

**PASIVOS CONTINGENTES
DETALLE DE JUICIOS LABORALES VIGENTES A MARZO DE 2024**

Número Consecutivo	Número de Expediente	Monto estimado o Laudo	Etapa en la que se encuentran	Instancia	
1	2812/2006	\$ 818,071.59	LAUDO PENDIENTE DE EJECUCIÓN	TECA	MESA 6
2	65/2019	\$ 453,611.36	AMPARO EN PROCESO (3ER. TRIBUNAL COLEGIADO M.T.)	TECA	MESA 4
3	1796/2019 Y 1837/2019	\$ 150,000.00	PASÓ A LAUDO (SE PROMOVÍO INCIDENTE DE NULIDAD)	TECA	MESA 5
4	3112/2019	\$ 90,000.00	ETAPA PROBATORIA (PENDIENTE DE ACUERDO)	TECA	MESA 5
5	65/2021	\$ 120,000.00	ETAPA PROBATORIA (PENDIENTE DE ACUERDO)	TECA	MESA 4
6	184/2021	\$ 120,000.00	ETAPA POSTULATORIA (PENDIENTE DE NOTIFICACIÓN)	TECA	MESA 4
7	255/2021	\$ 90,000.00	ETAPA PROBATORIA(PENDIENTE DE ACUERDO)	TECA	MESA 5
8	427/2021	\$ 110,000.00	ETAPA PROBATORIA (PENDIENTE DE ACUERDO)	TECA	S.O. 2
9	1788/2021	\$ 150,000.00	ETAPA PROBATORIA	TECA	MESA 5
10	2287/2022	\$ 30,000.00	ETAPA POSTULATORIA (PENDIENTE DE ACUERDO)	TECA	MESA 7
11	J.8/521/2014	281, 674.70	LAUDO PENDIENTE DE EJECUCIÓN	JUNTA 8	IZCALLI
12	3101/2022	\$0	ETAPA PROBATORIA	TECA	S.O. 2
13	3018/2022	\$ 135,504.33	ETAPA POSTULATORIA (PENDIENTE DE ACUERDO)	TECA	MESA 2
14	0394/2023	\$ 93,666.15	ETAPA POSTULATORIA (PENDIENTE DE ACUERDO)	TECA	MESA 4
15	493/2020	\$50,000.00	ETAPA POSTULATORIA (PENDIENTE DE ACUERDO)	TECA	MESA 5
16	151/2017	\$0	RESOLUCIÓN DE AMPARO EN REVISIÓN FAVORABLE	JUNTA 14 BIS FEDERAL	
17	569/2023	\$ 30,000.00	ETAPA POSTULATORIA (PENDIENTE DE ACUERDO)	TECA	MESA 4
TOTAL		\$ 2,722,528.13			

ESTRATEGIAS PARA REDUCIR LOS COSTOS EN PASIVOS CONTINGENTES: Los juicios son atendidos en tiempo y forma, así como las audiencias y diligencias, que son programadas por las autoridades laborales. Los expedientes que no contienen una estimación económica corresponden a expedientes que están en litigio, en etapa postulatoria (contestación, desahogo de pruebas, etc.), sin laudo firme, en los que se cuenta con la representación y atención del litigio. La estrategia de la defensa se determina de conformidad a la documentación que se tiene por parte del Organismo, dentro del expediente personal de cada trabajador, valorando la pertinencia de conciliar previo al laudo, si se está en riesgo de que pudiera resultar un laudo condenatorio, y en su caso, defender los intereses de la Institución si se tienen los elementos para lograr un laudo absolutorio.