

---

# Manual de Litigio Laboral

*Comentarios a la Reforma a la  
Ley Federal del Trabajo*

---



La herramienta más  
efectiva  
Por  
Héctor De  
la Cruz

# MANUAL DE LITIGIO

## LABORAL INDICE

### **PROLOGO**

### **CAPITULO I. NUEVAS AUTORIDADES**

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y Centros Locales de Conciliación. (Función Conciliatoria).  
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (Función Registral). Juzgados Laborales.

### **PARTE INDIVIDUAL**

### **CAPITULO II. PROCESO CONCILIATORIO, OBLIGATORIO Y PREJUDICIAL.**

### **CAPITULO III. MODERNIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL.**

Se prohíbe la discriminación de cualquier género y la violencia (art. 3) Para el conteo de los

términos – días hábiles (art. 3 ter)

Rescisión de las relaciones de trabajo (art. 47) Actuaciones notoriamente

improcedentes (art. 48) Exhibición de liquidación ante el tribunal (art. 49) Valor jurídico de los CFDI's (art. 101 – 836 d)

Llamamiento de terceros interesados (art. 690)

Desaparición derivada de actos delincuenciales (art. 503) Prescripción (arts. 518 y 521)

Impedimentos y excusas (arts. 707 bis al 711) Arraigo laboral (art. 857)

## **CAPITULO IV. PRINCIPIOS PROCESALES.**

Notificaciones

Incidentes y excepciones procesales  
Cargas probatorias  
(ofrecimiento de  
trabajo) Composición  
del tribunal

## **CAPITULO V. PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL.**

Procedimie  
nto  
ordinario.  
Etapa  
escrita.

Audiencia  
prelimina

r.

Etapas  
oral.

Recurso de  
reconsidera  
ción.

Audiencia  
de juicio.

Sentencia.

Procedimi  
ento

especial.

Particulari  
dades.

Recurso de reconsideración en el  
procedimiento especial.

## **CAPITULO VI. PRUEBAS.**

Reglas  
generales.

s.

Prueba  
confesio  
nal.

Prueba  
docume  
ntal.

Prueba  
testimoni  
al.

Prueba de Inspección ocular.

## **PARTE COLECTIVA.**

### **CAPITULO VII. CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD.**

### **CAPITULO VIII. CONTRATO COLECTIVO INICIAL Y REVISIÓN DE CONTRATO COLECTIVO.**

### **CAPITULO IX. HUELGA.**

### **CAPITULO X. CONFLICTOS COLECTIVOS.**

Procedimiento  
Especial  
Colectivo.  
Titularidades de  
Contratos  
Colectivos.

## PRÓLOGO

Para pocas personas es un misterio que el origen de la Nueva Ley Federal del Trabajo no se encuentra en la buena voluntad de nuestro gobierno para desarrollar y modernizar la justicia laboral, sino más bien en la enorme presión de nuestros socios comerciales, principalmente Estados Unidos al igual que diversos organismos internacionales, los cuales acusaban a México de ser un país que usa el “dumping laboral” para obtener una ventaja competitiva que finalmente se transforma en una competencia desleal, basada principalmente en una política de bajos salarios a la clase trabajadora.

Por esa razón puede decirse que la reforma a la ley laboral puso al gobierno mexicano en una encrucijada, al grado que incluso estuvo en riesgo la firma del nuevo Tratado de Libre Comercio (T-MEC).

Bajo este panorama sombrío, el gobierno de Enrique Peña Nieto no tuvo más remedio que promover una reforma a los artículos 107 y 123 constitucionales, que inició su vigencia el 24 de febrero de 2017, la cual tuvo tres ejes fundamentales.

- Tribunales laborales dependientes del Poder Judicial
- Contratación Colectiva Efectiva
- Libertad de Asociación

Bajo estos principios el 1° de mayo de 2019 (ya en el gobierno de Andres Manuel López Obrador) se publicó la reforma a la Ley Federal del Trabajo que

dentro de sus postulados pretende ser una herramienta efectiva y sobre todo moderna para:

- a) Asegurar que los derechos laborales de los trabajadores sean respetados.
- b) Eliminar toda forma de discriminación en el empleo.
- c) Asegurar un sistema de conciliación de los conflictos entre patrones y trabajadores sin que tengan que acudir a un juicio.
- d) Creación de un proceso judicial que posibilite la impartición de justicia pronta y expedita.
- e) La introducción en el texto de la ley de figuras que ya formaban parte de los precedentes dictados por los Tribunales de Amparo, la eliminación de otros mecanismos que se consideraban rebasados y la aparición de nuevas instituciones en beneficio de los trabajadores.

Es importante señalar que el derecho laboral en nuestro país sigue siendo un derecho social que pretende equilibrar lo que por naturaleza está desequilibrado y por lo tanto las resoluciones que deberán dictar los jueces de lo laboral seguirán siendo en conciencia, sin formulismos sobre estimación de las pruebas, o imponiendo nuevas cargas probatorias al trabajador. Es decir, la ley sigue siendo garante del “principio de estabilidad en el empleo”.

Bajo este contexto, es justo decir que este Manual no pretende ser un tratado de derecho laboral, sino una herramienta práctica que permita a litigantes, autoridades, abogados postulantes, trabajadores y patrones tener un conocimiento general de los principales cambios procesales de la materia y servir



de apoyo en los aspectos más importantes del nuevo proceso.



## **CAPÍTULO I. NUEVAS AUTORIDADES**

### **I.- CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL CENTROS LOCALES DE CONCILIACIÓN Función Conciliatoria**

Lo primero que debe decirse a este respecto, es que las competencias en cuestión de materia federal y local no han sufrido modificación alguna, por lo que la competencia de los Centros de Conciliación deberá determinarse por ramas de la industria atendiendo al artículo 123 apartado A fracción XXXI y al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, siguiendo el principio de que todo aquello que no es competencia exclusiva federal se entiende que es de competencia local.

De acuerdo a los artículos 590 A al 590 E de la ley, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral tendrá una doble función conciliatoria y registral (de esta última hablaremos más adelante), y los Centros Locales de Conciliación solo tendrán la función conciliatoria.

En cuanto a su organización y funcionamiento podrían decirse muchas cosas, sin embargo, para un servidor lo más importante es que se trata de un organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio jurídico propios, con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y gestión. Tendrá su domicilio en la Ciudad de México y contará con oficinas en el interior de la república.

Estará a cargo de un director, quien tendrá a su cargo el análisis y resolución de todos los asuntos jurídicos que son competencia del Centro, tanto en la parte conciliatoria como en la registral.

## II.- CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL (Función Registral)

Uno de los principales efectos de la reforma de la Ley Federal del Trabajo, es el hecho de que la justicia laboral en materia colectiva se federaliza y por lo tanto, será competente para registrar, a nivel nacional, todos los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo, y a las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

Por lo tanto, todo aquello que tenga que ver con el registro de los contratos colectivos de trabajo, sus revisiones anuales o bianuales en su parte salarial o integral, así como el registro de las asociaciones sindicales estará a cargo de dicho Centro.

Además, esta autoridad tendrá a su cargo la labor de verificar que se lleven a cabo los procesos de consulta de los trabajadores para obtener la mayoría simple (50+1) en las revisiones de contratos colectivos o recuentos, así como la expedición de la constancia de representatividad requerida por los sindicatos para tener derecho a la negociación y firma de un contrato colectivo inicial.

## III.- JUZGADOS LABORALES

Sustituyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje cómo las autoridades encargadas de impartición de justicia laboral en el país; serán dependientes de los poderes judiciales federal o local dependiendo la materia y estarán encabezados por un juez especializado en la materia laboral.

De su composición aún se sabe poco, sin embargo, es claro que el juez tendrá que estar auxiliado por personal jurídico y administrativo dentro de los que la propia ley prevé la existencia de secretarios de acuerdos y actuarios.

Da igual forma, los juzgados estarán dotados de una plataforma tecnológica que permita la eficiente realización de las notificaciones vía buzón electrónico, así como el resguardo de las actuaciones, audiencias y diligencias en medios digitales para su posterior consulta.

El marco jurídico para su organización y funcionamiento deberá estar necesariamente incorporado dentro de las leyes orgánicas de los poderes judiciales federal o local.

## **PARTE INDIVIDUAL**

### **CAPÍTULO II. PROCESO CONCILIATORIO, OBLIGATORIO Y PREJUDICIAL.**

¿En qué consiste la conciliación? En esta nueva ley puede definirse a la conciliación como un procedimiento prejudicial y obligatorio, es decir, salvo algunas excepciones, en el caso de los conflictos individuales y colectivos los trabajadores deberán agotar este proceso de manera previa a la presentación de una demanda.

¿Por qué no se puede demandar sin haber agotado la conciliación prejudicial obligatoria? Porque el Centro Federal o Local de Conciliación expedirá una

constancia de haber agotado la etapa conciliatoria prejudicial, que resulta ser un requisito de procedibilidad de la demanda laboral, es decir, debe anexarse a la demanda que se presente ante el Juez so pena de no ser admitida.

Es importante mencionar que la constancia expedida por el Centro deberá precisar (entre otras cosas) cuando inició y cuando terminó el procedimiento de conciliación, toda vez que durante ese periodo no correrá el término de prescripción en contra del trabajador y, por ende, se vuelve fundamental para determinar si la demanda fue presentada de manera oportuna.

Este proceso inicia a instancia de parte con la “solicitud de conciliación” presentada por escrito, comparecencia o vía electrónica, en el caso de la solicitud del trabajador deberá contener nombre, firma, CURP, identificación oficial, domicilio del trabajador, nombre del patrón o sindicato a que se desee citar y su domicilio.

El proceso conciliatorio no podrá exceder de 45 días hábiles, por lo tanto, la audiencia conciliatoria deberá celebrarse dentro de los 15 días hábiles siguientes.

El citatorio deberá ser notificado al patrón con, por lo menos 5 días hábiles de anticipación a la fecha de la cita, en caso de no ser así, deberá señalarse una nueva fecha. Asimismo, el citatorio deberá requerir al patrón para que acuda a la cita su representante legal o apoderado con facultades suficientes; al respecto es importante considerar la necesaria modificación de los poderes notariales para incluir la facultad expresa

para comparecer ante el Centro de Conciliación Federal o Local.

La notificación del citatorio será personal ya sea a través del funcionario notificador designado por el Centro de Conciliación o por conducto del trabajador quien puede auxiliar a la autoridad en esa labor.



La multa por no acudir a la cita es de 50 a 100 UMA's.

Si la solicitud se realizó ante un Centro de Conciliación incompetente (por materia o territorio) éste, remitirá la solicitud al que considere competente dentro de un plazo de 24 horas a haber recibido la solicitud.

El trabajador puede acudir al desahogo de la audiencia de conciliación asistido de una persona de confianza, abogado o procurador, en caso que acuda solo es atribución del Centro darle toda la asistencia legal gratuita éste requiera.

Conforme al artículo 684 F, el funcionario conciliador no está facultado para solicitar documentos o evidencia que sostenga la postura de las partes, por lo tanto, pueden negarse a este tipo de requerimientos, es decir, se trata de un proceso no vinculante, no coercitivo y de buena fe.

En caso de no llegar a un arreglo conciliatorio se surten los supuestos siguientes:

- a) Se expide al trabajador la constancia de haber agotado el proceso conciliatorio y tendrá la posibilidad de acudir a juicio.
- b) Las partes de mutuo acuerdo podrán solicitar ser citadas a una subsecuente audiencia conciliatoria (dentro de los 5 días hábiles siguientes), no existe limitación alguna en relación a cuántas audiencias conciliatorias puede haber dentro del proceso dentro del término de 45 días.

Cuando las partes no acuden a la audiencia conciliatoria se surten los supuestos siguientes:

- a) Podrán justificarse inasistencia para que se señale una nueva fecha de audiencia dentro de los 5 días hábiles siguientes.
- b) Sí solo comparece el trabajador, se expedirá la constancia de haber agotado el procedimiento conciliatorio.
- c) Sí solo comparece el patrón se archivará el expediente por falta de interés del trabajador. Sin embargo, el trabajador puede presentar otra solicitud de conciliación sí aún se encuentra en el periodo de dos meses para presentar su demanda.

El convenio que se celebre entre las partes tendrá la fuerza de cosa juzgada y podrá ser ejecutado dirigiéndolo ante el juzgado laboral competente, mediante el procedimiento de ejecución que marca la ley. En todos los casos en los que se acuerde una obligación de pago a plazos se deberá pactar una pena convencional que no será menor a un día de salario del trabajador.

Como se señaló en un inicio, el procedimiento conciliatorio, obligatorio y prejudicial, tiene ciertas excepciones, dentro de las cuales destacan las siguientes: aquellos casos en los que se alegue que hubo un despido derivado del estado de gravidez de una mujer, cualquier asunto en el cual se alegue discriminación por cualquier causa, la designación de beneficiarios por muerte de un trabajador, las prestaciones de seguridad social, por riesgo de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida,

guarderías y prestaciones en especie, accidentes de trabajo, así como la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas relacionadas con la libertad sindical, la trata laboral o el trabajo infantil, incluida la titularidad de contratos colectivos de trabajo o la impugnación de los estatutos de

los sindicatos. En todos estos casos no es necesario acudir al procedimiento conciliatorio y se puede activar la vía jurisdiccional de manera directa.

En caso de llegar a juicio, las partes no podrán hacer valer ningún hecho, confesión, reconocimiento o negociación realizada dentro del procedimiento de conciliación (art. 870 bis)

\*Ver diagrama de flujo del proceso conciliatorio al final del libro.

## **CAPÍTULO III. MODERNIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL.**

En este capítulo se pretende abordar diversos temas relacionados con figuras jurídicas novedosas, algunas que se modernizan o se transforman para hacerse más adecuadas al entorno jurídico actual y otras que también han llegado a su fin, al quedar retrasadas con respecto a la realidad de nuestro México.

a).- En primer lugar, el artículo tres de la nueva ley amplía el alcance de la protección de la materia laboral, para prohibir la discriminación hacia los trabajadores en todas sus formas así como cualquier tipo de violencia, por lo que cualquier asunto que sea del conocimiento de las autoridades laborales, deberá de analizarse bajo la óptica de la protección de estos derechos fundamentales.

b).- Procesalmente es interesante la introducción de la fracción V, del artículo 3ter, que establece el concepto de día, señalando que en todos los casos se hace referencia al día hábil, salvo que, expresamente, la ley hable de días naturales, situación muy importante para efecto del cómputo de los términos y plazos que establece la ley.

c).- En materia de rescisión de contratos por causas no imputables al patrón, nos encontramos con un cambio de paradigma, ya que la parte final del nuevo artículo 47, determina que la ausencia de presentación del aviso del rescisión en tiempo y forma, dan lugar a la presunción del despido, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

Principio contrario a la anterior redacción de dicho artículo, que establecía que, la falta de presentación del aviso de rescisión por si sola demostraba que el despido era injustificado y daba el derecho al trabajador para ejercer alguna de las acciones del artículo 48 de la misma ley.

Luego entonces, surge la posibilidad de que aun ante la falta de presentación del aviso, el patrón pueda defenderse dentro del juicio laboral ejercitado por el trabajador, aduciendo las causas de una terminación con causa y demostrándolas para obtener un resultado favorable en el asunto.

Por lo tanto, el abanico de posibilidades para defender un juicio por despido se abre a esta nueva posibilidad, y la ausencia de presentación de aviso de rescisión al trabajador ante el Tribunal ya no se considera fatal para efectos del juicio, es decir, se cuenta con la opción de recabar pruebas suficientes en un plazo mayor para poder justificar la terminación de la relación laboral con un trabajador que haya incurrido en las causas de rescisión que se relacionan el artículo 47 y 185 de la ley, Al igual que las causas específicas de rescisión de contrato previstas el capítulo de trabajos especiales.

d).- Por su parte, el artículo 48 de la nueva ley Establece una caución de 100 a 1000 veces la unidad de medida y actualización a todos aquellos abogados, litigantes, representantes que promuevan

acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos o cualquier actuación de forma notoriamente improcedente y con la finalidad de dilatar u obstaculizar el procedimiento.

En el mismo tenor, el artículo 48 bis plantea la sanción para toda aquella persona que ofrezca alguna dádiva o soborno a las autoridades, tanto de los Centro de Conciliación, así como, a los funcionarios de los Juzgados Laborales, incluidas además, la alteración de los documentos firmados por el trabajador, exigir la firma de papeles en blanco, argumentar hechos notoriamente falsos, negar el acceso a las autoridades al centro de trabajo para la práctica de alguna diligencia, o negarse a recibir algún tipo de notificación.

e).- Uno de los cambios más significativos es la nueva redacción del artículo 49, que anteriormente únicamente establecía el derecho del patrón a eximirse de su obligación de reinstalar al trabajador bajo ciertos supuestos dentro de los cuales estaban, el que se tratara de trabajadores que tuvieran menos de un año de antigüedad, los trabajadores de confianza, los trabajadores del hogar, o cuando existía cualquier situación que impidiera el desarrollo normal de la relación de trabajo.

El nuevo artículo otorga un derecho sustantivo a los patrones, para que en cualquiera de los supuestos antes mencionados, pueda acudir ante el Tribunal y depositar la indemnización que corresponde al trabajador por la separación y así dar por concluido el

vínculo laboral, sin necesidad de que haya un juicio ni se generen salarios caídos.

El mecanismo propuesto por la ley es la presentación de un procedimiento para procesal, en el cual se deberá establecer de manera clara la fecha de terminación, desglosar los conceptos indemnizatorios que se están pagando y solicitar al Tribunal se le notifique al trabajador en el último domicilio que se tenga.

Una vez recibido el paraprocesal, el Tribunal debe ordenar la notificación al trabajador, quién cuenta con tres posibilidades, la primera de ellas es, aceptar recibir la indemnización consignada, la segunda es inconformarse con lo aducido por el patrón en relación con el hecho de que se encuentre alguno de los supuestos del artículo 49 y en su caso presentar una demanda por despido injustificado o la tercera, aceptar que se encuentra en alguno de esos supuestos pero inconformarse con el monto de la indemnización consignada en cuyo caso, solo tendrá derecho a percibir el pago de las diferencias no consignadas ante el Tribunal.

En caso que el patrón acredite que el trabajador está en alguno de los supuestos del artículo en comento y la indemnización se haya calculado correctamente, no deberá pagar ninguna cantidad adicional, incluidos salarios caídos.

En caso que en el juicio el patrón no demuestre los supuestos del artículo 49, el trabajador tendrá derecho a que se le reinstale o indemnice, más los



salarios caídos que se hayan generado en términos del artículo 48 de la ley.

El monto de la indemnización consignada en ningún caso será devuelto al patrón y en caso de perder el juicio será aplicado para el pago de la condena respectiva.

Este nuevo procedimiento, que no puede compararse con la insumisión al arbitraje o el no acatamiento al laudó, provee de una herramienta no litigiosa, que muy probablemente evitará a las partes un largo y penoso proceso y los gastos correspondientes.

f).- En otro tema, es importante señalar que el artículo 101 de la nueva ley, da un gran salto al reconocer valor probatorio pleno a los recibos de pago de salario y prestaciones contenidos en formato CFDI.

Para alcanzar este objetivo la ley establece una nueva diligencia que ahora se denomina “verificación”, la cual estará a cargo de un secretario del juzgado, quién tendrá la obligación de verificar el contenido de los certificados recibos exhibidos en su versión impresa cotejándolos con lo que aparezca en la pantalla del SAT. Sobre este particular es muy importante considerar que la parte que ofrezca esos recibos, debe proporcionar todos los elementos mínimos indispensables para su verificación e incluir a la ruta de acceso a la página del SAT y los folios de cada uno de los recibos.

En términos de dicho artículo, una vez realizada la verificación los recibos, estos tendrán valor probatorio pleno salvo prueba en contrario en términos de lo que establece el diverso artículo 836, fracción I.

Esto lleva sin dudas a una nueva reflexión, ¿cuál es la prueba en contrario idónea, que puede desvirtuar el valor de un recibo de pago electrónico verificado por un funcionario del juzgado?

En la experiencia de un servidor, un CFDI demuestra no solamente los conceptos que se incluyeron como parte del pago hacia el trabajador, sino también está ligado con el depósito a su cuenta bancaria, pero quizá debamos remitirnos a la forma en la cual son valorados los recibos con firma autógrafa, es decir, un recibo impreso no tiene ningún valor si no cuenta con la firma del trabajador y en nuestra realidad actual, los recibos en formato digital, en muchas ocasiones, no cuentan con la firma electrónica avanzada del trabajador, por lo tanto, es viable pensar que el recibo digital se considere un acto unilateral del patrón al no contar con la firma electrónica avanzada y contar, únicamente, con el sello digital que solo demuestra que fue enviado al Servicio de Administración Tributaria, restándolo así, cualquier valor probatorio.

Por esa razón las pruebas periciales técnicas, en materia de informática, para validar la encriptación de la firma del patrón con la llave pública del SAT, más la firma electrónica avanzada del trabajador, pueden volverse de gran trascendencia y por ende, la obligación de los patrones de migrar hacia plataformas electrónicas que garanticen la plena validez de este tipo de documentos.

g).- El procedimiento dentro de un juicio laboral ya sea ordinario o especial, ha cambiado de manera drástica, tal y como veremos más adelante en este manual, sin embargo, tratándose del llamamiento de terceros interesados a juicio, es necesario tener clara la oportunidad para hacerlo.

La regla general continúa siendo que estos pueden ser llamados por alguna de las partes o también

comparecer de manera autónoma al juicio comprobando un legítimo interés en el mismo. En caso de que sean llamados por alguna de las partes, ésta deberá demostrar la razón por la cual le atribuye el carácter de tercero con interés.

No obstante, tratándose del procedimiento ordinario el llamamiento deberá de hacerse hasta antes de la celebración de la audiencia preliminar, y en el caso del procedimiento especial, el llamamiento deberá hacerse hasta antes de la celebración de la audiencia de juicio.

Otra nota importante sobre este tema, es que ningún caso el llamamiento de terceros interesados suspenderá el procedimiento.

h).- En materia de enfermedades de riesgos de trabajo, la reforma no trae grandes cambios, solo hay uno que ha generado mucha polémica en distintos foros, qué consiste en que, el nuevo artículo 503, de la ley que anteriormente se refería únicamente a los casos de muerte por un riesgo de trabajo, ahora establece la desaparición forzada de un trabajador por un acto delincencial como una figura equivalente a la muerte.

Esta nueva figura otorga los mismos derechos a los beneficiarios del trabajador fallecido, que a los beneficiarios del trabajador desaparecido. Sin embargo, la figura es "sui generis", ya que habla de una desaparición por un acto de la delincuencia, En cuyo caso los tribunales laborales son totalmente incompetentes para calificar la desaparición de una persona y además tildarla como producto de la delincuencia.

Cómo en este caso la redacción de ese artículo y el resto de la ley, no hacen ninguna aclaración que nos permita entender lo que realmente quiso decir el

legislador, se hace necesario analizar cuál sería la prueba idónea para que un beneficiario pudiera reclamar este derecho ante las autoridades laborales.

En mi criterio, solamente una resolución de un juez penal en última instancia, podría dar derecho a que un beneficiario sea reconocido por el juzgado laboral con un derecho legítimo para obtener el pago de los derechos laborales del trabajador desaparecido.

Consecuentemente, esa constancia del juez penal deberá ser un requisito indispensable de procedibilidad en cualquier juicio iniciado bajo estas circunstancias, y en caso de no exhibirlo el juicio no podrá proceder e incluso deberá ser motivo de desechamiento de la demanda.

Y, ¿qué pasará si el trabajador desaparecido ... aparece? La ley no prevé ningún mecanismo de reversibilidad de las sentencias, lo que es lógico por principio de seguridad jurídica, sin embargo, este tipo de asuntos será "sui generis" en la materia laboral y seguramente dará pie a muchas interpretaciones.

Otra situación interesante, es el hecho de que en materia de riesgos de trabajo nuestra legislación obliga a la existencia de una causa - efecto, es decir, el riesgo debe ser consecuencia directa del trabajo desempeñado, circunstancia que, en mi opinión, deberá ser demostrada en juicio, de tal forma que, no sea suficiente con acreditar una desaparición forzada por un acto delincuencia, sino que además, está tenga alguna relación con el trabajo desarrollado cómo podría ser, que la desaparición se haya realizado en el trayecto del trabajador hacia su hogar

o su trabajo, o dentro de la fuente laboral en su jornada contratada.

i).- En materia de prescripción de las acciones de los trabajadores, es necesario tener un entendimiento claro de la forma en la cual se computarán los términos a partir del inicio de aplicación de la reforma y de las nuevas autoridades.

De acuerdo al artículo 518, el plazo de dos meses que un trabajador tiene para interponer una demanda por su separación injustificada del trabajo, ahora se interrumpe por la presentación de la solicitud de conciliación ante el Centro de Conciliación Local o Federal.

La regla entonces, es la siguiente:

1. El plazo de prescripción se suspenderá a partir de la fecha de presentación de la solicitud, incluso si esa solicitud se presentó ante un Centro de Conciliación incompetente.
2. El plazo de prescripción se reanuda a partir del día siguiente a que se cumpla cualquiera de los supuestos siguientes:
  - 2.1. Se entregue la constancia de haber agotado el proceso conciliatorio prejudicial obligatorio
  - 2.2. Se determine el archivo de la solicitud de conciliación por falta de interés.

Poniendo como ejemplo el calendario del año 2021, imaginemos que el Sr. Juan Pérez es despedido el 4 de enero (día hábil), el plazo para presentar su demanda por despido injustificado inicia el 5 de enero y tendría que concluir el 5 de marzo, sin embargo, no se encuentra en algún supuesto de excepción y tiene que agotar el procedimiento conciliatorio para interponer una demanda.

Supongamos que Juan Pérez acude al Centro de Conciliación y presenta su solicitud el 27 de enero, las



negociaciones con el patrón tardan 22 días que terminan el 25 de febrero (recordemos que este proceso no puede durar más de 45 días hábiles).

Por lo tanto, el 26 de febrero reinicia su término de 2 meses para presentar su demanda y éste concluye el 5 de abril. Para ilustrar véase el calendario siguiente.

Enero 2021						
DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
27	28	29	30	31	1	2

3	4 Despido	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27 presenta solicitud conciliación	28	29	30
31	1	Notas				

Febrero 2021						
DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
				Termina la conciliación	reinicia el	
				/ constancia	termino	
28	1	2	3	4	5	6
7	8	Notas				

### Marzo 2021

DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
28	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	Notas				

### Abril 2021

DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
	presentación demanda					
11	12	13	14	15	16	17

18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	1
2	3	<i>Notas</i>				

Este cómputo se puede complicar más, si el trabajador presentó más de una solicitud dentro del periodo de prescripción, sin embargo, la idea es presentar un panorama general.

j).- En materia de impedimentos y excusas, estos se regulan en los artículos 707 bis al 711 y se amplía el catálogo razones por las cuales un juez o funcionario del tribunal debería abstenerse de tener conocimiento de un asunto, mismas causas que dan derecho a las partes para imponer una recusación que será tramitada en forma de incidente.

La recusación será admisible hasta antes de que se dicte el acuerdo de admisión de pruebas o hasta antes del cierre de instrucción, cuando haya cambios en el tribunal o suceda un hecho superveniente. Se sustanciará sin citación de la contraparte y no suspende el procedimiento.

Si la recusación se declara procedente será nulo todo lo actuado ante la autoridad recusada.

k).- En materia de providencias cautelares se ha avanzado hacia la implementación de nuevas figuras, siendo las más importantes la que podríamos calificar como “arraigo laboral” y la obligación del patrón de no dar de baja en el IMSS a cierto tipo de trabajadores en circunstancias especiales.

El artículo 857 de la ley en su fracción I, determina que el juez puede prohibir al patrón salir del territorio nacional o de una determinada población, cuando exista temor de que se ausente u oculte para evadir el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Quién viole la orden de arraigo incurrirá el delito de desobediencia a un mandato de autoridad y para tal efecto del Tribunal dará vista al Ministerio Público competente.

Asimismo, se faculta al juez (fr. II y III art. 857), para ordenar al patrón no dar de baja en el Seguro Social a una trabajadora cuándo se trate de mujeres embarazadas o cuando existan circunstancias que hagan presumir que fueron separadas por esa razón. Lo mismo ocurre con aquellos trabajadores que se digan discriminados por cualquier causa y que ésta sea el motivo de su separación.

Contra la imposición de las providencias cautelares se debe interponer el recurso de reconsideración que deberá ser resuelto dentro de la audiencia preliminar.

## **CAPÍTULO IV. PRINCIPIOS PROCESALES**

### **ACTUACIÓN DEL TRIBUNAL EN EL DICTADO DE SUS ACUERDOS Y RESOLUCIONES**

A todos interesa la forma en la cual los funcionarios de los tribunales laborales y especialmente los jueces deberán actuar en el ejercicio de sus funciones, sin embargo, no es tarea fácil identificar todos estos principios ya que se encuentran contenidos en diversos artículos de la nueva ley.

a).- En primer lugar, el artículo 685 determina que, el proceso del trabajo se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal.

Casi todos estos principios se entienden por sí solos, sin embargo, hay dos de especial trascendencia para el desarrollo de los juicios laborales, me refiero a los principios de inmediación a inmediatez, el primero de ellos se refiere a la facultad atribuida al juez para resolver en forma inmediata cualquier cuestión que le sea sometida su consideración, facultad que tendrá especial aplicación en las

audiencias preliminar y de juicio, que son parte de nuevo procedimiento, en las cuales el juez tendrá que aplicar de viva voz su criterio en presencia de las partes.

Dicho principio también va ligado al principio de inmediatez, que establece la obligación del juez para estar presente en todas y cada una de las etapas del juicio, especialmente en las audiencias preliminar y de juicio antes referidas, específicamente el artículo 720 de la ley determina que cualquier actuación que se levante sin la presencia del juez será nula de pleno derecho. El artículo 610 ratifica el tema indicando que el juez deberá estar presente durante la tramitación de los juicios, en el desarrollo de las audiencias y hasta el cierre de la instrucción.

El referido artículo también faculta al juez para resolver las cuestiones sometidas a su decisión bajo un “principio de realidad” que se puede resumir en el postulado siguiente:

*“La actividad del Juez  
tiene justificación para  
demostrar que, en modo  
alguno, se puede divorciar  
de la realidad social y que  
los principios  
constitucionales y  
procesales deben ser  
estudiados con base en la  
vida misma, en medio de  
la cual se desenvuelve”*

A mayor precisión, el artículo 782 faculta al juez para interrogar libremente a las partes y a todos aquellos que intervengan en el juicio sobre los hechos o circunstancias que son conducentes para averiguar la verdad.

Aquí uno de los grandes retos de la reforma, y tendremos que estar muy atentos durante el desahogo de las audiencias en un procedimiento laboral, toda vez que el volumen de asuntos que sean remitidos a los tribunales tendrá muchísima influencia en esta facultad atribuida al señor juez.

Asimismo, se indica que el procedimiento será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio. Las partes que intervengan en el procedimiento deberán protestar conducirse con verdad.

Por su parte, el artículo 604 establece que, en su actuación, los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Y como anticipamos desde un inicio los artículos 840, 841 y 842 se mantienen intocados, por lo que las resoluciones de los tribunales deberán observar los principios de verdad sabida y buena fe guardada y apreciar los hechos en conciencia sin sujetarse a formalismos estrictos; más aún si se considera que el principio "In Dubio Pro Operario" continúa vigente en el artículo 18 de esta ley.



b).- Una de las nuevas normas que más ha inquietado a los litigantes es la contenida en el artículo 685 bis, la cual establece la facultad del Tribunal para prevenir a la parte actora o demandada si se detecta una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del apoderado legal, en ese caso, la parte afectada podrá designar nuevo representante, de ahí la importancia de apoyarse en expertos en la materia que no sean sujeto de este tipo de sanción.

c).- El nuevo procedimiento es preponderantemente oral y a su vez se compone de dos etapas identificadas como etapa escrita y etapa oral, y para guardar constancia de todo lo actuado el Tribunal está obligado a resguardar los expedientes, incluyendo las videograbaciones de las audiencias y diligencias en medios electrónicos para su posterior consulta, los cuales estarán a disposición de las partes. Así lo disponen los artículos 720 y 721 de la ley.

A diferencia de lo que sucede en el procedimiento anterior, la intervención de las partes en las audiencias será oral y no se levantarán actas que contengan una transcripción literal de todas sus manifestaciones, sino que las actas contendrán únicamente una relación sucinta de lo sucedido en cada una. La participación de las partes en cada audiencia debe sujetarse al principio de respeto hacia el Tribunal y hacia las demás personas que intervengan.

A fin de guardar la disciplina dentro del recinto del Tribunal y hacer cumplir sus determinaciones los jueces pueden imponer medidas disciplinarias o medidas de apremio, en el caso de las medidas disciplinarias, éstas pueden ser amonestación, multa de hasta 100 UMA's o la expulsión del local del Tribunal; y en el caso de las medidas de apremio, el Tribunal puede imponer multas que no podrán acceder de 200 UMA's, la presentación de la persona o personas por conducto de la fuerza pública y el arresto hasta por 36 horas.

#### NOTIFICACIONES.

El asunto de las notificaciones merece un apartado especial, toda vez que, durante las discusiones del proyecto de reforma, era un tema constante y repetitivo el señalamiento de que si no se hacía algo para agilizar la manera en la cual se practicaban esas diligencias, el nuevo procedimiento seguramente acabaría empantanado al igual que su predecesor.

En los artículos 739 y 752 de la ley, apreciamos una serie de cambios que pretenden que las notificaciones se realicen de forma rápida y eficaz, además de evitar que las partes en el juicio entorpezcan el proceso con “estrategias” conocidas por todos.

Con esa finalidad ahora nos encontramos con las siguientes:

1. Personal por conducto del Actuario
2. Personal por buzón electrónico
3. Boletín
4. Estrados
5. Listas de notificación

a).- Como el objetivo de esta obra es enfocarnos en los principales cambios a la ley, me avocaré al análisis de las notificaciones por buzón electrónico, en el entendido que las otras modalidades nos resultan más familiares.

Por principio de cuentas, es necesario apuntar que el nuevo sistema de notificaciones es aplicable tanto para la autoridad conciliadora, como para los Tribunales laborales, lógicamente las notificaciones que se realicen ante ambas autoridades seguirán las mismas reglas.

En dicho contexto la autoridad deberá contar con una plataforma digital para realizar las notificaciones electrónicas y en la primera comparecencia de las partes asignará a cada una un buzón electrónico.

Es muy importante saber que el uso del buzón asignado es opcional, es decir, las partes pueden decidir si desean recibir sus notificaciones por ese medio o seguir haciéndolo de manera convencional.

También es importante precisar que para poder usar el buzón electrónico, las partes deben contar con una firma electrónica tal y como lo señala el artículo 739 bis y 739 ter fracción IV.

Una vez que las partes acepten usar el buzón electrónico como medio de notificación, todas las notificaciones posteriores, incluso las de carácter personal se llevaran a cabo a través del mismo.

¿Cómo hará la autoridad para verificar que una notificación electrónica fue realizada? Para este fin la autoridad recabara un acuse de recibo electrónico, mismo acuse que se genera en el sistema del Centro de Conciliación o Tribunal, cuando se realiza la consulta del acuerdo o resolución enviada, ese acuse se encontrara en la versión digital del expediente de la autoridad y también se anexara una versión impresa al expediente físico.

La parte final del artículo 747 nos dice que se entiende generada esa constancia de consulta cuando el sistema electrónico de la autoridad produce el aviso

de la hora en que fue recuperada la resolución o acuerdo enviados al usuario.

Estas reglas necesariamente deben ligarse con la obligación que ahora impone la fracción I del artículo 745 ter, que en resumen dice que las partes y terceros interesados, están obligados a ingresar al buzón electrónico de manera diaria y también están obligados a obtener la constancia de consulta antes referida, so pena que de no hacerlo de manera oportuna, la autoridad tendrá por hecha la notificación de manera correcta, es decir, las partes no podrán alegar su falta de interés en revisar su buzón. La única excepción a esa obligación son el caso fortuito, la fuerza mayor y causas técnicas que justifiquen la inoperancia del buzón, situación que debe ser notificada de inmediato a la autoridad.

Ahora bien, las partes tienen un plazo máximo de dos días, contados a partir de la fecha en la cual el Tribunal hubiera enviado la notificación para obtener la constancia de consulta a que hemos hecho referencia, en caso de no hacerlo, sucede lo que ya hemos señalado, es decir, la notificación será completamente válida, pero además, esto está relacionado con la forma en la cual surten sus efectos este tipo de notificaciones ya que de acuerdo a la fracción III del 747, las notificaciones por buzón electrónico surten efectos en dos días hábiles.

b).- Otro tema interesante es el Sistema de Registro Voluntario en el cual, empresas, patrones o personas físicas empleadoras podrán registrarse. En este sistema los Centros de Conciliación y los Tribunales deberán comunicar la existencia de algún

procedimiento en el cual no se haya podido efectuarse (art. 743).

Este mecanismo solo es publicitario, en ningún caso sustituye a la notificación procesal, pero una vez implementado es recomendable inscribirse para tener un mejor control de los asuntos.

c).- Respecto de las notificaciones personales por conducto del actuario, se imponen nuevos requisitos que tornan esta figura aún más sacramental de lo que ya era (art. 743), por ello las razones de los actuarios deberán contener:

1. Que la diligencia se practicó con persona mayor de edad
2. Especificar si la persona habita el domicilio o que relación tiene con el buscado
3. Medios de convicción que indubitablemente lleven a la convicción de que la persona buscada habita o tiene su domicilio en el lugar
4. Características exteriores del inmueble o lugar
5. Asentar la media filiación de la persona que atiende si esta se niega a identificarse
6. El actuario además podrá anexar fotografías, o cualquier otro documento físico o electrónico (video) para robustecer su cercioramiento

Las notificaciones y especialmente los emplazamientos a juicio, deberán analizarse para verificar estos requisitos ya que de no ser así estarán afectados de nulidad.

### INCIDENTES / EXCEPCIONES PROCESALES

La nueva ley acuña el término “excepciones procesales”, el cual está repartido en diversos artículos sobre todo aquellos que regulan el desarrollo de la audiencia preliminar, sin embargo, debe concluirse que esta figura es equivalente a los incidentes relacionados en el artículo 762, con excepción de lo que señala el artículo 873 A.

Todas las excepciones procesales que tenga el demandado deberá hacerlas valer al contestar la demanda, y en ningún caso suspenderán el procedimiento; de oponerse éstas, sólo se admitirán como pruebas la documental y pericial, salvo en el caso de la litispendencia y conexidad, de las que se podrá ofrecer también la prueba de inspección de los autos.

Este artículo importado del derecho común, agrega dos figuras no propias de la materia laboral (litispendencia y conexidad), sin embargo, parece que solo se trata de una falta de técnica legislativa, habida cuenta que la acumulación incluye estas figuras y por lo tanto deben considerarse inmersas dentro de los supuestos para promover dicho incidente.

En términos de la aplicación práctica hay cambios significativos y por lo tanto los incidentes tendrán una tramitación distinta dependiendo de cual sea el procedimiento que estemos utilizando, ya sea ordinario o especial. Para ilustrar esto se propone el cuadro siguiente:

<b>INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO (art. 736 bis)</b>	<b>INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL (art. 736)</b>
<b>NO</b> suspenden el procedimiento (excepto el de nulidad)	<b>SI</b> suspenden el procedimiento
Incidentes de <u>Personalidad</u> ,	i).- Incidente de <u>Personalidad</u>



<p><u>Competencia, Acumulación, Excusas o cualquier otro que no tenga una tramitación especial</u>, se resolverán en la audiencia preliminar escuchando a las partes</p>	<p>o <u>cualquier otro que no tenga una tramitación especial</u>, se sustanciará de inmediato y se resolverá continuando el procedimiento.</p> <p>ii).- Incidentes de <u>Competencia, Acumulación y Excusas</u>, se señalará fecha de audiencia dentro</p>
--	--

	de las 24 horas siguientes para su sustanciación y resolución.
<p><u>Pruebas</u>. Se puede ofrecer documental y pericial, salvo litispendencia y conexidad (acumulación) en que también se puede ofrecer la inspección de autos. (art. 873 A)</p>	<p><u>Pruebas</u>. Se pueden ofrecer pruebas documentales e instrumentales.</p>
<p>Nulidad. Deberá promoverse dentro de los <u>3 días</u> siguientes a que se tenga conocimiento de su causa <u>hasta antes que se dicte sentencia</u>. Se señalará <u>audiencia incidental</u> dentro de las 24 horas siguientes en la cual será resuelto <u>continuándose el procedimiento</u>. Por lo tanto, este incidente <u>SI</u> suspende procedimiento. Como <u>pruebas</u> pueden ofrecerse documentales,</p>	

instrumentales presuncionales.	y
-----------------------------------	---

En todos los casos la parte que interponga el incidente debe acompañar las pruebas en que se funde y los motivos del mismo, en caso de no cumplir con esto, el tribunal desechara de plano la cuestión incidental planteada.

### CARGAS PROBATORIAS (OFRECIMIENTO DE TRABAJO)

Durante décadas el derecho laboral evolucionó en gran parte gracias a la labor jurisdiccional que a través de sus resoluciones, convertidas en tesis o jurisprudencias, son fuente viva de nuestra materia, siendo uno de sus mayores esfuerzos el de la creación de una figura controvertida y para muchos rebasada que es el “ofrecimiento de trabajo”.

La nueva ley aborda este tema y puede decirse que terminó en definitiva con dicha creación jurisprudencial, toda vez que en su artículo 784 fracción VI dice: “... la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho ...”

Es decir, a partir del inicio de la actividad de los Juzgados Laborales el ofrecimiento ya no tendrá la utilidad de revertir la carga de la prueba al trabajador para que sea éste quien deba acreditar el despido.

Esto no significa que el patrón no pueda ofrecer el trabajo ya que incluso, el artículo 873 B señala que si el patrón ofreció el trabajo al actor, este último deberá pronunciarse al respecto, sin embargo, el objetivo procesal que hasta ahora se perseguía ya no

es posible, por lo tanto, puede concluirse que cada vez será más extraño ver que el patrón haga el ofrecimiento.

Esto sin duda llevará a un cambio sustancial en las defensas de los juicios que deberán girar en torno a la rescisión de contrato, su terminación, renuncia, inexistencia del despido, abandono de empleo, entre otras.

Es justo decir que las cargas procesales para acreditar las condiciones de trabajo, el cumplimiento de beneficios de seguridad social, la terminación de la relación de trabajo, entre otras, seguirá estando a cargo del patrón.

## COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL

Para abordar este punto, es necesario precisar que la nueva ley nos remite a la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal y de los Tribunales Superiores de Justicia de cada entidad federativa, por lo tanto, solo repasaremos la estructura de los Juzgados Federales.

Los juzgados se compondrán de un juez y del número de secretarios, actuarios y empleados que determine el presupuesto

Por su parte el artículo 610 determina que el juez se apoyará en un secretario instructor para la práctica de ciertos actos procesales dentro de los cuales se encuentra:

- Hacer constar de manera oral la comparecencia de las partes a las audiencias y les tomará protesta
- Firmar los acuerdos y resoluciones
- Dictar providencias cautelares
- Admitir o prevenir la demanda y en su caso subsanarla conforme a las normas del trabajo y lo establecido en la presente Ley;
- Ordenar la notificación al demandado;
- Ordenar las vistas, traslados y notificaciones;
- Admitir y en su caso proveer respecto de las pruebas ofrecidas para acreditar las excepciones dilatorias;
- Dictar las providencias cautelares, y
- Las demás que el juez le ordene

Sin que este apoyo sustituya la necesaria presencia del juez durante el desarrollo de las audiencias.

Asimismo, la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal establece como reglas generales que, cuando un juez falte por un término menor a quince días al despacho del juzgado, el secretario respectivo practicará las diligencias y dictará las providencias de mero trámite y resoluciones de carácter urgente.

En las ausencias del juez superiores a quince días, el Consejo de la Judicatura Federal autorizará al correspondiente secretario o designará a la persona que deba sustituirlo durante su ausencia. Entretanto se hace la designación o autoriza al secretario, este último se encargará del despacho del juzgado en los términos del párrafo anterior sin resolver en definitiva.

Las ausencias accidentales del secretario y las temporales que no excedan de un mes, serán cubiertas por otro secretario, si hubiere dos o más en el mismo juzgado o, en su defecto, por el actuario que designe el juez respectivo. Lo mismo se observará en los casos en que, conforme al artículo anterior, un secretario desempeñe las funciones del juez de que dependa, a no ser que el Consejo de la Judicatura Federal lo autorice expresamente para nombrar secretario interino.

Las ausencias accidentales de los actuarios y las temporales que no excedan de un mes serán cubiertas por otro de los actuarios del mismo juzgado o, en su defecto, por el secretario.

Los impedimentos de los jueces de distrito serán conocidos y resueltos en términos de la Ley Federal del Trabajo.

En los lugares en que no resida el juez o ese servidor público no hubiere sido suplido en los términos que establecen los artículos anteriores, los jueces del orden común practicarán las diligencias que les encomienden las leyes en auxilio de la justicia federal.



## **CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL**

### **1.1      PROCEDIMIENTO ORDINARIO**

¿Para qué sirve? Se aplicará en conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una especial tramitación de acuerdo a la ley.

### **1.2      \_\_\_\_\_ ETAPA ESCRITA**

\_\_\_\_\_ ¿Qué debe contener la demanda?

1. Deberá estar firmada
2. Señalar el tribunal ante el cual se promueve
3. Nombre y domicilio del actor
4. Solicitud de recibir notificaciones por buzón electrónico
5. Razón social o denominación de la o los demandados, y su domicilio
6. Prestaciones reclamadas
7. Hechos
8. Pruebas \*
9. En caso de existir un juicio previo deberá informarse en la nueva demanda
10. Constancia de haber agotado el procedimiento conciliatorio previo
11. Documentos con los que se acredite personalidad

\* No se recibirán más pruebas que las estrictamente ofrecidas junto con la demanda, salvo las que se refieran a hechos supervenientes o la tacha de testigos.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a haber presentado la demanda se deberá turnar al Juzgado correspondiente.

Radicación. Dentro de los tres días posteriores se dictará el acuerdo de radicación, en el cual se asignará el buzón electrónico al actor, se tendrán por presentadas sus pruebas, se ordenará el emplazamiento a la demandada y se le dará el término de quince días hábiles para dar contestación a la demanda, ofrecer pruebas y objetar las de su contraparte, decretando el apercibimiento que de no hacerlo dentro de ese plazo **“se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora y por perdido su derecho para ofrecer pruebas”**, además de la asignación del buzón electrónico para la parte demandada, acompañado del apercibimiento que de no señalar domicilio para oír y recibir notificaciones las subsecuentes notificaciones, aún las de carácter personal, le serán practicadas por Boletín o por Estrados o por Buzón Electrónico.

El nuevo procedimiento no da lugar para modificar, precisar o aclarar la demanda.

¿Qué sucede si la demanda es vaga, obscura o imprecisa?

Primer Supuesto. Si la demanda es incompleta porque no se ejercitan todas las prestaciones que derivan de la acción intentada, el juez podrá subsanar la demanda. (art. 685)

Segundo Supuesto. Si la demanda es oscura, vaga, irregular, se ejercen acciones contradictorias o no se precisó el salario, se prevendrá al trabajador para que subsane en un término de 3 días. Si no desahoga la prevención el tribunal lo subsanará con base en las pruebas y conforme a las normas de trabajo. (art. 873)

Emplazamiento. Este deberá practicarse dentro de los 5 días hábiles siguientes a que se haya dictado el auto de radicación y en todos los casos tendrá que hacerse por conducto del actuario siguiendo las reglas previamente comentadas en relación con las notificaciones. Es lógico pensar que el actuario deberá correr traslado con la demanda y las pruebas (incluyendo documentos) a fin de permitir que la contraparte las objete.

Contestación a la demanda. Deberá formularse por escrito dentro de los 15 días posteriores al emplazamiento y contendrá:

1. Documento con el que se acredite personalidad
2. Contestación de los Hechos
3. Excepciones y defensas
4. Pruebas \*
5. Objeción a las pruebas de la contraparte
6. Incidentes / Excepciones Procesales
7. Formular reconvencción

\* Acompañar copias para correr traslado a la parte actora, y acompañar los elementos necesarios para su desahogo.

La ampliación de la demanda solo tendrá lugar cuando al contestar la demanda se hagan valer hechos novedosos que el actor no hubiera podido conocer previamente (p. ej. cuando el trabajador no conocía que la relación había sido rescindida y la demandada introduce esos hechos al dar contestación, el trabajador puede ampliar su demanda para dar sus argumentos de porqué, a su juicio, resultaría improcedente la rescisión, pero solo podrá ampliar respecto de esos hechos).

¿Qué pasa si la demanda no contesta o contesta fuera del plazo? Se le tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, pero podrá ofrecer pruebas en contrario hasta antes de la celebración de la audiencia preliminar, con la finalidad de acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados por el actor.

¿Qué pasa si la demandada se allana? El juez citará a las partes a la audiencia de juicio dentro de los 10 días hábiles siguientes y se dictará sentencia. Esta ley no es clara en relación a lo que debería ocurrir en caso de allanamiento parcial, así que ese supuesto tendrá que ser resuelto por jurisprudencia.

¿Qué pasa si la demandada reconviene? El tribunal la admitirá y ordenará emplazar a la parte actora para que en el término de 15 días hábiles contados a partir de la fecha de emplazamiento de contestación a la reconvencción. En caso que no se de contestación se tendrán por contestada negando los hechos imputados y por perdido el derecho para ofrecer pruebas.

Réplica y Contrarréplica. Recibida la contestación a la demanda, el juez ordenará correr traslado a la parte actora para que en el plazo de 8 días hábiles objete las pruebas de la demandada, formule su réplica y ofrezca pruebas para acreditar sus objeciones.

Si hubo ofrecimiento de trabajo, la parte actora deberá dar respuesta en su réplica.

Recibida la réplica el juez correrá traslado a la demandada para que en 5 días hábiles (i) formule su contrarréplica, (ii) objete las pruebas de la réplica y en su caso (iii) ofrezca pruebas relacionadas con las pruebas ofrecidas en la réplica de la parte actora; en este último caso se correrá traslado a la parte actora para que en un plazo de 3 días hábiles manifieste lo que a su interés convenga.

En caso de no formular replica o contrarréplica se tendrá por perdido el derecho y se continuará el procedimiento.

¿Qué pasa con los terceros interesados? Deben ser llamados antes de la audiencia preliminar, ya sea en la demanda, contestación, reconvencción, replica o

contrarréplica. En caso de ser admitido el llamamiento se ordenará practicar el emplazamiento respectivo, para que en un plazo de 15 días hábiles realice sus manifestaciones por escrito y ofrezca sus pruebas. En caso de no comparecer se le tendrá por no interesado en el juicio.

Es importante hacer notar que la ley no prevé la oportunidad para que las partes objeten las pruebas que pudiera ofrecer el tercer interesado, vacío legal que puede crear un estado de indefensión.

Recurso de Reconsideración. En el capítulo previo se detallaron cuales son las funciones jurisdiccionales en las cuales el juez puede solicitar el apoyo del secretario instructor, es el caso que este recurso tiene como objetivo combatir los actos u omisiones cometidos por dicho funcionario en la etapa escrita del procedimiento, para lo cual el artículo 871 dice que este recurso deberá promoverse de forma oral en la audiencia preliminar escuchando a las partes, será resuelto por el juez y en caso de resultar fundado se ordenará modificar el acto impugnado para subsanar el acto u omisión cometido.

El artículo 848 de la ley establece que los tribunales no podrán revocar sus propias resoluciones salvo aquellas que se combatan a través del recurso de reconsideración.

Es importante mencionar que al constituir un recurso que permite a las partes la revocación o modificación de un acto procesal, deberá ser promovido en todos los casos para cumplir con el principio de definitividad a que se refiere la Ley de Amparo, ya que de lo

contrario se caerá en el supuesto de no haber agotado el recurso ordinario correspondiente.

Audiencia Preliminar. Con esta audiencia se termina la etapa escrita del procedimiento, y tiene el objetivo de:

- a) Depurar el procedimiento y resolver las excepciones procesales/incidentes.
- b) Establecer los hechos no controvertidos.
- c) Admitir o desechar las pruebas ofrecidas.
- d) Citar para la audiencia de juicio, y
- e) Resolver el recurso de reconsideración.

En caso que alguna de las partes no comparezca a dicha audiencia se tendrán por consentidas las actuaciones judiciales que sucedan en cada etapa y por precluido el derecho que debió ejercitarse, es muy importante notar en este punto, que no será posible hacer valer el recurso de reconsideración.

Dentro de lo más importante que sucede en esta audiencia esta la admisión de las pruebas, ya que en principio el Juez deberá establecer la forma en la cual debe ser preparada cada una, ya sea que el propio tribunal se haga cargo de la preparación o que ésta quede a cargo de la parte oferente, es decir, deberá decidir respecto de la citación de absolventes, presentación de testigos o peritos, girar oficios para recabar informes de autoridades, disponer si habrá diligencias que se tendrán que desahogar fuera del local del tribunal, solicitar el auxilio de autoridades para permitir el desahogo de ciertas diligencias, disponer lo pertinente en relación a la inspección de documentos o el cotejo de los mismos, preparar la diligencia de verificación de los recibos de pago electrónicos o incluso dictar providencias para mejor proveer, entre muchas otras posibilidades que pueden darse de acuerdo a la naturaleza de las pruebas.



Debemos anticipar el hecho de que la fracción VI del artículo 873 F, señala expresamente que la audiencia de juicio no podrá ser diferida por falta de preparación de las pruebas salvo el caso fortuito o la fuerza mayor, luego entonces, cuando la preparación total o parcial de una prueba quede a cargo de alguna de las partes, y la prueba en cuestión no se encuentre preparada, la irremediable consecuencia será la deserción de la probanza, por ello, deberá enfatizarse de viva voz al juez la ausencia de viabilidad, imposibilidad material, física o jurídica o cualquier impedimento que dificulte o imposibilite que alguna parte quede comisionada para preparar alguna de sus pruebas ya que de no hacerlo en ese momento se habrá perdido la oportunidad procesal para hacerlo, siendo válido oponer el recurso de reconsideración a que hemos hecho referencia en líneas anteriores.

Como reglas particulares se establece que, si existe una causa justificada para que el Tribunal deba citar a testigos, éste deberá hacerlo por lo menos con tres días hábiles de anticipación a la audiencia de juicio en la que deban declarar, sin contar el día en que reciban la notificación ni el día de su audiencia. También se menciona que el oferente de una prueba puede solicitar que se le entregue los oficios o citaciones que le correspondan para que los entregue por su cuenta y bajo su más estricta responsabilidad.

Una vez hecha la admisión o desechamiento de las pruebas se señalará la fecha para la audiencia de juicio, la cual deberá fijarse dentro de los 20 días hábiles posteriores a conclusión de la audiencia preliminar, la audiencia de juicio tiene como objetivo el desahogo de las mismas. Por regla general la

audiencia de juicio será única, es decir, se pretende que todas las pruebas admitidas se desahoguen en un solo acto y solo por excepción cuando la naturaleza de las pruebas no permita que sean desahogadas en una sola audiencia, el juez señalará los días y horas para su desahogo.

Tratándose de la preparación de las pruebas, el juez tendrá las mas amplias facultades para, girar oficios, exhortos, solicitar informes, comisionar a los funcionarios notificadores, etc, a fin de que la audiencia de juicio pueda celebrarse en los términos ordenados.

Con esto termina la audiencia preliminar y también termina la etapa escrita del juicio.

¿Qué sucede si la litis quedó reducida a un punto de estricto derecho? Se declarará cerrada la instrucción y se turnaran los autos a resolución.

### 1.3      ETAPA ORAL

Audiencia de Juicio. Se desahogará con la comparecencia de las partes que estén presentes, las que no se encuentren desde el inicio podrán comparecer después siempre y cuando el juez no la haya dado por concluida.

Se procederá a desahogar las pruebas preparadas y se harán efectivos los apercibimientos previamente dictados respecto de las que no lo estén.

Quienes comparezcan deberán identificarse a satisfacción del juez y si no lo hacen en el momento tendrán tres días para hacerlo, apercibidas que de no hacerlo se dejará sin efectos cualquier declaración que hayan formulado.

El juez recibirá por sí mismo las declaraciones y presidirá todos los actos de prueba bajo su más

estricta y personal responsabilidad; ordenará la práctica de las pruebas, dirigirá el debate, exigirá el cumplimiento de las formalidades que correspondan, moderará la discusión, impedirá que las alegaciones se desvíen hacia aspectos no pertinentes o inadmisibles y podrá limitar el tiempo y número de ocasiones en que intervengan los interesados con base en criterios de equidad y agilidad procesal. El juez determinará el inicio y la conclusión de cada una de las etapas de la audiencia, por lo que se tendrán por precluidos los derechos procesales que debieron ejercerse en cada una de ellas. Una vez que los testigos, peritos o partes concluyan su intervención, a petición de ellos podrán retirarse del Tribunal cuando el juez lo autorice. (art. 720)

Si existe motivo justificado para que una prueba no esté preparada, el juez señalará nuevo día y hora para su desahogo, ¿Cuál es un motivo justificado? La incapacidad física por enfermedad de algún absolvente, testigo o perito, o la ausencia de contestación de algún oficio, etc.

Concluido el desahogo de las pruebas el Secretario certificará que no quedan pruebas pendientes, en ese momento las partes deben hacer notar que existen pruebas pendientes para que el juez resuelva de inmediato, y una vez hecho lo anterior se otorgará el uso de la voz a las partes para que de manera oral formulen sus alegatos.

¿Se puede promover el recurso de reconsideración en la audiencia de juicio? El artículo 871 deja en claro que NO, ya que debe formularse en la audiencia preliminar, sin embargo, el 873 K permite ver que

también puede ser opuesto en la etapa oral (únicamente contra los actos del secretario instructor que le sean encomendados por el juez), esta redacción es ambigua, sin embargo, no existe una prohibición expresa, por lo tanto, podemos concluir que SI es viable e incluso sugerible.

Asimismo, dicho artículo hace referencia a que, sin necesidad de interponer un recurso, las partes pueden solicitar se subsanen errores u omisiones hasta antes de que se dicte sentencia, por lo que en ningún caso se debe omitir la oportunidad de hacer valer una inconformidad.

Sentencia. Una vez formulados los alegatos el juez declarará cerrada la instrucción de la etapa de juicio y emitirá sentencia en la misma audiencia poniendo fin al procedimiento.

El engrose de la sentencia se pondrá a disposición de las partes en la misma audiencia.

Solo en casos excepcionales, que se justifiquen por el número de hechos controvertidos o las pruebas rendidas, el juez podrá emitir su sentencia dentro de los 5 días hábiles siguientes a que se haya cerrado la instrucción.

Ante el incumplimiento de esta regla, las partes podrán hacer valer la responsabilidad del juez en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el juicio de amparo por omisión en el dictado de la sentencia.

\* Ver diagrama de flujo de  
procedimiento ordinario al final del

libro. 1.4 PROCEDIMIENTO

ESPECIAL

¿Para qué sirve? De acuerdo al artículo 892 este procedimiento sirve para ventilar los asuntos laborales cuando el conflicto se funde en:

- a) Imposición de una jornada inhumana
- b) Derechos de trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana, especialmente en lo relacionado con el registro de su contrato ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
- c) Habitaciones de los trabajadores
- d) Capacitación y Adiestramiento
- e) Cuadro General de Antigüedades
- f) Pago de Prima de Antigüedad
- g) Obligaciones especiales del patrón en el trabajo en buques
- h) Causas especiales de terminación del trabajo en buques en caso de apresamiento o siniestro
- i) Obligaciones especiales de los patronos en el trabajo en buques tratándose de gastos de traslado y repatriación
- j) Pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo
- k) Pago de indemnizaciones por muerte o desaparición derivada de actos delincuenciales
- l) Designación de los médicos de la empresa
- m) Conflictos en los que el monto de lo reclamado no exceda de tres meses de salario
- n) Designación de beneficiarios del trabajador fallecido
- o) Conflictos en materia de Seguridad Social

En estos conflictos, el Tribunal privilegiará que la tramitación en línea a no ser que exista una imposibilidad.

La demanda y su contestación deberán seguir los mismos requisitos que los relacionados en el procedimiento ordinario, por tanto, se deberá presentar la demanda acompañada de sus pruebas, y la parte demandada deberá dar contestación, ofrecer sus pruebas y objetar las de su contraparte.

No obstante, los términos o plazos para el ejercicio de cada proceso cambian como veremos a continuación. Todo aquello que no se encuentre expresamente regulado por el procedimiento especial deberá realizarse conforme a las reglas del procedimiento ordinario.

Presentada y admitida la demanda, se realizará el emplazamiento a la parte demandada para que en el plazo de 10 días hábiles de contestación, con el apercibimiento que de no hacerlo se tendrán por admitidas las peticiones del actor. En este supuesto resulta aplicable la regla del procedimiento ordinario relacionada con la posibilidad de ofrecer pruebas en contrario hasta antes de la celebración de la audiencia preliminar (solo en el supuesto que esa audiencia se lleve a cabo), con la finalidad de acreditar que el actor no era su trabajador o que no son ciertos los hechos afirmados por el actor.

Recibida la contestación a la demanda y las pruebas, se correrá traslado a la parte actora para que en un plazo de 3 días hábiles realice su réplica y la objeción de pruebas. Una vez realizada la réplica se correrá traslado a la demandada para que en tres días hábiles produzca su contrarréplica.



Después de haber agotado la réplica y contrarréplica  
¿Qué posibilidades abre el artículo 894 para continuar  
con el procedimiento?

a) Cuando el asunto NO representa gran complejidad a juicio de tribunal

Se dictará un auto de depuración dentro de los 15 días hábiles posteriores a la conclusión del plazo otorgado para las réplicas de las partes, dicho acuerdo sustituye la audiencia preliminar, sin embargo, se ocupará de las mismas cuestiones que las ventiladas en dicha audiencia detallada en el procedimiento ordinario.

El dictado del acuerdo de depuración será fuera de audiencia y no podrá ser delegado al secretario instructor.

El tribunal podrá utilizar el sistema de videoconferencia para formular prevenciones y/o aclaraciones necesarias para emitir el auto de depuración.

En este supuesto el acuerdo de depuración concluye con el señalamiento de fecha para la audiencia de juicio, la cual deberá realizarse dentro de los 20 días hábiles posteriores al dictado del acuerdo de depuración.

La audiencia de juicio tendrá como objetivo, que se desahoguen todas las pruebas admitidas, se rindan alegatos y se dicte sentencia.

b) Cuando el asunto SI representa gran complejidad a juicio de tribunal

Solo en los casos que los hechos controvertidos, las pruebas ofrecidas o su preparación representen gran complejidad a juicio del Tribunal, se citará para audiencia preliminar dentro de los 10 días hábiles posteriores a la conclusión del plazo otorgado para las réplicas de las

partes. El desahogo de dicha audiencia obedece a las reglas mencionadas en el procedimiento ordinario.

En este supuesto la audiencia concluye con el señalamiento de fecha para la audiencia de juicio, la cual deberá realizarse dentro de los 20 días hábiles posteriores a la celebración de la audiencia preliminar.

La audiencia de juicio tendrá como objetivo, que se desahoguen todas las pruebas admitidas, se rindan alegatos y se dicte sentencia.

- c) Cuando la litis queda reducida a un punto de derecho o solo se ofrecen pruebas documentales no objetadas

En este caso NO habrá auto de depuración, ni audiencia preliminar ni de juicio, el Tribunal dará un plazo de 3 días hábiles a las partes para alegatos, al finalizar el plazo dictará sentencia.

### Particularidades.

1).- La más significativa es la que se refiere a los procedimientos de pago de indemnizaciones a los beneficiarios por muerte del trabajador o desaparición por actos delincuenciales (art. 503), en cuyo caso la presentación de la demanda provoca el inicio de la investigación de dependientes económicos la que deberá ordenarse en un plazo no mayor de 72 horas contadas a partir de la recepción de la demanda y a fijar las convocatorias de ley para que los presuntos

beneficiarios comparezcan al tribunal en un plazo no mayor de **30 días naturales**.

La fracción V del artículo 503 señala que después de haber hecho la investigación referida y fijadas las convocatorias, el Tribunal procederá con el procedimiento especial arriba comentado a que se refiere el artículo 893, por lo tanto puede concluirse que estas diligencias ponen pausa al procedimiento especial con la presentación de la demanda y que el emplazamiento y diligencias posteriores solo podrán iniciar después de iniciada y concluida la investigación y que se haya fijado la convocatoria.

Cuando exista controversia entre las partes se deberá citar a audiencia preliminar, y por lo tanto habrá audiencia de juicio en los términos descritos en el punto 2 anterior.

2).- Recurso de Reconsideración. Toda vez que el artículo 895 señala que en el procedimiento especial resultan supletorias las reglas del procedimiento ordinario debe afirmarse que este recurso puede ser interpuesto, sin embargo, dependiendo en que supuesto nos encontremos (a, b ó c anteriores) será oportuno interponerlo de manera verbal como lo ordena la ley o incluso por escrito a fin de hacer valer irregularidades en el procedimiento.

\* Ver diagrama de flujo de procedimiento especial al final del libro.

## **CAPÍTULO VI. PRUEBAS**

Reglas Generales. En materia de pruebas, también existen cambios importantes que ameritan estudio, en primer lugar, se agregan las fracciones IX y X al artículo 776 estableciendo como medios de prueba

admisibles en el procedimiento laboral las constancias de notificación hechas a través del buzón electrónico y los recibos de nómina con sello digital.

Sobre las pruebas supervenientes se establece que podrán ser ofrecidas hasta antes de emitir sentencia en un lapso no mayor de 3 días posteriores a que se tenga conocimiento del hecho superveniente, una vez presentada la prueba deberá darse vista a la contraparte para que formule sus objeciones y de ser necesario se señalará fecha para su desahogo.

Tratándose de los documentos que se encuentren en poder de una autoridad o personas ajenas al juicio deberán aportarse a más tardar en la audiencia de juicio en caso de que sean exhibidos por alguna de las partes, pero si estos, son requeridos por el tribunal deberán ser aportados antes del cierre de instrucción. Esta regla es general para todos los procedimientos a que hace referencia la ley, sin embargo, en el caso del procedimiento ordinario se creó una regla específica.

En los procedimientos ordinarios las documentales antes referidas deben aportarse en la audiencia preliminar y solo en caso de que sean requeridas por el tribunal podrán ser aportadas antes del cierre de instrucción.

En el caso de la imposibilidad física de un absolvente, testigo o perito para acudir a la audiencia de juicio y previa acreditación fehaciente del impedimento y precisión del domicilio en el cual se encuentra la persona, el juez dispondrá lo necesario para

desahogar la prueba en el misma audiencia sin necesidad de señalar una nueva fecha, ordenando a un actuario que se traslade al domicilio señalado con el apercibimiento que de no encontrarse ahí se declarará la confesión ficta o el reconocimiento de los documentos materia de la prueba.

De manera excepcional se señalará una nueva audiencia para el desahogo de la prueba dentro de los 3 días hábiles siguientes.

Prueba Confesional. Los artículos 786 y 787 recogen la posibilidad de que un absolvente concorra al tribunal para absolver posiciones y responder preguntas, es decir, ahora se contempla no solo la confesional sino el desahogo del interrogatorio libre como prueba conexas a la primera, y por lo tanto estas pruebas necesariamente se desahogaran en el mismo acto.

Los absolventes para hechos propios deberán ser presentados por el apoderado de la parte patronal salvo que exista una causa justificada que lo impida.

La prueba confesional para hechos propios y el interrogatorio podrán ser desechados en los supuestos siguientes:

- a) Cuando el absolvente no tenga una posición directiva en la empresa o cuando no se le haya imputado algún hecho propio.
- b) Cuando se sobreabunde o se trate de absolventes cuya confesión verse sobre los mismos hechos. Por ejemplo, cuando los hechos propios imputados puedan ser resueltos a la luz de otros medios de prueba, como pueden ser la

fecha de contratación, las condiciones generales de trabajo, etc.



- c) Cuando los hechos resulten inverosímiles. Por ejemplo, cuando el hecho motivo de la prueba sea notoriamente irreal, como pueden ser los casos de jornada de trabajo, monto de comisiones, salario, entre otros.

En la inteligencia que el desechamiento deberá ser fundado y motivado.

Por otra parte, se faculta al juez para reducir el número de absolventes cuando a su juicio sean redundantes sobre los mismos hechos o su citación cause una dilación innecesaria en el juicio.

Las posiciones ya no serán formuladas a través de un pliego, sino que se formularán de manera oral en la audiencia mediante interrogatorio abierto, es decir, las reglas sobre la calificación de las posiciones y las preguntas cambian, y seguramente serán más flexibles que ahora.

El juez podrá desechar las preguntas que no cumplan con los requisitos de ser claras, precisas, entendibles, y que estén relacionadas con los hechos controvertidos y él mismo podrá formular posiciones o preguntas o requerir a los absolventes para que aclaren sus respuestas.

En el caso de que concurren varios absolventes a la audiencia de juicio se procurara que estos no se comuniquen entre sí.

En el caso de absolventes que tengan su residencia fuera de la jurisdicción del tribunal se girará exhorto al

juzgado competente para que en el día y hora señalados el absolvente acuda ante la autoridad exhortada y desahogue la prueba a través del sistema de videoconferencia.

En caso que el absolvente no comparezca ante el tribunal exhortado el juez valorará su importancia y podrá desecharla por irrelevante o por el retraso que esta pueda representar en el desarrollo del juicio.

### Prueba Documental.

El artículo 795 califica como documento público aquel expedido por los organismos públicos autónomos, como es el caso Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

En el caso de las copias simples o fotostáticas se deberá justificar el motivo por el cual no fue presentada en original y en ese caso el juez requerirá a quien lo tenga para que lo presente en la audiencia de juicio, a fin de que se pueda llevar a cabo el cotejo y compulsas, solo en caso que eso no sea posible se comisionará a un actuario o secretario para llevarlo a cabo, y en su desahogo se seguirán los lineamientos definidos para las diligencias de inspección (artículos 827 y 829). Las mismas reglas se aplican con los documentos originales que obran en un libro, expediente o legajo.

En el caso de la ratificación de documentos el desahogo se conducirá de acuerdo a las reglas que rigen la prueba testimonial.

En el caso de informes o copias que deba expedir una autoridad, el tribunal se asegurará de tenerlos antes

de la audiencia de juicio.

En el caso de los documentos en idioma extranjero el juez tomará las medidas necesarias para tener la traducción respectiva antes de la audiencia de juicio.

## Prueba Testimonial.

La reforma laboral del 2012 había ampliado a cinco el número de personas que podían ser ofrecidas como testigos respecto del mismo hecho, sin embargo, el artículo 813 fr. I reduce ese número a tres testigos por cada hecho que se pretenda probar.

Para el caso del desahogo de la prueba testimonial vía exhorto, se incluye la posibilidad de que esta se desahogue por videoconferencia.

La nueva ley pretende abreviar la duración de la prueba testimonial adelantando ciertas preguntas en la comparecencia del testigo, que hasta ahora son materia del interrogatorio de las partes en relación con su idoneidad, por lo tanto, ahora se hará constar en su comparecencia lo siguiente:

- a. Nombre
- b. Edad
- c. Domicilio
- d. Ocupación
- e. Puesto

- f. Lugar donde trabaja**
- g. Si tiene parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna de las partes o sus representantes**
- h. Si es dependiente o empleado de la parte que lo presenta a juicio**
- i. Si es socio o tiene alguna otra relación con la parte que lo presenta a juicio**
- j. Si tiene interés directo o indirecto en el juicio, ó**
- k. Si es amigo de alguna de las partes**

No se permitirán preguntas ambiguas, indicativas, no relacionadas con el objeto de la prueba o que pretendan coaccionar al testigo.

Las objeciones se realizarán de viva voz y el juez tendrá que calificarlas fundando su resolución.

Las preguntas y respuestas no serán dictadas a una estenógrafa como sucede ahora, por lo tanto, la constancia del desahogo de la prueba testimonial se resguardará en audio o video principalmente para su posterior consulta.

Se permite que las partes pongan a la vista del testigo documentos que le son atribuidos o en los cuales pudiera haber tenido participación con la finalidad de evitar o poner en evidencia sus contradicciones, con la única limitación de que esto solo podrá hacerse con documentos que obren agregados en autos. Por ejemplo, si el testigo es interrogado en relación con el otorgamiento de un aumento de salario que el autorizo en favor del trabajador, y niega haberlo hecho; la contraparte podría poner a la vista el documento en el cual el

testigo dio esa orden, con la finalidad de poner en evidencia la falsedad de su testimonio.

La tacha de testigos deberá hacerse en la audiencia de juicio en forma oral en el momento que concluya el desahogo, al respecto solo podrán ofrecerse pruebas documentales aquellas que consten

en medios electrónicos, presuncional o instrumental. La tacha de testigos será resuelta de manera inmediata en dicha audiencia.

Prueba Pericial. Esta prueba adquiere un carácter excepcional, toda vez que la nueva ley dice que solo será admisible cuando sea estrictamente necesaria.

El mayor cambio radica en el hecho de que las partes seguirán proponiendo la prueba, pero no quedará a cargo de ellas la designación de los peritos, sino que en términos de lo que establece el artículo 824 será el tribunal quien los designe.

Es decir, suponiendo que se trate de una prueba pericial contable en el momento en que la misma sea admitida el juez designara un perito para cada parte, en los cuales seguramente serán nombrados con base en las listas de peritos del Poder Judicial Federal o del Tribunal Superior de Justicia dependiendo el caso y en la audiencia de juicio, esos peritos rendirán sus dictámenes.

Las partes podrán acudir a la audiencia de juicio en compañía de un asesor (perito) para que la auxilie en la formulación de preguntas a los peritos o la formulación de objeción a los dictámenes. El nuevo sistema pretende, sin lugar a duda, que las partes ya no manipulen o controlen a los peritos como sucede en ciertos casos actualmente.

También en esta materia se abre la posibilidad de desahogar la prueba utilizando medios electrónicos entendiéndose con video conferencias.

Por último, es clara la facultad otorgada al juez para interrogar de manera libre a los peritos en relación con sus conclusiones técnicas o respecto de su idoneidad en relación con la materia de la que se trate.

### Prueba de Inspección Ocular.

Se impone como regla general que la inspección deberá desahogarse de forma preferente en el domicilio del tribunal y solo de manera excepcional y justificada podrá hacerse en un lugar distinto.

En aquellos casos en que la diligencia se haga fuera del juzgado se proveerá lo necesario para que el desahogo se realice antes de la audiencia de juicio, levantándose un acta circunstanciada a la cual podrán anexarse documentos con la finalidad de robustecer la convicción del juez. Por ejemplo, será posible solicitar que los documentos inspeccionados se agreguen al acta ya sea en original o copia para su consulta posterior.

Es importante mencionar que las reglas antes referidas, que se contienen en los artículos 827 y 829 también son aplicables para el desahogo de las diligencias de cotejo de las pruebas documentales.

Para el caso, de que la diligencia se desahogue en el local del juzgado esta se llevará ante la presencia del juez, quien será el encargado de dirigir su desahogo.

## **PARTE COLECTIVA**

### **CAPÍTULO VII. CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD.**



Para efectos de la nueva ley, se acuña el término “Contrato Colectivo Inicial” que podemos identificar como aquel que se celebra en un centro de trabajo que no tiene un contrato colectivo de trabajo (CCT) celebrado previamente.

A efecto de que el Sindicato pueda tener derecho a negociar, celebrar y firmar de un CCT es necesario que este tramite y obtenga la constancia de representatividad, es importante señalar que este es el único supuesto en el que se requiere de dicha constancia, ya que no será necesaria para los procedimientos de titularidad o revisión del CCT.

El sindicato que pretenda la firma deberá presentar su solicitud por escrito ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (Centro) a la que deberá acompañar:

1. Nombre del sindicato solicitante
2. Domicilio del sindicato
3. Domicilio del patrón y actividad a la que se dedica
4. Listado que contenga el nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa de los trabajadores que respaldan al sindicato y que deberá representar por lo menos el 30% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

En caso de no presentar la solicitud con todos estos requisitos se requerirá al sindicato para que en un plazo de 3 días hábiles lo subsane.

Dentro de los 3 días hábiles posteriores a la presentación de la solicitud, el Centro la publicara en su sitio de internet y lo fijará en el centro de trabajo con la finalidad de convocar a cualquier otro sindicato que tenga interés en obtener la constancia de representatividad, el cual deberá presentar su solicitud adhesiva.

La solicitud adhesiva deberá presentarse dentro de los 10 días hábiles posteriores a la publicación y acompañarse de los mismos requisitos que la inicial, en cuanto a listado de trabajadores no será impedimento que se haga referencia a los mismos trabajadores que los listados por el sindicato original.

El Centro tendrá amplias facultades para verificar con las autoridades si el listado adjunto a la solicitud realmente representa al 30% de los trabajadores de la empresa o si en efecto esas personas son empleados del patrón, y con esa información también se conformará el padrón de votantes en caso de ser necesario. En ningún caso el patrón podrá intervenir en la conformación del padrón.

Serán parte del padrón todos aquellos trabajadores que hayan ido despedidos 3 meses antes y/o 3 meses después de la fecha de presentación de la solicitud.

Se presentan 2 escenarios posibles:

1. Si solo un sindicato presenta su solicitud y cumple con todos los requisitos, se le hará entrega de la constancia de representatividad. En este supuesto no habrá consulta a los trabajadores.

2. Si más de un sindicato presenta su solicitud, se otorgará la constancia de representatividad solo a aquel que obtenga el mayor número de votos en la consulta que se haga a los

trabajadores en forma personal, libre, secreta y directa, siguiendo las reglas del artículo 390 Bis. El cuórum de votación deberá ser de por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el CCT que se pretende celebrar. Por ejemplo, en una empresa con 100 trabajadores (padrón) hay tres sindicatos que pretenden obtener la constancia de representatividad, acuden a votar solo 50 trabajadores (cuórum de 50%). El sindicato 1 recibe 15 votos, el sindicato 2 obtiene 19 votos y el sindicato 3 obtiene 16 votos, la constancia de representatividad se entregará al sindicato 2 por haber obtenido el mayor número de votos.

Una vez conformado el padrón, el Centro señalará lugar, día y hora para que realice la votación, expedirá la convocatoria respectiva con por lo menos 10 días hábiles de anticipación (y no más de 15 días) a la fecha señalada. Dicha convocatoria se publicará en la página de internet del Centro y en la fuente de trabajo.

El Centro elaborará las boletas de votación que deberán tener como requisitos:

- a. Folio
- b. Sello de la autoridad
- c. Firma del funcionario del Centro

Los trabajadores solo podrán votar identificándose con documento oficial vigente. El voto será depositado en urnas transparentes.

Terminada la votación el funcionario del Centro abrirá las urnas en presencia de las partes, contará los votos y anunciará el resultado de la votación, levantando acta de la diligencia.

Atendiendo al resultado de la votación el Centro procederá a la expedición de la constancia de representatividad al sindicato que obtuvo la mayoría.

## **CAPÍTULO VIII. CONTRATO COLECTIVO INICIAL Y REVISIÓN DE CONTRATO COLECTIVO**

Como se comentó al inicio del capítulo anterior, la obtención de la constancia de representatividad solo otorga el derecho a negociar, celebrar y firmar de un CCT, sin embargo, para que este proceso culmine con la firma, depósito y vigencia del nuevo contrato es necesario agotar el proceso de consulta a que se refiere el artículo 390 Ter y obtener la mayoría de apoyo de los trabajadores respecto del Contrato (50% + 1).

Dicho de proceso de consulta será el mismo que deberá llevarse a cabo para la aprobación, depósito y validez de los convenios de revisión de los CCT's en su parte integral o salarial (arts. 399 y 399 bis), por lo tanto los abordamos de manera conjunta.

Una vez acordados los términos del CCT inicial o de la revisión del CCT el sindicato deberá dar aviso por escrito al Centro que el proyecto de Contrato o proyecto de Convenio se someterá a la consulta de los trabajadores, con por lo menos 10 días hábiles de anticipación a la consulta.

Si bien es cierto que el artículo 390 Ter establece una serie de requisitos mínimos para que la votación sea válida, no debe perderse de vista que es un proceso que tomará como base las reglas contenidas

en los estatutos de cada sindicato, por lo tanto, las reglas que a continuación se citan pueden tener variantes estatutarias.

- 1) Previamente a la consulta se pondrá a disposición de los trabajadores el proyecto de contrato / convenio
- 2) Se garantizará que el voto pueda ejercerse de manera libre, pacífica, ágil y segura
- 3) El patrón no podrá intervenir durante el procedimiento de consulta. Lo cual no significa que no lo pueda hacer en el proceso previo.
- 4) El resultado de la consulta deberá publicarse en el centro de trabajo en no más de 2 días posteriores a la votación
- 5) El sindicato dará aviso al Centro con el resultado
- 6) En caso de detectar irregularidades o inconsistencias el Centro podrá declarar nula la consulta
- 7) Las actas de votación serán resguardadas por el sindicato durante 5 años
- 8) El Centro tendrá la facultad de verificar que las consultas se hagan en términos de ley

En caso que el proyecto de CCT inicial o convenio de revisión no obtengan el apoyo de la mayoría, será derecho del sindicato proceder a:

- 1) Si ya se había presentado pliego petitorio con aviso de huelga, podrá ejercer el derecho de huelga.
- 2) Prorrogar unilateralmente el periodo de prehuelga 15 días o máximo 30 con autorización

del juez. Esto a fin de continuar negociando con el patrón.

- 3) Si no había presentado el aviso de huelga, podrá presentarlo y ejercer el derecho de huelga.



## **CAPÍTULO IX. HUELGA**

En materia de huelga en su parte sustantiva, debe decirse que la reforma no trajo grandes cambios salvo en lo dispuesto por el artículo 469, el cual hace referencia a las causas por las cuales la huelga termina; en su texto anterior, la fracción IV de dicho artículo decía que la huelga terminara por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando los trabajadores huelguistas hubieran sometido el conflicto a su decisión, es decir, cuando se resolvía la imputabilidad de la huelga.

Como es sabido solo estaba permitido que los trabajadores hicieran valer la imputabilidad, pero ahora la nueva redacción de esa fracción dice "... Por sentencia del Tribunal si los trabajadores o los patrones someten el conflicto a su decisión...", es decir, se genera un derecho sustantivo a favor del patrón para que pueda someter el conflicto de huelga a la decisión de la autoridad, con la finalidad de que se resuelva a cual de las partes le es imputable el conflicto y en caso de que no sea imputable a la patronal se termine con el movimiento huelguista.

En cuanto al procedimiento de huelga los cambios más representativos los encontramos en la lectura de los artículos 920 a 938 de la ley.

La fracción IV del artículo 920 establece como requisito de procedibilidad de una huelga cuyo objeto sea la celebración de un contrato colectivo, que la coalición de los trabajadores o el sindicato promovente anexen la constancia de representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y

Registro conforme a lo que dispone el diverso artículo 390 bis, lo mismo sucede cuando se pretenda

la celebración de un contrato ley. En estos casos la constancia de representatividad será un requisito de procedibilidad.

Cuando la huelga tenga por objeto cualquier de los descritos en las fracciones I, III, IV, V, VI y VII del artículo 450, el pliego petitorio con aviso de huelga deberá traer anexo el certificado de registro del contrato colectivo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro.

Cuando las partes lo soliciten se deberá expedir una constancia sobre la existencia o no existencia de un emplazamiento a huelga en un centro de trabajo.

Una vez presentado el pliego petitorio con emplazamiento a huelga, el tribunal tendrá 24 horas para notificarlo al centro de conciliación competente para que lleve a cabo la labor conciliatoria dentro del periodo de prehuelga, por su parte, dicho Centro tendrá amplias facultades para citar a las partes a negociar.

El artículo 923 de la nueva ley determina que no se dará trámite a la huelga cuando se pretenda la firma de un contrato colectivo y se demuestre que ya existe algún contrato previamente depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, salvo que dicho contrato depositado no haya sido revisado en los últimos 4 años contados a partir de la fecha de presentación del emplazamiento a huelga.

Una vez emplazado el patrón, el tribunal citará a una audiencia conciliatoria la cual podrá ser diferida a

petición de las partes.

### Prórroga del Periodo de Prehuelga.

Así mismo el sindicato podrá prorrogar el periodo de prehuelga por una sola ocasión salvo que a criterio del juez se puedan justificar más prorrogas (fracción V artículo 927), en ningún caso la prórroga del periodo de prehuelga podrá extenderse de manera tal que afecte derechos de terceros.

En el caso de que el emplazamiento a huelga tenga por objeto la firma de un contrato colectivo o la revisión del mismo y alguno de ellos no haya sido aprobado por la mayoría de los trabajadores como lo exige el artículo 390 ter, el sindicato podrá prorrogar el periodo de prehuelga hasta por 15 días y hasta un máximo de 30 días con la autorización del juez.

En el caso de que el contrato colectivo que se pretende firmar sea por obra determinada, la prórroga no podrá extenderse más allá de la fecha de terminación de la misma.

## **CAPÍTULO X. CONFLICTOS COLECTIVOS**

### Procedimiento Especial Colectivo.

En los artículos 897 al 897 G se contienen diversas disposiciones que regulan los conflictos colectivos, por lo que en primer lugar se debe saber que tipo de asuntos se ventilarán bajo este procedimiento.

- 1) La titularidad del CCT o Contrato Ley

- 2) Conflictos derivados de la aplicación del Reglamento Interior de Trabajo
- 3) Suspensión Colectiva de las relaciones de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, falta de materia prima o falta de entrega de las cantidades indispensables que el Estado deba entregar a una empresa (Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica)
- 4) Terminación Colectiva de las relaciones de trabajo en los casos de fuerza mayor, caso fortuito, agotamiento de una industria extractiva, o concurso o quiebra legalmente declarado (Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica)
- 5) Violación a los derechos de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva, o impugnación de los procesos de elección de directivas sindicales o que limiten el derecho de un trabajador a votar o ser votado.

El proceso iniciará con la presentación de la demanda que al igual que la contestación deberán cumplir con los requisitos especificados en el Procedimiento Ordinario en materia individual, por tanto, se deberá presentar la demanda acompañada de sus pruebas, y la parte demandada deberá dar contestación, ofrecer sus pruebas y objetar las de su contraparte.

Una vez recibida la demanda se emplazará al demandado que deberá dar contestación dentro de los 10 días hábiles siguientes.

Con la contestación se correrá traslado a la parte actora para que en 3 días hábiles exhiba su contrarréplica y una vez hecho se correrá traslado a la

demandada para que en 3 días hábiles presente su contrarréplica.

Fenecidos los plazos de réplica y contrarréplica se dictará acuerdo que señale fecha para la celebración de la audiencia de juicio que deberá llevarse a cabo dentro de los 5 días hábiles siguientes, en este acuerdo se depurará el procedimiento fijando la litis, resolviendo las cuestiones incidentales y admitiendo o desechando las pruebas de las partes, y preparando el desahogo.

La audiencia de juicio se desarrollará, desahogando todas las pruebas debidamente preparadas, al finalizar las partes ofrecerán sus alegatos y se citará a las partes para que en 3 días escuchen la sentencia y se les entregue copia de la misma, solo con causa justificada se suspenderá la audiencia. Contra las resoluciones dictadas en este procedimiento no habrá recurso alguno, por lo tanto, se excluye el Recurso de Reconsideración.

Titularidad de CCT o Contrato Ley. Estos conflictos se resolverán a través de la consulta a los trabajadores y esta deberá llevarse a cabo siguiendo las reglas del artículo 390 Ter (comentadas en el capítulo de CCT Inicial y Revisión de CCT) solo en aquello que no esté expresamente regulado en este procedimiento.

El allanamiento a la demanda de titularidad no impedirá que el conflicto siga su proceso.

Este procedimiento está excluido de agotar el procedimiento conciliatorio prejudicial obligatorio y

tampoco le será aplicable lo relativo a la constancia de representatividad.

Para el desahogo de la prueba de recuento se señalará lugar, día y hora dentro de la audiencia de juicio.



El padrón abarcará un periodo de tres meses de anticipación a la presentación de la demanda y se preparará solicitando información:

- Al IMSS, SAT, INFONAVIT o cualquier autoridad homóloga, respecto de los trabajadores del centro de trabajo
- Al patrón, quien bajo protesta de decir verdad señalará el nombre de todos sus trabajadores, distinguiendo entre los sindicalizados y de confianza, el puesto, salario, fecha de ingreso de todos, y el nombre de los trabajadores despedidos en los tres meses anteriores a la fecha de presentación de la demanda, y
- Al Centro Federal de Conciliación y Registro

La información deberá ser proporcionada dentro de los 5 días hábiles posteriores a su requerimiento, a efecto de que dentro de los 7 días hábiles siguientes las partes formulen las objeciones respectivas.

Recibidas las objeciones se citará a las partes a una audiencia incidental de objeciones y preparación de recuento (la audiencia de juicio se celebrará después del recuento), en la cual se resolverá sobre la admisión de las pruebas documentales ofrecidas por las partes y una vez desahogadas las mismas dentro de los 7 días hábiles siguientes se elaborará el padrón y se preparará el recuento conforme al procedimiento del artículo 390 Bis fracción II incisos c) al j), al respecto vale la pena mencionar que este es un error ya que en realidad debe hacerse

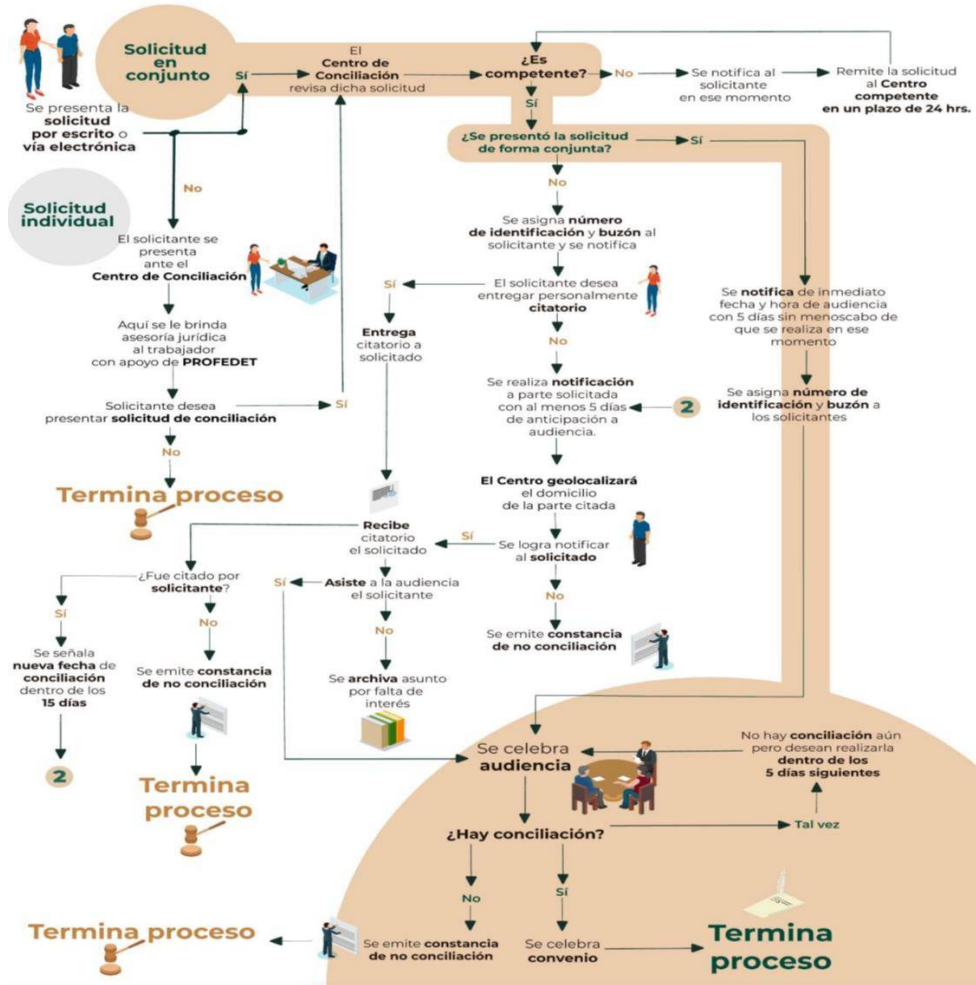
referencia a la fracción III ya que la fracción II no tiene incisos. Se correrá traslado a las partes con el padrón y se celebrará el recuento.

Finalizado el recuento se citará a las partes a audiencia de juicio (art. 897 C) que se desarrollará, desahogando todas las pruebas debidamente preparadas que pudieran estar pendientes, al finalizar las partes ofrecerán sus alegatos y se citará a las partes para que en 3 días escuchen la sentencia y se les entregue copia de la misma, solo con causa justificada se suspenderá la audiencia.

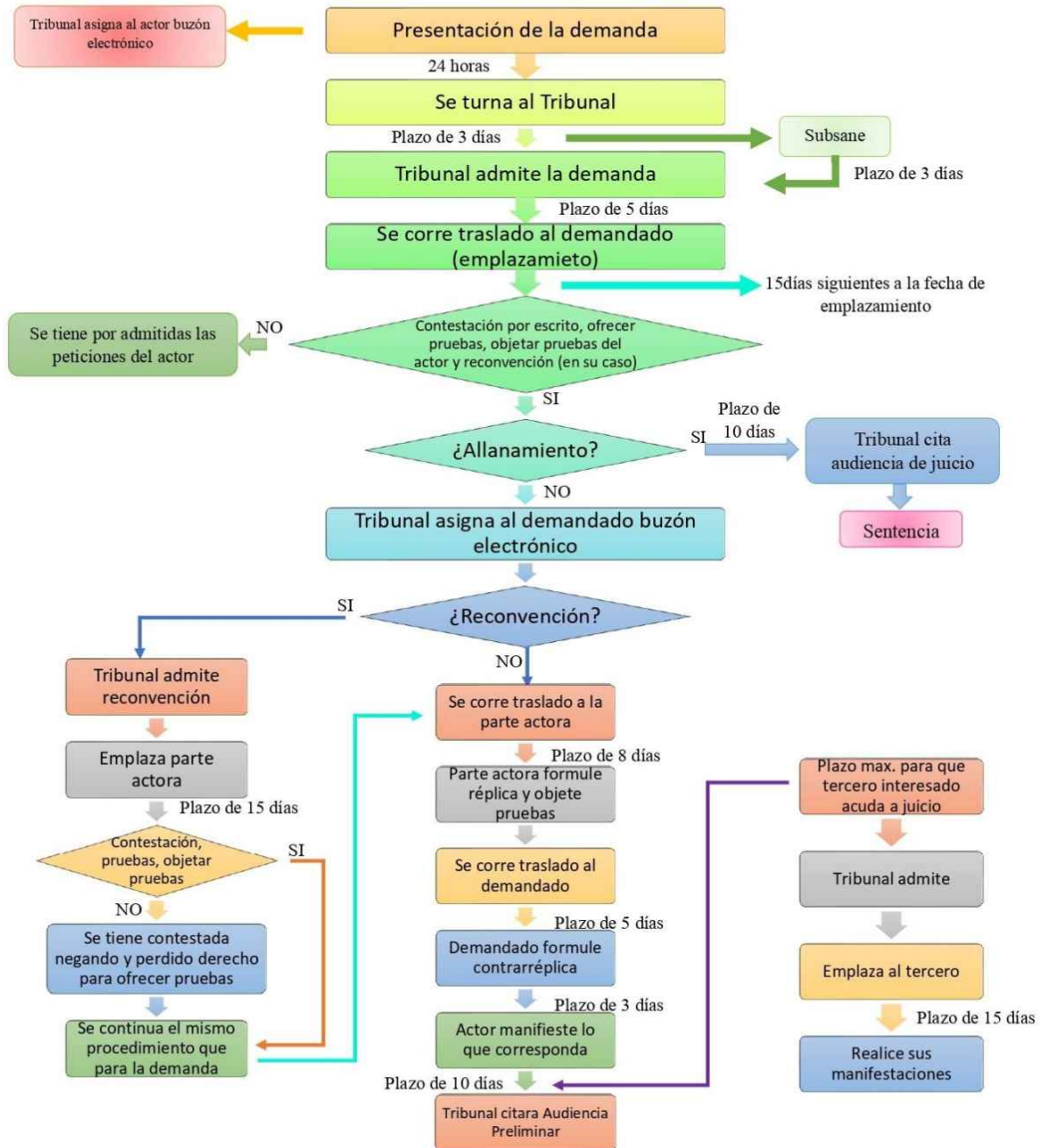
**FIN**

# PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

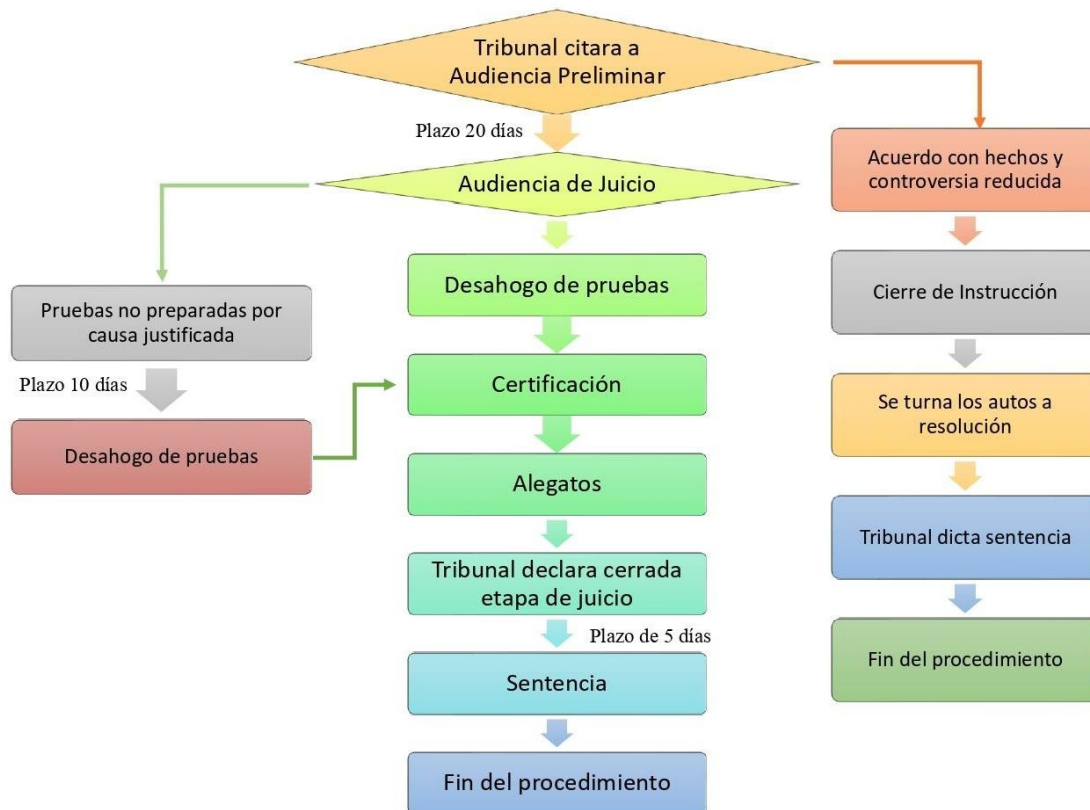
## Inicio



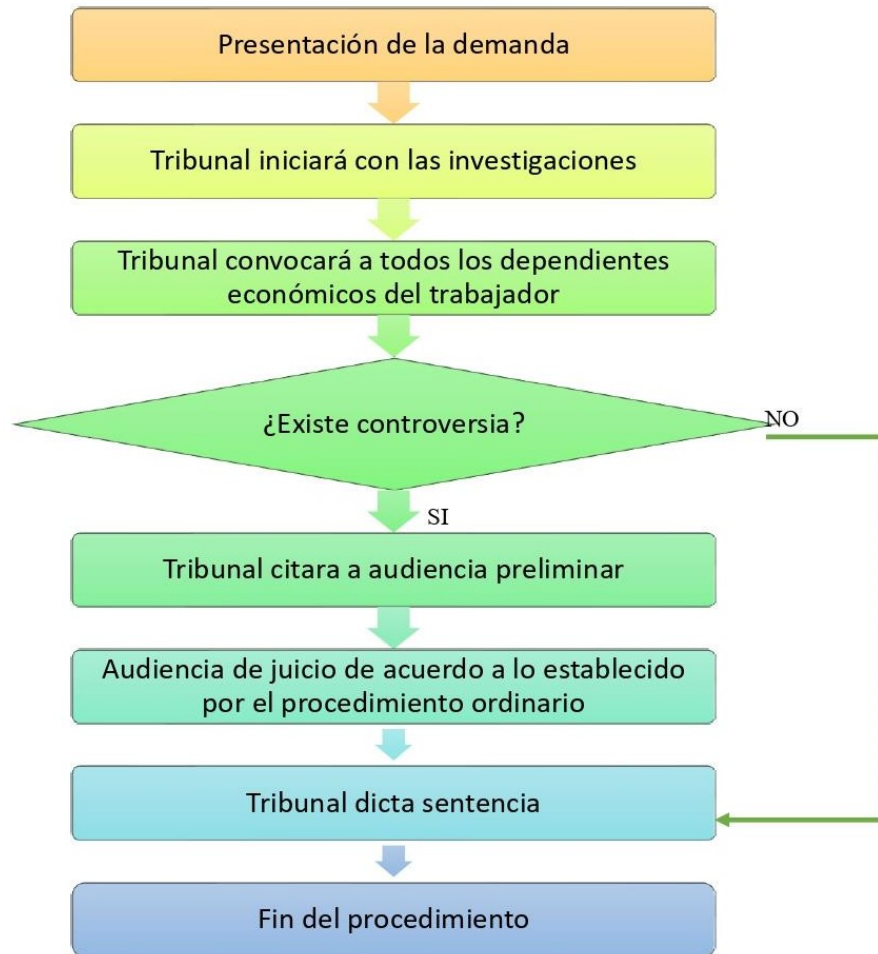
# Procedimiento Ordinario (Fase Escrita)



# Procedimiento Ordinario (Fase Oral)



## Procedimiento Especial (aplicación art. 503 LFT)





### Experiencia profesional

Abogado en la prestigiada firma De la Vega & Martínez Rojas, S.C., con más de 22 años de experiencia en el litigio y consultoría laboral, representando a grandes clientes en demandas individuales y colectivas ante las autoridades laborales federales y locales por toda la República Mexicana, asesorando áreas de RH, RL y Ejecutivos Clave; disminuyendo el impacto económico derivado de demandas, dirimiendo conflictos y logrando resultados óptimos para las empresas representadas.

---

*Agradecimientos*



*Gracias*

*A mi esposa Abid y mi hija Sam, por su amor y ayuda.*

*A mis mentores Ricardo Martinez y Oscar de la Vega*

*Al Maestro Eduardo Arrocha por su ayuda en la preparación de  
esta idea*

*A mi amigo Ricardo Limón por sus consejos*