



TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

CEEAD

Curso de Derecho Procesal Laboral

Libro para docentes





TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

CEEAD

Curso de Derecho Procesal Laboral

Libro para docentes



CEEAD, A.C.

Miguel Nieto 440 Sur, Col. Centro,
Monterrey, Nuevo León, 64000, México.

Primera edición: 2023

ISBN: 978-607-994221-6-8

Autores

Roberto Rodríguez Castañeda
Alberto Márquez Hill

Coordinación editorial

Sofía Victoriana Ríos Valdéz
Erika Leticia Partida Partida

Revisión editorial

Eylin Rocha
Miriam Irigoyen Sánchez

Diseño de interiores, portada y maquetación

Daniela Campos

© ⓘ ⓘ Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Atribución-Compartir Igual 4.0 Internacional.

Con esta licencia eres libre para copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato, y para adaptar, transformar y crear a partir del material, siempre y cuando reconozcas el crédito de la obra de manera adecuada y que en el nuevo material que surja a partir de la adaptación utilices la misma licencia de Creative Commons.

Para mayor información sobre los términos de la licencia, visita:
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.es>

Para poder utilizar la obra en cualquier curso o capacitación, te pedimos registrarte en la página electrónica del CEEAD (www.ceed.org.mx), ello con el fin de ubicar a quienes están utilizando esta obra para hacerles llegar actualizaciones, materiales adicionales e invitaciones a eventos relacionados.

Sobre el CEEAD

El Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A.C. (CEEAD) es una institución independiente, sin fines de lucro, dedicada a la investigación, desarrollo, implementación y evaluación de iniciativas para transformar la educación jurídica y el ejercicio profesional del derecho. Nuestro fin último es contribuir a la consolidación del Estado de derecho, la democracia y justicia social en México, a través de la formación de profesionales del derecho con competencia técnica, ética y compromiso con su entorno.

Sobre este manual

El 24 de febrero de 2017 se publicó en el diario oficial de la federación la reforma a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Como consecuencia, el 1 de mayo del 2019 se publicaron una serie de reformas a la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de la Defensoría Pública, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social. Estas reformas impactaron diversas áreas del derecho laboral, entre las que se encuentra un cambio paradigmático en la impartición de justicia, sus procedimientos y las autoridades que participan del mismo.

Los cambios más importantes para el procedimiento suponen la apuesta por la conciliación como método para resolver los conflictos previo a instar a juicio, a través de la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los Centros de Conciliación de las entidades federativas, la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la incorporación de la impartición de justicia laboral al Poder Judicial de la Federación y los poderes judiciales de las entidades federativas –un proceso judicial que supone una etapa escrita y otra oral–, y el uso de las tecnologías de la información y comunicación para lograr una impartición de justicia pronta y expedita.

El 3 de octubre de 2022 entró en vigor la tercera y última etapa del proceso de implementación del nuevo modelo de justicia laboral, esto significa que ya tiene aplicación en todo el país.

La reforma supone un proceso de implementación que debe irradiar no solo a las diversas autoridades que participan de la justicia laboral, sino también a las escuelas de derecho en tanto son las encargadas de la formación de las y los futuros abogados que operarán dicho sistema.

En este contexto, el CEEAD, en conjunto con la Dirección de Capacitación y Difusión de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desarrollaron este manual para la asignatura de Derecho Procesal Laboral, el cual tiene como finalidad contribuir al proceso de implementación a través del diseño de herramientas que fortalezcan a las escuelas de derecho en el desarrollo de las competencias necesarias para operar e interactuar con el nuevo sistema de justicia laboral.

El uso del manual supone que se inserte dentro de la Licenciatura en Derecho, donde las, los y les estudiantes han cursado las materias de Derecho Laboral, Teoría General del Proceso, Derechos Humanos y Mecanismos Alternos de Solución de Controversias, de manera que las competencias adquiridas en las mismas sirvan como base para la presente materia.

En las escuelas de derecho varía tanto la duración de los cursos como la modalidad de su impartición, por lo que, si bien el manual atiende a un curso de 48 horas clase, ello no impide que sea utilizado para cursos de mayor o menor duración, o se imparta en una modalidad distinta a la presencial. Para ello, la o el docente puede profundizar en los diversos apartados que contiene el manual, atendiendo al tiempo disponible y a la modalidad de impartición del curso, así como elegir qué actividades se adaptan al mismo.

El presente manual está conformado por cinco unidades y una evaluación final. Cada unidad contiene lo siguiente:



01 Competencia e indicadores de competencia:

Las competencias son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que deberá desarrollar el alumnado mediante el establecimiento de estrategias de aprendizaje y de evaluación adecuadas, garantizando la participación activa y una retroalimentación de calidad. Como parte de las competencias, los indicadores son las acciones observables que describen lo que deben saber o ser capaces de hacer las y los alumnos al finalizar cada unidad.

02 Recursos complementarios:

Los recursos complementarios son artículos, videos o tesis que pueden servir para profundizar en un tema, reflexionar o como enlace o lectura previa a una sesión. Al igual que las actividades, su uso atenderá al contexto y necesidades del curso en concreto, y a la disponibilidad de tiempo.

03 Contenido teórico:

Aunque el manual está dirigido a docentes, tanto el lenguaje como el contenido de este apartado está pensado para que pueda proporcionarse al alumnado como lectura para la clase.

04 Actividades:

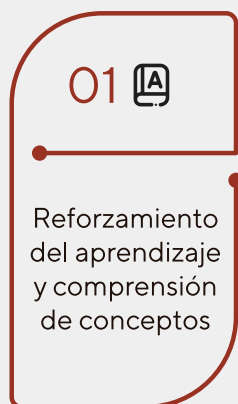
Para este manual proponemos una serie de actividades que pueden ser ajustadas de acuerdo al tiempo, espacio y necesidad de cada aula y grupo de estudiantes. Las metodologías activas promueven la flexibilidad, siempre que se adapten a las necesidades contextuales y favorezcan el desarrollo de competencias. Por ello, están divididas en cuatro grupos, para que se identifiquen fácilmente los logros esperados en cada unidad y se elija la o las actividades pertinentes.

Asimismo, desarrollamos algunos ejemplos de estrategias para realizar la evaluación formativa durante el desarrollo del curso, incluyendo modelos de rúbricas y listas de cotejo que, al igual que las actividades, puedan adaptarse, siempre teniendo en cuenta que el instrumento o técnica utilizada evalúe el o los logros del aprendizaje esperado en cada unidad.

Al final, también se incluye un caso orientado a verificar el cumplimiento de logros de aprendizaje previamente determinados. De nueva cuenta, atendiendo al contexto y necesidades del curso, se pueden ajustar las preguntas propuestas siempre y cuando correspondan con los indicadores establecidos al inicio de cada unidad. Al finalizar el curso, esta evaluación –junto con la evaluación formativa– permitirá tomar decisiones objetivas con respecto al alcance de los logros de aprendizaje del alumnado.

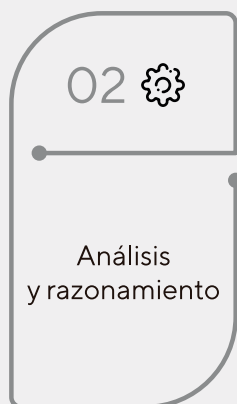
A continuación, describimos cada grupo de actividades que facilitarán elegir la más conveniente. Posteriormente, se presenta una tabla con las actividades que se proponen para cada unidad, así como el grupo al que pertenecen. La metodología, instrucciones y herramientas para cada una de estas actividades se encuentran después del apartado teórico de cada unidad, pero ello no significa que deba verse todo el apartado teórico para poder llevar a cabo las actividades. La propuesta es que tú, como docente, atendiendo a las características particulares del curso que impartes, puedas elegir en cuál momento de la unidad llevarlas a cabo.

Tipo de actividades

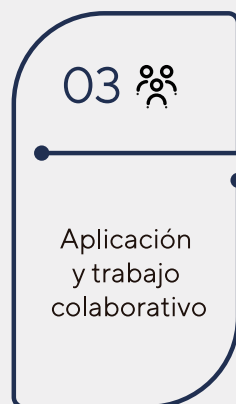


Son actividades que favorecen la adquisición de nuevos conceptos y procedimientos, así como la recuperación de conocimientos previos acerca de los temas revisados.

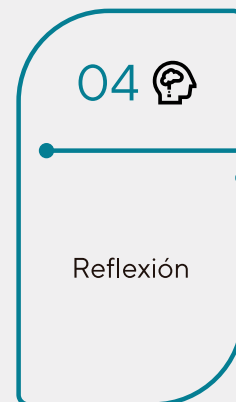
De igual forma, estas actividades facilitan al alumnado identificar relaciones conceptuales entre los elementos estudiados para mayor comprensión de los mismos.



Estas actividades implican la realización de razonamientos que facilitan al alumnado hacer inferencias y obtener conclusiones de la información analizada, al mismo tiempo que les permite hacer comparaciones, interpretar situaciones y buscar soluciones a algunos problemas planteados.



Este tipo de actividades favorece la interpretación de situaciones a partir de la aplicación de reglas o procedimientos a casos o modelos dados, permitiendo la transferencia del conocimiento adquirido a diversos contextos o situaciones de la vida real; también promueven el trabajo colaborativo al propiciar interacciones entre el alumnado y el docente, trabajando en torno a una tarea o contenido de aprendizaje, con el fin de alcanzar los logros propuestos.



Los procesos de reflexión se favorecen de forma continua, facilitando el ejercicio de toma de conciencia del alumnado acerca de diferentes aspectos que contribuyan al desarrollo de las competencias y la formación ética y responsable.

Actividades de aprendizaje por unidad



Unidad

01

Actividad

- 1.1 Cuadro comparativo de las reformas al procedimiento laboral
- 1.2 Reflexión sobre la reforma del 24 de febrero de 2017 y 1 de mayo de 2019

Grupo o clasificación

-  Reforzamiento del aprendizaje y comprensión de conceptos
-  Reflexión




Unidad

02

Actividad

- 2.1 Identificar autoridades a partir de casos concretos
- 2.2 Identificar las partes y acciones a partir de casos concretos
- 2.3 Reflexión sobre interés jurídico y concepto de parte

Grupo o clasificación

-  Análisis y razonamiento
-  Análisis y razonamiento
-  Reflexión




Unidad

03

Actividad

- 3.1 Análisis de video sobre el Procedimiento de conciliación prejudicial
- 3.2 Reflexión sobre la utilidad de la conciliación prejudicial
- 3.3 Dinámica de juego de roles en una audiencia de conciliación

Grupo o clasificación

-  Análisis y razonamiento
-  Reflexión
-  Aplicación y trabajo colaborativo

Actividades de aprendizaje por unidad









Unidad

04

Actividad

- 4.1 Esquema sobre el procedimiento judicial
- 4.2 Redacción de textos
- 4.3 Simulación de audiencia de juicio oral
- 4.4 Representación de una admisión de demanda
- 4.5 Análisis del procedimiento de conciliación judicial
- 4.6 Reflexión en torno a dilemas éticos en un caso concreto
- 4.7 Laboratorio de preguntas sobre sentencia
- 4.8 Diagrama de ejecución de sentencia

Grupo o clasificación

-  Reforzamiento del aprendizaje y comprensión de conceptos
-  Análisis y razonamiento
-  Aplicación y trabajo colaborativo
-  Aplicación y trabajo colaborativo
-  Análisis y razonamiento
-  Reflexión
-  Aplicación y trabajo colaborativo
-  Análisis y razonamiento



Unidad

05

Actividad

- 5.1 Cuadro comparativo de los procedimientos distintos al ordinario
- 5.2 Identificación de procedimientos laborales a partir de casos concretos

Grupo o clasificación

-  Reforzamiento del aprendizaje y comprensión de conceptos
-  Aplicación y trabajo colaborativo

Por último, es importante resaltar que, salvo las actividades de la primera unidad, el resto de las actividades -en su mayoría- se trabajan a partir de casos. Para las unidades 2, 3 y 4 se usan los mismos tres casos divididos en distintas partes. En la actividad de aprendizaje 1 de la unidad 2 por primera vez se mencionan los casos, por lo que es importante identificarlos y recordarlos para el resto de las actividades.

Algunas actividades contienen una segunda, tercera o cuarta parte de los casos; con la finalidad de evitar extender el manual de manera innecesaria, no se relata el caso desde el inicio. Por ello, es importante que tú, como docente, tengas en cuenta qué partes de cada caso son relevantes al momento de llevar a cabo una actividad, de manera que puedas desarrollarla adecuadamente y, de ser necesario, pidas al estudiantado releer los apartados de los casos que se encuentran en actividades anteriores.



Bibliografía: al final de cada unidad se encuentra la bibliografía utilizada para su desarrollo.

Agradecimientos

La realización de este manual es producto de la colaboración entre el CEEAD y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPV), a través de la Unidad de Enlace para la Reforma del Sistema de Justicia Laboral y de su Dirección General de Capacitación y Difusión, a cargo de la Mtra. Susana Casado, así como del grupo de trabajo integrado por las siguientes personas expertas que asesoran su proceso de construcción:

Alix Airam Trimmer Espinosa, socia en Ferran Martínez Abogados;

Brissa Albores Medina, jueza de distrito especializada en Materia de Trabajo;

Carlos Ferran Martínez Carrillo, socio fundador en Ferran Martínez Abogados;

Dimna Mirelle Rodríguez García, coordinadora de proyectos del Círculo Feminista de Análisis Jurídico, A. C.;

Enrique Garza Flores, socio fundador en Garza Abogados;

Franz Erwin Oberarzbacher, investigador del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM);

Gabriela Luna Juárez, subdirectora de Asesoría Especializada del Instituto Federal de la Defensoría Pública;

Guillermo Mendoza Medina y Miguel Ángel Fuentes Vargas, conciliadores individuales del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;

Guillermo Rosales Vázquez, director de Contratos Ley del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;

José Antonio Morales Yáñez, secretario técnico en Materia Laboral de la Escuela Federal de Formación Judicial;

Joyce Carol Sadka, jefa del Departamento Académico de Derecho del ITAM;

Paulina Cruz Sánchez, directora de Control de Procesos Zona Centro de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;

María Fernanda Flores Caballero, directora de Orientación y Consulta, y

María de los Ángeles Fonseca Ortega, subdirectora de Normatividad, ambas de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la STPV.

De los autores

Roberto Rodríguez Castañeda es investigador en la coordinación de Educación Jurídica del CEEAD. Es maestro en Derecho Constitucional por la Universidad de Valencia (UV) y egresado con mención honorífica de la licenciatura en Derecho por la Universidad Autónoma de Baja California (UABC). Cuenta con una especialidad en Derecho por la misma universidad, durante la cual realizó una estancia de investigación en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México (IIJUNAM). También se desempeña como abogado litigante y fue docente en la UABC, el Tec de Monterrey y la Universidad Xochicalco.

Alberto Márquez Hill es asistente de investigación en la coordinación de Educación Jurídica del CEEAD. Actualmente, cursa la licenciatura en Derecho en la Facultad Libre de Derecho de Monterrey (FLDM). Es becario de la organización SELIDER, lo cual lo ha colocado como coordinador en el área jurídica del proyecto social Banco de Alimentos Móvil (BAM) y tiene el objeto de socializar instituciones que brindan servicio jurídico en comunidades en situación de vulnerabilidad. Participó en el Centro de Derechos Humanos de la FLDM, colaborando en investigaciones enfocadas en DESCAs (Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales) y Derecho Constitucional.

Colaboración pedagógica

Sofía Flores Senties

Coordinadora de Innovación Educativa

Patricia Pozos Bravo

Especialista en Evaluación

Contenido

Sobre el CEEAD	4
Sobre este manual	4
Agradecimientos	9
De los autores	10
Unidad 01.	14
Introducción	
Competencias e indicadores	14
Actividades de la unidad	14
Recursos complementarios	15
Marco teórico	16
Unidad I. Introducción	16
1.1 Antecedentes históricos	16
1.2 La reforma laboral	19
1.2.1 Reforma constitucional de 2017	19
1.2.2 Reforma a la LFT de 2019	22
Actividades de aprendizaje	26
Actividad de aprendizaje 1	26
Actividad de aprendizaje 2	27
Referencias	28
Unidad 02.	29
Autoridades y partes en el procedimiento laboral	
Competencia e indicadores	29
Actividades de la unidad	29
Recursos complementarios	30
Marco teórico	31
Unidad II. Autoridades y partes en el procedimiento laboral	31
2.1 Autoridades del trabajo	31
2.1.1 Competencia de las autoridades del trabajo	31
2.1.2 Centros de Conciliación laboral	33
2.1.3 Tribunales laborales	34
2.1.4 Defensoría pública	36
2.1.5 Procuraduría de la Defensa del Trabajo	36
2.1.6 Otras autoridades	37
2.2 Las partes en el procedimiento	38
2.2.1 Requisitos de las partes	38

2.2.2 Personas intervinientes en los procedimientos laborales	41
2.3 Acciones, excepciones y defensas	43
2.3.1 Acciones	43
2.3.2 Excepciones	46
2.3.3 Defensas	47
Actividades de aprendizaje	48
Actividad de aprendizaje 1:	48
Actividad de aprendizaje 2	53
Referencias	54

Unidad 03. 55

La conciliación prejudicial

Competencia e indicadores	55
Actividades de la unidad	55
Recursos complementarios	56
Marco teórico	57
Unidad III. La conciliación prejudicial	57
3.1 El objetivo de la conciliación prejudicial	58
3.2 Las características de la conciliación prejudicial	59
3.3 Los principios de la conciliación prejudicial	60
3.4 La obligatoriedad y los casos de excepción en la conciliación prejudicial	65
3.5 La perspectiva de género en los procedimientos conciliatorios	67
3.6 El procedimiento de conciliación prejudicial	68
3.6.1 Solicitud del procedimiento de conciliación	68
3.6.2 Etapas del procedimiento	70
3.6.3 Convenio de conciliación y acta de no conciliación	72
Actividades de aprendizaje	73
Actividad de aprendizaje 1	73
Actividad de aprendizaje 2	74
Actividad de aprendizaje 3	76
Referencias	78

Unidad 04. 79

Procedimiento judicial ordinario

Competencia e indicadores	79
Actividades de la unidad	80
Recursos complementarios	81
Marco teórico	82
Unidad IV. Procedimiento judicial ordinario	82
4.1 Principios procesales	82
4.2 Fase escrita	86
4.2.1 Demanda	86
4.2.2 Emplazamiento y notificaciones	90
4.2.3 Contestación	93
4.2.4 Pruebas	96
4.2.5 Réplica	101
4.2.6 Contrarréplica	102
4.2.7 Providencias cautelares	103

4.2.8 Incidentes	106
4.2.9 Recurso de reconsideración	108
4.3 Fase oral	108
4.3.1 Audiencia preliminar	108
4.3.2 Audiencia de juicio	111
4.3.3 Incidentes	116
4.4 Sentencias	116
4.4.1 Requisitos de las sentencias	117
4.4.2 Aclaración de sentencia	120
4.5 Procedimientos de ejecución	120
4.5.1 Ejecución voluntaria	121
4.5.2 Ejecución forzosa	121
4.6 Juicio de amparo	123
Actividades de aprendizaje	126
Actividad de aprendizaje 1	126
Actividad de aprendizaje 2	127
Actividad de aprendizaje 3	131
Actividad de aprendizaje 4	133
Actividad de aprendizaje 5	137
Actividad de aprendizaje 6	139
Actividad de aprendizaje 7	147
Referencias	149

Unidad 05. 150

Otros procedimientos laborales

Competencia e indicadores	150
Actividades de la unidad	150
Recursos complementarios	151
Marco teórico	153
Unidad V. Otros procedimientos laborales	153
5.1 Procedimiento especial individual	153
5.2 Procedimiento especial colectivo	154
5.3 Procedimiento de conflictos individuales de seguridad social	155
5.4 Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica	156
5.5 Procedimiento de huelga	158
5.6 Procedimientos paraprocesales	160
Actividades de aprendizaje	162
Actividad de aprendizaje 1	162
Actividad de aprendizaje 2	163
Referencias	166
Actividad final	167

Unidad 01

Introducción

Competencia e indicadores

Competencia específica



- Distingue los aspectos esenciales de la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017 y la reforma del 1 de mayo de 2019, identificando sus antecedentes históricos más importantes.

Indicadores de competencia

- **01** Identifica las principales características del procedimiento laboral en la Constitución de 1917 y en la primera Ley Federal del Trabajo.
- **02** Identifica las reformas relevantes al procedimiento laboral hasta 2012.
- **03** Identifica los principales elementos de la reforma constitucional de 24 de febrero de 2017.
- **04** Distingue los principales cambios que caracterizan la reforma de 1 de mayo de 2019 en el procedimiento laboral actual.

Actividad de la unidad

Actividad » Grupo o clasificación

- **1.1** Cuadro comparativo de las reformas al procedimiento laboral  Reforzamiento del aprendizaje y comprensión de conceptos
- **1.2** Reflexión sobre la reforma del 24 de febrero de 2017 y 1 de mayo de 2019  Reflexión

Recursos complementarios

01

Problemáticas de la justicia laboral previo a la reforma

Mesa 2: Justicia laboral, págs. 35-56

Diálogos por la Justicia Cotidiana. (s.f.). Diagnósticos conjuntos y soluciones.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf

02

Análisis e impacto de la reforma laboral

Págs. 10-14

Barragán, J., Guerra, P., Ortiz, A., & Villalpando, P. (2019). Análisis de la nueva Reforma Laboral en México 2019: ¿A quiénes beneficia y a quiénes perjudica? *International Journal of Good Conscience*, 14 (2), 1-15. [http://www.spentamexico.org/v14-n2/A1.14\(2\)1-15.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n2/A1.14(2)1-15.pdf)

03

Implicaciones de la reforma laboral

Sección: “La génesis y la concepción del nuevo modelo laboral: implicaciones y perspectivas”

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte*.

<https://www.ilo.org/legacy/spanish/intserv/working-papers/wp015/index.html#ID0EBD>

04

Causas de la reforma laboral y su trascendencia

Primeros 10 minutos

Carbonell, M. (2022) La Reforma Laboral. Entrevista con Luisa María Alcalde.
<https://www.youtube.com/watch?v=4GwQa8vuSGE>

Marco teórico

Unidad I. Introducción

Antes de iniciar el curso es importante entender que el Derecho Procesal Laboral, también conocido como Derecho Procesal del Trabajo, es la rama del derecho que estudia el conjunto de normas y principios jurídicos que tienen como objetivo resolver las controversias laborales. Esto significa que este curso tiene como objetivo **abordar los procedimientos para resolver las controversias que se susciten con motivo de los derechos y obligaciones en esta materia**. Su objetivo no es, por ejemplo, conocer cuáles son las prestaciones a las que tiene derecho un trabajador o trabajadora, sino conocer cómo resolver el conflicto cuando se incumple con dichas prestaciones.

Para ello, en esta primera unidad realizaremos una breve recapitulación de la historia de la Justicia Laboral. Abordaremos, primeramente, cuáles fueron las reformas más importantes desde la promulgación de la Constitución hasta hoy y pondremos especial énfasis en la reforma constitucional de 2017 y a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 2019.

1.1 Antecedentes históricos

1917

La defensa de los derechos laborales se encuentra en la génesis de la revolución mexicana y de la Constitución de 1917. Fue en la época revolucionaria cuando se dictaron las primeras normas laborales a nivel estatal y, llegado el proceso constituyente de 1916, el debate más importante fue en torno a los derechos laborales y su inclusión en la Constitución (Marvan, 2017, pág. 186). Dicho debate culminaría en la redacción del artículo 123; fue la primera vez en la historia universal que se elevó a rango constitucional el derecho del trabajo.

En la redacción original del artículo 123 de la Constitución, se dejó a las legislaturas estatales (y al Congreso de la Unión, para el caso del Distrito Federal) la encomienda de emitir las normas del trabajo sin contravenir la Constitución. El fundamento, tal y como advertía el proemio de dicho artículo, era que las normas laborales atendieran a las necesidades de cada región.

Así, entre 1817 y 1928, se expidieron leyes laborales en casi todos los estados de la república (Marquet, 2014, pág. 263) y los conflictos laborales se resolvían por Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA), lo cual trajo discusiones sobre su naturaleza y la de sus resoluciones. Al ser estructuralmente autoridades administrativas, se consideraba que eran meramente conciliadoras y no tenían jurisdicción ni facultades para hacer cumplir sus laudos.

1926

Para 1926 se promulgó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en el cual se les facultaba para conocer y resolver en arbitraje las problemáticas laborales y, en su caso, a ejecutar sus laudos. Ello, aunado a los pronunciamientos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en el mismo sentido, terminó con el debate, dejando a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje –hasta antes de la reforma constitucional de 2017– la función jurisdiccional de resolver los conflictos laborales, aun siendo estructuralmente autoridades administrativas (De Buen, 2015, pág. 130).

1929

Por otro lado, en 1929, con motivo de las contradicciones que se daban en cada legislación al interpretar el artículo 123 constitucional, se reformó el texto de este artículo y del 73, para que fuera facultad única del Congreso de la Unión legislar en materia laboral. En consecuencia, se expidió la primera Ley Federal del Trabajo en 1931 (Lacavex, Soza y Rodríguez, 2014, pág. 2).

Tal y como ordenaba la Constitución, la justicia se impartía por Juntas de Conciliación y Arbitraje que se integraban por una persona representante del gobierno que fungía como presidente, un representante de los trabajadores y otro de los patrones, quienes de manera colegiada resolvían las controversias.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) señalaba que, en los procedimientos laborales, la norma supletoria serían los principios y normas del derecho común, lo cual tuvo como efecto que los procesos laborales se juzgaran con reglas del derecho civil. Dado que el derecho civil parte de los principios de igualdad procesal y de que quien afirma está obligado a probar, no fue una ley protectora de las y los trabajadores (Guerra, 2019, pág. 208).

El formalismo y rigidez del derecho común, trasladado al derecho laboral, se tradujo en una desventaja para las personas trabajadoras, porque les obligaba a sujetarse a los rigorismos de probar todos los extremos, a pesar de que en la relación laboral la parte trabajadora es subordinada (art. 8, LFT) y quien define la forma es la parte empleadora, resguardando el contrato y los documentos de prueba (Guerra, 2019, pág. 208).

1970

En 1970 se promulgó una nueva LFT que suprimió el derecho común como fuente del derecho laboral. Sin embargo, fue hasta la reforma de 1980 cuando se realizó una reestructura procesal trascendente y protectora a los intereses de las y los trabajadores. Esta reforma retomó el espíritu de justicia social al que aspiraba el artículo 123 y rompió con el principio de igualdad formal en el procedimiento laboral.

1980

La reforma de 1980 modificó los títulos XIV, XV y XVI imponiendo un concepto de vanguardia para equilibrar en el proceso la desigualdad material de las partes en la relación de trabajo, institucionalizó la tutela al trabajador en la distribución de la carga de la prueba (art. 784) y en el juicio de despido agregó en el artículo 47 la obligación del empleador de dar aviso por escrito al trabajador de las causas del despido o, en su defecto, tenerle por injustificado el cese. Adicionó la obligación de la Junta de clarificar, mejorar e incluso ampliar las prestaciones demandadas (art. 685), institucionalizando –en lo laboral– la suplencia de la deficiencia de la demanda y omitiendo el principio de estricto derecho, de igualdad formal de las partes y de la obligación de probar de quien afirma, al establecerse que el empleador debía probar los hechos siempre que se controvertiera antigüedad, causas de terminación, duración de la jornada, fecha de ingreso, pago de salarios, etcétera.

2012

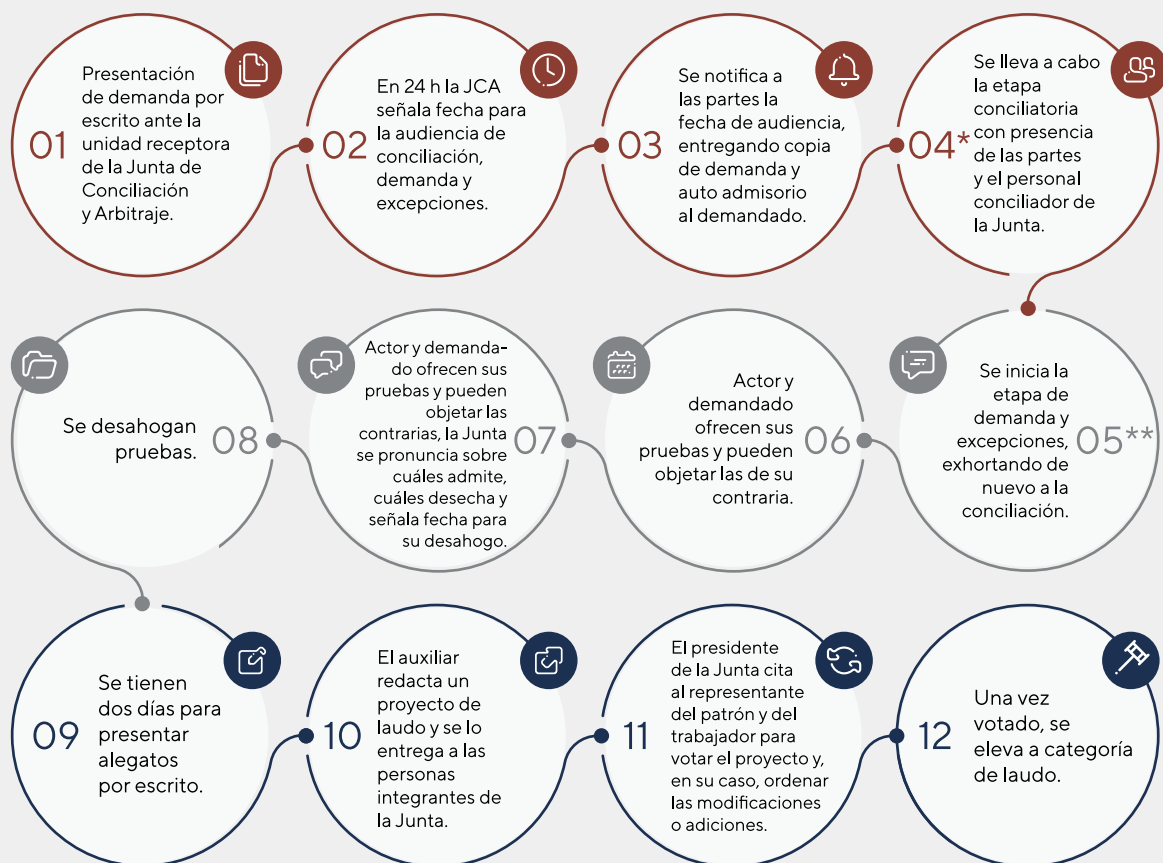
Después de 1980, pasaron más de 30 años para tener otra reforma que impactara el procedimiento. En 2012 se llevó a cabo otra reforma importante a la LFT, la cual tuvo como uno de sus objetivos la modernización de la justicia laboral. Para lograr esto, se hizo obligatorio que tanto el personal jurídico de las JCA como de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, fueran Licenciadas en Derecho.

Con este mismo fin, se incorporaron tanto el uso de herramientas tecnológicas para facilitar la impartición de justicia como la regulación de las pruebas contenidas en medios electrónicos. Para evitar la práctica de prolongar indebidamente los asuntos con la finalidad de generar mayores cantidades de salarios caídos, se limitaron a un máximo de doce meses a partir de la fecha del despido y, posteriormente, el 2 % de interés sobre quince meses (artículo 48, LFT).

También, buscando mayor celeridad en los asuntos, se modificó la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario, evitando audiencias largas y retrasos en el proceso, y se incorporó expresamente el principio de conciliación durante todo el procedimiento, de acuerdo al cual, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben promover que las partes busquen llegar a un acuerdo para resolver la controversia hasta antes de dictar el laudo. Esto trajo consigo la creación de la figura de los conciliadores (Gobierno de la República, 2012).

2019

Como vimos, desde la primera LFT hasta la reforma de 2012, el procedimiento sufrió diversos cambios y, hasta antes de la última reforma a la LFT (2019), el procedimiento ordinario laboral era el siguiente:



04*: Si se llega a un acuerdo, se da por terminado el conflicto y se eleva a categoría de laudo. Si no se llega a un arreglo, se continúa a la etapa de demanda y excepciones.

05:** De no lograrse, el actor puede aclarar, ratificar o modificar su demanda. Posteriormente, el demandado da contestación, de forma oral o por escrito.

Como se puede observar, el procedimiento se llevaba a cabo, en su totalidad, ante las JCA. Comenzaba con la presentación del escrito inicial de demanda y, una vez notificada la parte demandada, daba inicio la primera audiencia con la etapa de conciliación. Dentro de la misma audiencia seguía la etapa de demanda y excepciones, donde el demandado daba contestación a la demanda y se citaba a audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la siguiente audiencia, las partes ofrecían sus pruebas y objetaban las de la contraria y, una vez admitidas, se señalaba fecha para su desahogo. Posterior al desahogo de pruebas, se tenían dos días para presentar alegatos por escrito y fenecido el término, la persona auxiliar de la JCA redactaba un proyecto de laudo que entregaba a las y los integrantes de la junta, es decir, a presidente y representante obrero y patronal. El proyecto se votaba por los tres y si era aprobado se elevaba a categoría de laudo; en caso contrario, se realizaban las modificaciones necesarias.

Este procedimiento, a pesar de las múltiples reformas de las que fue sujeto desde la promulgación de la LFT, continuaba teniendo problemas en su funcionamiento, por lo que en 2016 se presentó una iniciativa para reformar la Constitución. En esta se señalaban los problemas en el procedimiento y la necesidad de contar con transformaciones cualitativas:

La justicia laboral presenta problemas en su funcionamiento porque sus instituciones y procesos fueron creados en una condición histórica que contrasta abismalmente con la que actualmente se vive [...]. Frente a lo ocurrido en otros países, en México, en los últimos años se han realizado importantes esfuerzos por modernizar las instituciones de impartición de justicia en el ámbito laboral, que han resultado en mejoras en materia de conciliación en un ambiente de diálogo y equilibrio entre los factores de la producción, no obstante, lo cierto es que se han mantenido prácticamente intactas su estructura y procesos, desde su fundación a fines de la década de 1920.

En consecuencia, el ritmo en la modernización de las instancias impartidoras de justicia laboral ha quedado desfasado frente a las necesidades y expectativas de la sociedad. Por tanto, el siguiente paso es avanzar hacia una justicia laboral del Siglo XXI. (Diario Oficial de la Federación, 2017, pág. 4).

Esta iniciativa dio pie a la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017 y a la LFT del 1 de mayo de 2019.

1.2 La reforma laboral

1.2.1 Reforma constitucional de 2017

Dos años después de la reforma de 2012, en 2014, 2015 y 2016, centros de investigación, organismos autónomos y profesionales del derecho participaron en diversos foros de discusión promovidos por el Estado. Estos espacios tenían el propósito de analizar el sistema de justicia mexicano y proponer mejoras estructurales.

En materia de justicia laboral, la academia y profesionistas del derecho identificaron numerosas problemáticas en el sistema de justicia laboral. Algunas problemáticas eran el mal funcionamiento de la etapa conciliatoria, la falta de expedituz en el proceso, un alto grado de corrupción en las JCA y la falta de capacitación de las autoridades involucradas. También coincidieron en que una solución a estos problemas era llevar a cabo una reforma normativa integral (Molina Martínez, 2018, pág. 2).

La reforma también venía impulsada por las negociaciones en torno al nuevo tratado entre los tres países de mayor superficie de América del Norte, hoy conocido como Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). En este tratado se incluye el capítulo 23 sobre derechos laborales e inclusive un anexo sobre las reformas que se esperaba que México llevara a cabo a su legislación laboral, pudiendo retrasar la entrada en vigor del tratado hasta en tanto México no las realizara. La finalidad era que los tres países cumplan con el convenio 87 relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva de la Organización Internacional del Trabajo, siendo esta organización y las negociaciones del T-MEC, impulsos importantes en la reforma laboral (Hernández, 2020, pág. 8).



Objetivo de la reforma

El objetivo principal de la reforma constitucional de 2017, en lo atinente al proceso, era lograr una transformación del sistema de justicia laboral, a través de la supresión de instituciones deficientes, la creación de mecanismos y la modificación de etapas procesales. (Vázquez, 2018, pág. 13) Todo esto con el fin de mejorar la eficiencia del sistema para garantizar el acceso a la justicia laboral.

Con base en estas aportaciones, el 28 de abril de 2016, el presidente de la república presentó la iniciativa de decreto por la cual se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de justicia laboral.

Después de que la reforma fue aprobada por la Cámara de Diputados, por la Cámara de Senadores y por la mayoría de los Congresos estatales, se llevó a cabo su promulgación el 8 de febrero de 2017. El 24 de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Justicia Laboral (DOF, 2017). De acuerdo con el Consejo de la Judicatura Federal (2019), la reforma está regida por tres elementos principales (pág. 8-10):

1. Instauración de una etapa conciliatoria prejudicial y obligatoria.
2. Supresión de Juntas de Conciliación y Arbitraje para dar paso a la creación de tribunales laborales encargados de resolver conflictos que no sean conciliados.
3. Modificación de normatividad sobre garantías laborales fundamentales como libertad sindical, democracia sindical y libertad de contratación colectiva.

Por conciliación prejudicial obligatoria se entiende que, antes de poder acudir a juicio ante un tribunal laboral, será necesario acudir a una audiencia donde una persona conciliadora buscará que el conflicto se resuelva a través de un arreglo entre las partes. Para implementar esta etapa se crearon los Centros de Conciliación. A nivel federal, se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), y en las entidades federativas los Centros de Conciliación de cada estado.

Es cierto que la justicia laboral siempre ha estado familiarizada con la conciliación, incluso el anterior modelo de justicia se llamaba “De Conciliación y Arbitraje”. Sin embargo, la reforma:

Rescata el verdadero espíritu de la conciliación. Cambia radicalmente el mero trámite al que nos encontrábamos acostumbrados, cuando se invitaba a conciliar dentro de los juicios laborales. Ahora se mantiene un verdadero puente construido en las bases de una justicia alternativa. Y es que antes, la técnica se reducía únicamente a una pregunta para saber si las partes deseaban o no llegar a un arreglo. Rutinariamente se respondía que no; e inmediatamente se continuaba con la siguiente fase procesal. El cambio que se nos presenta, busca una transformación cultural en varios sentidos (Molina, 2021, pág. 24).

También es importante resaltar que, en el actual sistema, la conciliación cobra relevancia no solo en la etapa prejudicial, sino también en la judicial. Es decir, se mantiene como principio el privilegiar la conciliación como medio para solucionar los conflictos laborales en todo momento, ya sea en un centro de conciliación o ante un tribunal laboral.

Para abrir paso a los tribunales laborales, la reforma trajo consigo la supresión de las JCA a nivel federal y local.

Sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Esta institución se constituía como un órgano tripartito, puesto que había representantes del sector obrero, del sector patronal y del gobierno. La Junta Federal tenía su propio reglamento interno y era coordinada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, perteneciente al poder ejecutivo.

La necesidad de reinventar al organismo encargado de la impartición de justicia laboral surge de las deficiencias y vicios de las juntas de conciliación. María Teresa Guerra (2019) señala que, el hecho de que el Ejecutivo estuviera a cargo de las juntas provocaba una falta de profesionalismo en las personas operadoras, pues la designación de puestos se guiaba por fines políticos y relegaba criterios objetivos como el perfil o la experiencia de quienes operaban. A su vez, eran espacios centralizados, burocráticos e ineficaces por su falta de personal e infraestructura (pág. 211). Otra problemática de las JCA tenía que ver con su forma de entender y aplicar la resolución de conflictos laborales:

En toda junta de conciliación y arbitraje, como órgano encargado de aplicar la ley, estaban representados los trabajadores y los patrones. Es decir, que entendíamos la aplicación de la ley como un asunto de consenso entre sectores. Y esto es equivocado (Avante, 2019, pág. 34).

Ante esta situación, la reforma de 2017 transmite la jurisdicción procesal laboral al Poder Judicial de la Federación y de los estados. La incorporación de los tribunales, a nivel estatal y federal, va encaminada a conseguir la impartición expedita y efectiva de justicia. Los tribunales solamente conocerán de los conflictos laborales que no hayan alcanzado conciliación en la etapa prejudicial. Su configuración es unipersonal, en contraposición de la colegialidad que caracterizaba a las juntas. Sus determinaciones deben regirse bajo los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia (Molina, 2021, pág. 8). Con este cambio se propicia un sistema real de impartición de justicia, ya que el tribunal encargado de resolver los conflictos es una autoridad ajena a las partes involucradas.

Este modelo de impartición de justicia requiere jueces que conozcan el derecho laboral y los principios del derecho social a profundidad. La designación de jueces, a nivel federal, se debe realizar siguiendo el mismo proceso de selección que tienen el resto de jueces en el país, como lo establece la Constitución (García, 2021, pág. 10-12).

Sin embargo, es importante reconocer que esta transmisión de la función jurisdiccional laboral no elimina inmediatamente todos los vicios que tenían las juntas de conciliación. Es necesario observar el verdadero impacto de los tribunales para asegurar que las deficiencias del sistema anterior no se repliquen.

En cuanto a la modificación de normatividad sobre derechos fundamentales colectivos, la reforma hace dos cambios primordiales en la regulación de agrupaciones sindicales. Por un lado, se determina que la votación de las personas trabajadoras será mediante voto personal, libre, directo y secreto al resolver conflictos entre sindicatos, solicitar que se celebren contratos colectivos u otros asuntos de esta índole.

A su vez, el principio de representatividad de las agrupaciones sindicales cobró mayor importancia en los actos que le correspondía realizar a las agrupaciones sindicales; para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial es indispensable obtener la constancia de representatividad del CFCRL, la cual tiene como fin garantizar los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, así como acreditar que el sindicato cuenta con la mayoría de representación de los trabajadores.

Aunado a llevar a cabo la conciliación y el registro de los sindicatos ante el CFCRL, se registran los contratos colectivos, contratos-ley y reglamentos interiores de trabajo en todo el país. Estos cambios tienen la finalidad de acabar con los sindicatos de protección patronal, conseguir libertad de negociación colectiva y buscar que se garanticen los intereses de todas las partes involucradas (CJF, 2019, pág. 5-21).

1.2.2 Reforma a la LFT de 2019

La reforma constitucional del 2017 sentó las bases para transformar el sistema de impartición de justicia laboral mexicano. El primero de mayo de 2019, en el Diario Oficial de la Federación, se publicó el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de la Defensoría Pública, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva (DOF, 2019).

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2019, pág. 14-19) plantea que, en materia procesal, la reforma se centra en conseguir una justicia laboral expedita. Para lograr esto se hacen adiciones y modificaciones importantes a la Ley Federal del Trabajo, creando nuevos títulos y capítulos que regulan el funcionamiento de los Centros de Conciliación y Tribunales Laborales tanto federales como estatales, y sus objetivos y obligaciones.

La reforma también regula los nuevos procedimientos ante estas dos autoridades, naturalmente, también se derogan y reforman numerosos artículos con el propósito de eliminar las JCA. La reforma de 2019 tuvo un impacto trascendental en el sistema procesal laboral mexicano, logrando una transformación completa en el mismo y perfeccionando la impartición de justicia laboral. Un factor importante para esta transformación es la apuesta por el uso de las tecnologías y su implementación en distintas etapas del procedimiento, desde la presentación de solicitud de conciliación, audiencias virtuales, buzones electrónicos para la notificación y consulta de expedientes, entre otros, que auxilian en la celeridad y expeditéz en el procedimiento.

De esta manera, existe un replanteamiento total entre el procedimiento previo a la reforma y el nuevo procedimiento, por lo que no resulta viable intentar hacer equiparaciones o analogías. Si el procedimiento anterior comenzaba con una demanda ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, el nuevo inicia con una solicitud de conciliación ante una nueva autoridad –el Centro de Conciliación– que solo participa en esta etapa. En el procedimiento anterior se llegaba a la conciliación con una demanda interpuesta, mientras que ahora la demanda se interpone únicamente después de no haber logrado conciliar en una etapa previa.

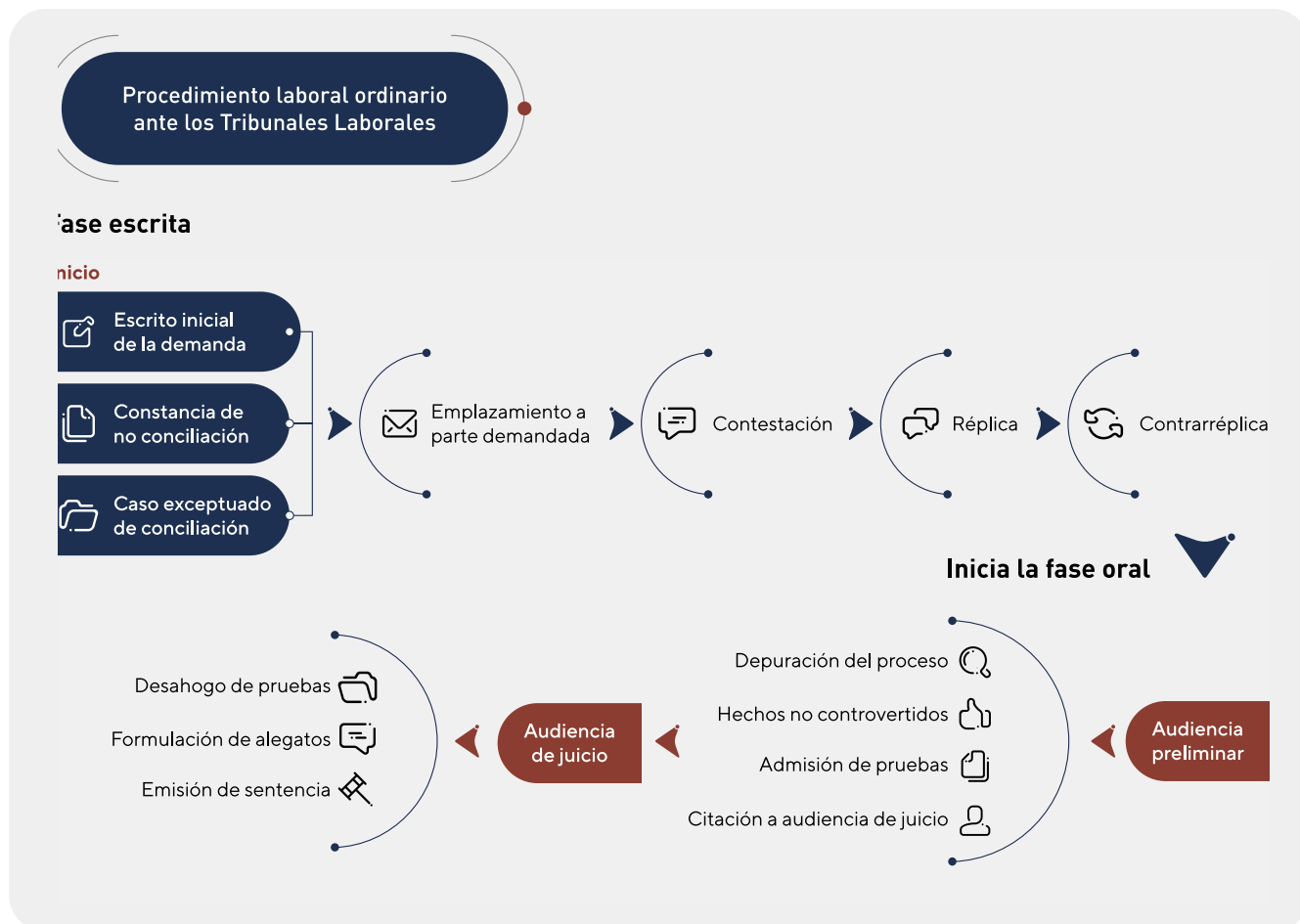
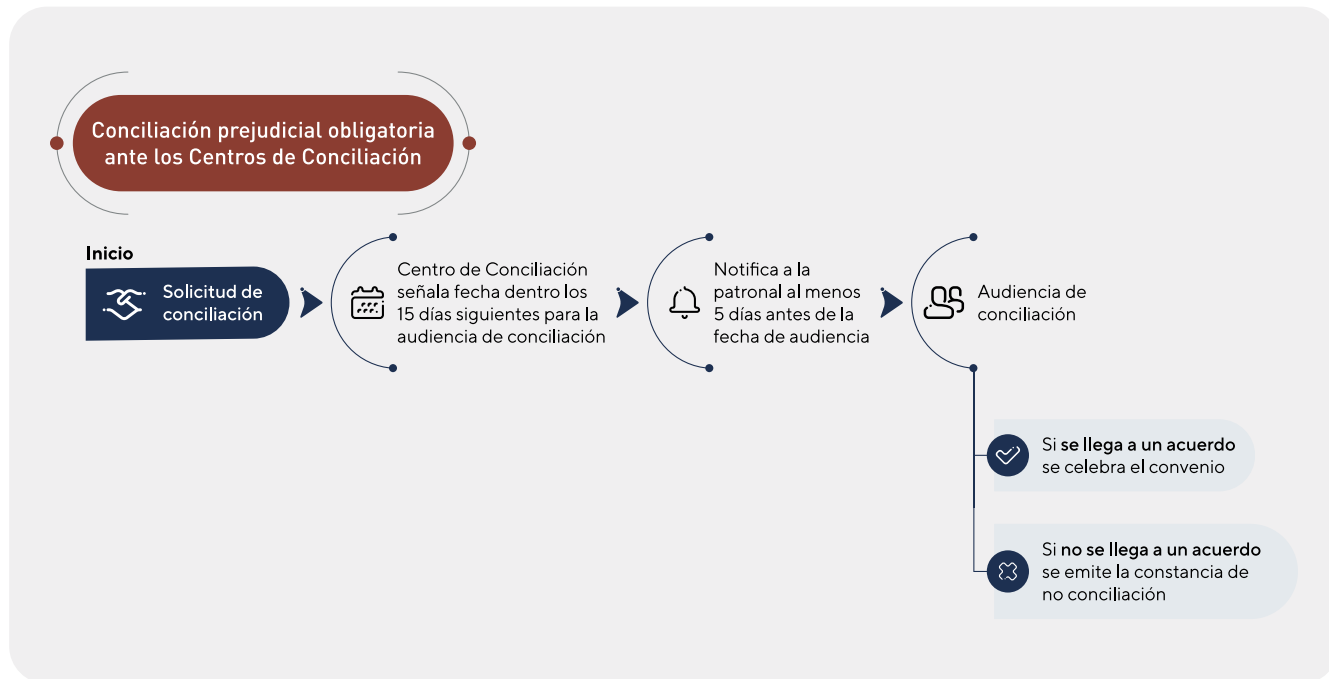
Como se ha advertido, las JCA que en el sistema anterior impartían justicia, han desaparecido y han dado pie a los Tribunales Laborales, pertenecientes al Poder Judicial, estos tribunales funcionan como figuras diversas a las juntas. Por ejemplo, no tienen presidentes de la junta, representantes obreros o representantes patronales, sino que tienen un juez o jueza y una secretaria o secretario instructor que les auxilia en la primera etapa –la escrita– del proceso. Si en el procedimiento anterior se hablaba de las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en el nuevo se habla de la fase escrita y la fase oral que, a su vez, incluye una audiencia preliminar y una audiencia de juicio.

Antes de continuar y entrar de lleno en el sistema actual, es importante señalar que, si bien se afirma que las JCA han desaparecido, no significa que en realidad sean inexistentes, sino que en la actualidad no reciben asuntos nuevos. Sin embargo, todos los asuntos iniciados antes de la creación de los Centros de Conciliación y los Tribunales Laborales, siguen sustanciándose ante las JCA.

La entrada en vigor de los Centros de Conciliación y Tribunales Laborales fue escalonada y en materia estatal dependía de cada entidad federativa, por lo que no fue la entrada en vigor de la reforma a la LFT cuando las JCA dejaron de recibir asuntos nuevos, sino hasta que se crearon las nuevas autoridades en cada entidad. Los procedimientos ante las JCA siguen sustanciándose con las reglas de la LFT previas a la reforma, por lo que, si bien hoy no hay asuntos iniciados con el procedimiento anterior, se estima que quedan varios años para que las JCA terminen de resolver y ejecutar todos los asuntos sometidos a su competencia y, por lo tanto, aunque la LFT ya no las contempla, en la realidad siguen operando.

Anteriormente, abordamos el procedimiento previo a la reforma de 2019. **Para cerrar la presente unidad tendremos un primer acercamiento al procedimiento ordinario posterior a la reforma.** Este lo dividiremos en dos esquemas, el del procedimiento de conciliación prejudicial –que se lleva a cabo en los Centros de Conciliación– y, posteriormente, el del procedimiento ordinario ante los Tribunales Laborales. Es importante resaltar que estos esquemas son un primer acercamiento y no agotan todas las hipótesis que se pueden presentar en cada procedimiento, los cuales serán estudiados con mayor detalle en las unidades respectivas.

Procedimiento ordinario posterior a la reforma 2019



Como se advierte de los diagramas, el procedimiento ordinario tiene dos formas de iniciar. Por regla general, comenzará con la solicitud de conciliación ante un Centro de Conciliación, sea este federal o estatal. Pero aun cuando acudir a la conciliación es la regla general, existen casos que se encuentran exceptuados, los cuales se abordarán en la tercera unidad. En estos se puede acudir directamente al Tribunal Laboral a través del escrito inicial de demanda.

En los casos en los que se presenta una solicitud de conciliación, el Centro de Conciliación la recibirá y señalará día y hora para la audiencia de conciliación. En esta, el conciliador buscará auxiliar a las partes a que lleguen a un arreglo. De lograrse, se redacta un convenio y se da por terminada la controversia. De no lograrse, se emite una constancia de no conciliación y con ella el solicitante puede acudir, si así lo desea, a demandar.

Con la demanda se da inicio a la primera fase de la etapa judicial, que es la escrita. Una vez agotada esta etapa que incluye la contestación, réplica y contrarréplica, inicia la etapa oral, con la audiencia preliminar.

En la unidad 4 se abordará de forma detallada qué supone la audiencia preliminar, por ahora es importante saber que en esta fase no se resuelve el fondo del asunto, sino que se sientan las bases para la audiencia de juicio, fijando cuáles son los hechos materia de *litis* y las pruebas que se admitirán para probarlos.



¿Qué es *litis*?

Recuerda que por *litis* se entiende el conflicto de intereses sujeto a debate.

Posterior a la audiencia preliminar, sigue la audiencia de juicio. En esta se desahogan las pruebas que fueron admitidas y, posteriormente, las partes rinden sus alegatos de manera verbal. En la misma audiencia de juicio se emite la sentencia. Si la parte vencida incumple con lo ordenado en la sentencia en los quince días siguientes, la parte vencedora puede acudir al tribunal a solicitar su ejecución.

Se ha abordado de manera muy somera el procedimiento ordinario laboral, con la finalidad de tener un panorama general del mismo. En las siguientes unidades abordaremos, de manera detallada, **las autoridades y las partes involucradas en el procedimiento, el rol que desempeñan, así como su secuela**, esto es, cómo se desarrolla tanto la etapa prejudicial como la etapa judicial, la procedencia del juicio de amparo y cómo se ejecutan las sentencias.

Actividades de aprendizaje

Actividad de aprendizaje 1

Cuadro comparativo de las reformas al procedimiento laboral

Metodología

1. Previo a la sesión, solicita a tus estudiantes que, de manera individual, realicen lo siguiente:
 - a. Lean los documentos de la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017 y la de la LFT del 1 de mayo de 2019, así como sus antecedentes más importantes identificando las principales diferencias.
 - b. Elaboren, de manera individual, un cuadro comparativo que permita identificar las principales semejanzas y diferencias entre los procedimientos revisados.
 - c. Elaboren dos preguntas que les surjan a partir de las lecturas realizadas acerca de los cambios a lo largo del tiempo.
2. Durante la sesión, solicita a algunos de las, los y les estudiantes que compartan al grupo las semejanzas y diferencias entre los procedimientos previos a la reforma de 2019 y que expongan las preguntas que elaboraron.
3. Proporciona retroalimentación al grupo corrigiendo posibles imprecisiones para aclarar conceptos o procedimientos señalados por los participantes en la actividad.
4. Responde a algunas de las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que las respuestas apoyen la comprensión de aspectos que pudieran ser confusos, estimulando también la indagación por parte del alumnado.
5. Recoge los cuadros comparativos y las preguntas elaboradas por el resto del alumnado para que, después de su revisión, retomes aspectos relevantes en la próxima sesión. Devuelve los trabajos con notas de retroalimentación para los estudiantes.

Actividad de aprendizaje 2

Reflexión sobre la reforma del 24 de febrero de 2017 y 1 de mayo de 2019

Metodología

1. En grupo, solicita a las, los y les estudiantes que observen el video:



El Derecho del trabajo: antes y después de la reforma laboral e identifiquen los motivos que dieron lugar a la reforma, también, deberán distinguir los cambios más importantes de la reforma del 24 de febrero de 2017 y 1 de mayo de 2019.

2. Al finalizar el video, promueve la reflexión entre el alumnado planteando algunas preguntas sobre los cambios más trascendentes entre el procedimiento previo a la reforma de 2017 y 2019, y posterior a esta.
3. Proporciona retroalimentación al grupo corrigiendo posibles imprecisiones para aclarar conceptos o procedimientos señalados por los participantes en la actividad.
4. Realiza el cierre esquematizando las principales diferencias entre los procedimientos para resaltar el impacto que trajo la reforma constitucional de 2017 y legal de 2019 en el panorama de la justicia laboral actual.

Evaluación de aprendizaje

Al inicio del curso, se recomienda que realices una evaluación diagnóstica para obtener información acerca de los conocimientos previos del alumnado, lo cual será útil para facilitar adaptaciones que promuevan el desarrollo de las competencias definidas para la asignatura. Del mismo modo, la evaluación diagnóstica ayuda al alumnado a identificar sus conocimientos y qué es lo que creía saber sobre el tema a estudiar.

Referencias

- » Avante, R. (2019). ¿Qué esperar de la reforma laboral? *Revista del Mundo del Abogado*. (245), 32-39. <https://vlex.com.mx/vid/rafael-avante-esperar-reforma-810540901>
- » Consejo de la Judicatura Federal. (2019). Programa de implementación de la reforma en materia de justicia laboral. https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/plan/programaImplementacionOctubre_2019.pdf
- » De Buen, N. (2015). El sistema laboral en México. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/10.pdf>
- » Diario Oficial de la Federación. (2017). Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0
- » Diario Oficial de la Federación. (2019). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0
- » Dirección General de Concentración y Capacitación Laboral. (2019). Hacia un nuevo modelo laboral: Reforma a la Ley del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf
- » García, K. (2021). El perfil del nuevo juez en la reforma laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. (33), 3-21. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/16332/17041>
- » Gobierno de la República. (2012). La Reforma Laboral: Resumen Ejecutivo. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/66459/8_Laboral.pdf
- » Guerra, M. (2019). El procedimiento en el derecho laboral. En A. Bouzas Ortiz. (Coord.) *Propuestas para una reforma laboral democrática*. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/11418>
- » Hernández, A. (2020). T-MEC, reforma laboral e igualdad de género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras. Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/17565.pdf>
- » Lacavex, M., Sosa y Silva, Y., Rodríguez, J. (2014). El proceso laboral en México: Visión jurisprudencial. En P. Kurczyn Villalobos, R. Tena Suck. (Coords.) *Temas selectos de derecho laboral. Liber amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña*. UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/9.pdf>
- » Ley Federal del Trabajo (1970/2022).
- » Marquet, P. (2014). Derechos Humanos en el trabajo y la seguridad social. Fuentes y antecedentes del Derecho Mexicano y del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3684-derechos-humanos-en-el-trabajo-y-la-seguridad-social-liber-amicorum-en-homenaje-al-doctor-jorge-carpizo>
- » Marvan, I. (2017). *Cómo hicieron la Constitución de 1917*. Fondo de Cultura Económica.
- » Molina, S. (2018). Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación. *Revista del Instituto de la Judicatura Federal Escuela Judicial*, (46). <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevomodelojusticiamaterialaboral.pdf>
- » Molina, S. (2021). *El nuevo sistema de justicia laboral en México*. Editorial Porrúa.
- » Monreal, R. (2019). *El Nuevo Sistema de Justicia Laboral*. Editorial Porrúa.
- » Vicente, B. (2018). Análisis de la reforma constitucional en materia de Justicia Laboral. *Epikieia. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (36), 1-17 <https://epikeia.leon.uia.mx/numeros/36/analisis-de-la-reforma-constitucional-en-materia-de-justicia-laboral>

Unidad 02

Autoridades y partes en el procedimiento laboral

Competencia e indicadores

Competencia específica




- Distingue las autoridades y las partes en el procedimiento laboral mediante el análisis de sus atribuciones y el rol que desempeñan; identificando también, la utilidad de las acciones y excepciones en el juicio.

Indicadores de competencia

- **01** Relaciona de manera adecuada el rol de las autoridades competentes para conocer de las controversias a partir de un caso dado.
- **02** Explica las partes en un procedimiento laboral a partir de diferenciar entre capacidad, personalidad y legitimación en un caso dado.
- **03** Explica la diferencia entre los tipos de acciones y excepciones que pueden promover, así como los tiempos para promoverlas a partir de un caso dado.

Actividad de la unidad

Actividad » Grupo o clasificación

- | | |
|--|---|
| 2.1 Identificar autoridades a partir de casos concretos |  Análisis y razonamiento |
| 2.2 Identificar las partes y acciones a partir de casos concretos |  Análisis y razonamiento |
| 2.3 Reflexionar sobre interés jurídico y concepto de parte |  Reflexión |

Recursos complementarios

01

Características del juez o jueza en el proceso laboral

Artículo completo

García, K. (2021). El perfil del nuevo juez en la reforma laboral. Revista latinoamericana de derecho social, no.33.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000200003

02

Jurisprudencia sobre facultades de la secretaria o secretario instructor

Tesis jurisprudencial completa

Segundo tribunal colegiado en materia de trabajo del séptimo circuito. Contradicción de criterios 233/2022, sentencia del 21 de octubre de 2022. Tesis de jurisprudencia. VII.2o.T. J/6 L (11.ª). Con el rubro SECRETARIO INSTRUCTOR EN EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL. EL JUEZ TITULAR PUEDE DELEGARLE LA FACULTAD PARA PROVEER RESPECTO DE LA COMPETENCIA DEL ÓRGANO JURISDICCIONAL, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 871, INCISO F), DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 2 DE MAYO DE 2019. Semanario Judicial de la Federación, 11.ª época, octubre 2022.

Registro digital: 2025399. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2025399>

03

Conflicto sobre competencia de la autoridad

Tesis jurisprudencial completa

Segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Contradicción de tesis 335/2021, sentencia del 8 de abril de 2022. Tesis de jurisprudencia. 2a./J. 16/2022 (11.ª) con el rubro COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS JUICIOS LABORALES SUSCITADOS ENTRE UNA INSTITUCIÓN DE ASISTENCIA PRIVADA Y SUS TRABAJADORES. CORRESPONDE A LOS TRIBUNALES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS DE LA MATERIA. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 12, abril de 2022, Tomo II, página 1598. Registro

digital: 20244. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2024419>

Marco teórico

Unidad II. Autoridades y partes en el procedimiento laboral

En esta unidad abordaremos cuáles son las autoridades del trabajo y las personas que intervienen o pueden intervenir en el procedimiento laboral. Respecto a las autoridades, es importante señalar que no se abordarán todas las autoridades del trabajo existentes, sino las que tienen injerencia en el procedimiento y su rol en este. Por lo que hace a las personas que pueden intervenir, no abordaremos únicamente las partes y su concepto, sino también los requisitos para ser parte y el rol que pueden desempeñar las y los abogados.

2.1 Autoridades del trabajo

2.1.1 Competencia de las autoridades del trabajo

Antes de abordar cuáles son las autoridades del trabajo es importante conocer su competencia. Comúnmente, asociamos la competencia con la facultad de los tribunales para conocer y resolver las controversias. Sin embargo, la competencia no solo se refiere a los tribunales, sino a la facultad que tienen todas las autoridades laborales para conocer y participar en los procedimientos. Es decir, antes de iniciar un procedimiento laboral es importante saber cuál Centro de Conciliación puede conocer del mismo o qué Procuraduría de la Defensa del Trabajo puede asesorarnos y representarnos.



Sustento legal de este apartado:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Art. 123, apartado A, fracción XXXI

Ley Federal del Trabajo

Art. 523

Arts. 527-529

En materia laboral, la competencia se divide en federal y estatal. El artículo 123, apartado A, fracción XXXI de la Constitución, señala que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades laborales de las entidades federativas, salvo aquellos supuestos que son de competencia exclusivamente federal. Por lo que las autoridades estatales conocerán de todos aquellos supuestos que no están contenidos en dicho artículo. Los supuestos reservados a las autoridades federales podemos dividirlos en tres rubros: por ramas industriales y servicios, por empresas y por materias.

Asuntos reservados a las autoridades federales

Ramas industriales y servicios	Empresas	Materias
<ol style="list-style-type: none"> 1. Textil. 2. Eléctrica. 3. Cinematográfica. 4. Hulera. 5. Azucarera. 6. Minera. 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos. 8. De hidrocarburos. 9. Petroquímica. 10. Cementera. 11. Calera. 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas. 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos. 14. De celulosa y papel. 15. De aceites y grasas vegetales. 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello. 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello. 18. Ferrocarrilera. 19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera. 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio. 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco. 22. Servicios de banca y crédito. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aquellas administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal. 2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas. 3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados. 2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas. 3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa. 4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley. 5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente.

Para ejemplificar las implicaciones que tiene lo anterior, supongamos que una persona trabajaba en un laboratorio químico farmacéutico y su patrón la despide injustificadamente. La persona desea que se le reinstale en su trabajo, por lo que pretende iniciar un procedimiento en contra de la empresa que la despidió. Para saber ante qué Centro de Conciliación o Tribunal Laboral acudir, lo primero que deberá hacer es consultar si la rama industrial en la que trabajaba se encuentra reservada a las autoridades federales.

En este caso, dado que sí se encuentra reservada, únicamente el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral puede conocer de su caso, no así un centro de conciliación estatal. Esta lógica se sigue ante todas las autoridades laborales, por lo que, si de un asunto conoció un Centro de Conciliación Federal, del mismo deberá conocer un Tribunal Laboral Federal y no uno estatal.

Si bien las autoridades que abordaremos a continuación funcionan tanto a nivel federal como en las entidades federativas, es importante tener en cuenta que para conocer las funciones precisas de estas últimas es importante acudir a la legislación estatal. Es decir, si bien en términos generales pueden tener los mismos objetivos, lo cierto es que en cada estado las autoridades pueden llevar nombres distintos y tener una organización y atribuciones diversas, por ejemplo, el organigrama del Poder Judicial de la Federación y de un estado será completamente diferente, o quien realiza la función de defensoría pública puede tener una denominación en una entidad federativa y una distinta en otra. Al no poder abordar todas las autoridades de todos los estados, nos limitaremos a abordar las autoridades federales, por lo que para conocer las autoridades particulares de un estado será necesario acudir a su legislación.

2.1.2 Centros de Conciliación Laboral

Los Centros de Conciliación Laboral son organismos públicos descentralizados con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión (Monreal, 2019), y su función es llevar a cabo el procedimiento de conciliación prejudicial obligatorio.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo

Arts. 590 A - 590 F

Art. 684 F

Existen dos tipos de Centros de Conciliación, el primero es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que conoce de los asuntos de competencia federal. Los segundos son los Centros de Conciliación de las entidades federativas, de los cuales cada estado tendrá el suyo y conocerán del resto de los asuntos.

Ante los Centros de Conciliación se pueden resolver los conflictos a través de un arreglo, sin necesidad de acudir a un tribunal. Es importante reiterar que estos centros son totalmente independientes a los tribunales, por lo que no dependen ni se encuentran supeditados a estos. Además de llevar a cabo la conciliación prejudicial, los Centros de Conciliación están obligados a proporcionar a las personas asesoría jurídica gratuita sobre sus derechos y los plazos de prescripción de los mismos, así como respecto de los procedimientos de conciliación y jurisdiccionales para solucionar los conflictos laborales. Aunado a ello, el Centro Federal tiene la atribución de registrar reglamentos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, también de la capacitación y selección de operadores.

Mientras que la integración y funcionamiento de los Centros de Conciliación de las entidades federativas corresponde a cada una de estas, a nivel federal, la estructura orgánica de los Centros de Conciliación y Registro Federal está compuesta por una Junta de Gobierno integrada por los titulares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), y el Instituto Nacional Electoral (INE); un director o directora general; un órgano de vigilancia, control y evaluación.

Por lo que respecta al procedimiento laboral, la figura central en los Centros de Conciliación es la persona conciliadora, pues es él o ella quien lleva a cabo propiamente el proceso conciliatorio. Dentro de sus obligaciones se encuentran:

- » Emitir el citatorio a la audiencia de conciliación.
- » Aprobar o desestimar, según sea el caso, las causas de justificación para la inasistencia a la audiencia.
- » Comunicar a las partes el objeto, alcance y límites de la conciliación.
- » Exhortar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo.
- » Evaluar las solicitudes de los interesados con el fin de determinar la forma más adecuada para formular propuestas de arreglo.
- » Redactar, revisar y sancionar los acuerdos o convenios.
- » Elaborar el acta en la que se certificará la celebración de audiencias de conciliación y dar fe, en su caso, de la entrega al trabajador de las cantidades o prestaciones convenidas.
- » Expedir las actas de las audiencias de conciliación a su cargo, autorizar los convenios y las constancias de no conciliación.
- » Expedir las copias certificadas de los convenios y las actas de su cumplimiento.
- » Cuidar y verificar que en los acuerdos a los cuales lleguen las partes no se vulneren los derechos de los trabajadores.
- » Vigilar que en los procesos de conciliación no se afecten derechos de terceros y disposiciones de orden público.

2.1.3 Tribunales laborales

Aunque a veces el tribunal se utiliza como sinónimo de juez o jueza laboral, lo cierto es que es algo más amplio que la figura de la persona juzgadora. También la palabra tribunal puede referirse al espacio físico donde se imparte justicia, así como donde se encuentran todas las personas que forman parte de este (personas secretarías actuarias, instructoras, auxiliares y demás empleados), pero, en términos generales, cuando hablamos de tribunales, nos referimos al sistema judicial encargado de impartir justicia. En materia laboral, tenemos tribunales laborales que pertenecen al poder judicial.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo

Art. 525 bis

Arts. 604 y 605

Art. 610

Como se señalaba anteriormente, habrá tribunales federales y tribunales de cada entidad federativa y su competencia sigue las mismas reglas que las del resto de las autoridades laborales. Su función es conocer y resolver los conflictos del trabajo que se susciten entre trabajadores, entre patrones, entre trabajadores y patrones, entre sindicatos o entre sindicatos y patrones.

A un tribunal se acude a través de la interposición de la demanda, habiendo agotado previamente, como regla general, la etapa de conciliación prejudicial obligatoria y no haber logrado un acuerdo. Ello significa que, si bien en la conciliación las partes llegan a un acuerdo, al acudir a juicio ante un tribunal, quien resolverá será el juez o jueza a través de una sentencia, la cual puede satisfacer o no los intereses de las partes. Aunque la función principal de los tribunales es dirimir las controversias a través de una sentencia, ello no significa que ante estos no sea posible llegar a un acuerdo conciliatorio, por lo que también deben de promover y exhortar a las partes a que concilien.

El Poder Judicial Federal cuenta con diversos organismos, como lo son el Consejo de la Judicatura, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Tribunales Colegiados de Circuito y de Apelación, entre otros, todos con diferentes atribuciones y facultades. Sin embargo, por lo que respecta al conocimiento de conflictos laborales, compete a los tribunales laborales conocer de ellos. Estos cuentan con diferente personal que, entre todos, se encargan de llevar a cabo el proceso de conocer y resolver las controversias. No es posible abarcar todo el catálogo de puestos del Poder Judicial y sus funciones, pero los más relevantes en el proceso laboral son los siguientes:



2.1.4 Defensoría Pública

La Defensoría Pública es un órgano auxiliar del Consejo de la Judicatura Federal que tiene por objeto garantizar el derecho a la defensa y acceso a la justicia mediante orientación, asesoría y representación jurídica en distintas materias, incluyendo la laboral, atendiendo a la población menos favorecida del país de manera gratuita.

A nivel federal, lleva el nombre de Instituto Federal de la Defensoría Pública y también existe su homólogo en las entidades federativas que conocen de los asuntos de competencia estatal. Anteriormente, la Defensoría Pública no tenía competencia en asuntos laborales, sin embargo, derivado de la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017, también son competentes para conocer de esta materia.

La Defensoría Pública puede acompañar a las y los trabajadores y sus beneficiarios en los procedimientos laborales, desde orientarles y asesorarles hasta auxiliarles en la conciliación o representarles en juicio. De acuerdo a la LFT, para cumplir con el derecho a la debida defensa, si el tribunal advierte que existe una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del abogado o abogada de la parte trabajadora o sus personas beneficiarias, el propio tribunal le asignará un abogado de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo competente o de la Defensoría Pública que asuma su representación.

Aunque dentro del Instituto Federal de la Defensoría Pública hay una junta directiva, diferentes unidades y secretarías, por lo que respecta al procedimiento laboral, la figura más importante es la de asesoras y asesores jurídicos. Si bien la Ley Federal de la Defensoría Pública contempla la figura de defensores públicos, estos conocen únicamente de asuntos del orden penal, por lo que, cuando se trata de la materia laboral, se les conoce como asesores y asesoras; son ellos y ellas quienes prestan los servicios de asesoría y representación a la parte trabajadora.

2.1.5 Procuraduría de la Defensa del Trabajo

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social encargada de defender los derechos de las personas trabajadoras ante las autoridades laborales. Como el resto de las autoridades, existe una Procuraduría de la Defensa del Trabajo Federal y, a su vez, procuradurías en cada entidad federativa.

La procuraduría puede asesorar a las personas trabajadoras y a sus sindicatos, y representarlas durante un procedimiento laboral ante cualquier autoridad y en cualquier etapa del procedimiento de forma gratuita.

Esto significa que su acompañamiento puede ser desde antes de la etapa prejudicial, asesorando a la parte trabajadora. Durante la etapa prejudicial, orientándolas y auxiliándolas en audiencia; después, en la etapa judicial,



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Art. 685 bis
Ley Federal de la Defensoría Pública
Arts. 1-4



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Arts. 530-536

pueden asumir el rol de abogado o abogada y, en caso de ser necesario, auxiliar a la persona trabajadora para que acuda al amparo directo o indirecto. De acuerdo al artículo 530 de la LFT, sus funciones son las siguientes:

- » Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.
- » Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato.
- » Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.
- » Auxiliar a los Centros de Conciliación en otorgar información y orientación a los trabajadores que acudan a dichas instancias.
- » Auxiliar en las audiencias de conciliación a las personas que lo soliciten.

Al igual que la defensoría pública, cuando el tribunal advierte que existe una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del abogado o abogada de la parte trabajadora o sus personas beneficiarias, le asignará uno o una de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo competente o de la Defensoría Pública que asuma su representación.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo está encabezada por un titular que es el Procurador General y cuenta, entre otras, con subprocuradurías y procuradurías federales estatales, las cuales no deben confundirse con las procuradurías de las entidades federativas, pues mientras estas son de competencia estatal, aquellas son unidades administrativas de la procuraduría que realizan la función federal en las distintas entidades del país.

2.1.6 Otras autoridades

Existen otras autoridades que participan o tienen la capacidad de participar en los procedimientos laborales y pueden ser partes demandadas en un juicio o auxiliar a la impartición de justicia.

El primer supuesto se da en aquellos casos en que, de acuerdo al artículo 899-A de la LFT, se reclaman el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.

Es decir, en estos casos las autoridades que pueden ser demandadas y, por ende, que participan en el procedimiento laboral son el IMSS, INFONAVIT y los AFORES. En este supuesto, la parte actora puede ser la o el trabajador, personas aseguradas, pensionadas y beneficiarias.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo

Art. 784

Art. 899 A

El segundo supuesto se da cuando las autoridades auxilian al tribunal en la impartición de justicia al exhibir documentos. De acuerdo al artículo 784 de la LFT, todas las autoridades que tengan en su poder documentos que puedan ayudar a esclarecer la verdad, están obligadas a aportarlos antes de la audiencia de juicio. En este caso, la lista de las autoridades es abierta, pues su participación atenderá a los hechos controvertidos y lo que se intenta probar.

2.2 Las partes en el procedimiento

Ya hemos abordado cuáles son las autoridades que participan en el procedimiento laboral, pero, naturalmente, no son las únicas personas que participan en él, pues para que exista un procedimiento es necesaria la existencia de las partes. La LFT señala como partes en el proceso del trabajo a las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Antes de abordar los requisitos para ser parte, así como lo que entendemos por acciones y excepciones, veamos el concepto de *parte*.

De acuerdo a la definición que da la LFT, no son parte las y los jueces, secretarios y secretarias, personal conciliador o cualquier otra autoridad. Las partes serán únicamente las que tienen una controversia y la plantean ante el Tribunal Laboral, es decir, parte *actora* y parte *demandada*. En este sentido, podemos definir como parte tanto a la persona física o moral de quien se pide satisfaga ese derecho o cumpla esa obligación. En materia laboral, las partes pueden ser las y los trabajadores, las y los patrones, los sindicatos, los beneficiarios de las personas trabajadoras e, incluso, en materia de seguridad social, las autoridades como IMSS, INFONAVIT y los AFORES.

Aunque hemos definido a las partes como aquellas que se encuentran en una contienda ante un órgano jurisdiccional, la LFT también llama partes a las que se encuentran en un procedimiento de conciliación, aunque en este no podemos hablar de parte *actora* y parte *demandada*, sino únicamente de *solicitante* y *citada*. En estricto sentido, los requisitos que abordaremos a continuación tienen que ver con la concepción de parte ante el órgano jurisdiccional, pues hablaremos de la capacidad, personalidad y legitimación, todos ellos conceptos relacionados con la etapa judicial del procedimiento. Sin embargo, es importante conocerlos, pues quien acuda a un procedimiento de conciliación también debe estar legitimado, tener capacidad y personalidad.

2.2.1 Requisitos de las partes

Para ser parte en un juicio se debe tener capacidad, personalidad y legitimación. Aunado a ello, la LFT señala que es necesario tener interés jurídico.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Art. 689



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Art. 689

Veamos lo que cada uno de ellos supone en el procedimiento laboral:

Capacidad:

La capacidad supone el atributo que tienen las personas de adquirir derechos y contraer obligaciones en nombre propio, sin la necesidad de tener autorización de otra. En el caso del procedimiento laboral, supone la facultad de actuar en juicio y realizar actos por nombre propio o nombrar a quien representará a la persona en juicio. En principio, parece un término bastante sencillo, aunque se encuentra relacionado con las personas menores o con alguna discapacidad que no les permita actuar en juicio. En este sentido, la LFT señala que a las personas menores de 16 años se les designará un representante en caso de carecer de él. Por ello, es importante analizar si quienes se ostentan como parte tienen capacidad.

Personalidad:

La personalidad supone la identidad de la persona que actúa en juicio con la parte que tiene derecho a actuar en el mismo. Es decir, supone el conjunto de cualidades para comparecer y realizar actos dentro de un proceso ante un órgano jurisdiccional. La LFT señala que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Entonces, cuando hablamos de personalidad, nos referimos a que la persona que acude al juicio es la parte actora o parte demandada, ya sea que actúe en nombre propio o como apoderado de otra.

Pongamos un ejemplo como ayuda tanto para la personalidad y para la legitimación que abordaremos a continuación.

Una empresa denominada TRANSPORTES URBANOS S. A. DE C. V., quiere rescindir la relación laboral con su trabajador Octavio Nieto, quien desempeñaba el puesto de administrador, por haber robado dinero, por lo que decide iniciar un proceso jurisdiccional en su contra para despedirlo. Imaginemos que la empresa TRANSPORTES URBANOS, S. A. DE C. V. acude a juicio a través de su apoderado legal, Ricardo Sánchez. Sin embargo, al presentar la demanda, Ricardo Sánchez no anexa a la misma el poder que le otorgó TRANSPORTES URBANOS, S. A. DE C. V. para actuar en su nombre y representación. En este caso, podemos afirmar que Ricardo Sánchez no acreditó su personalidad para actuar en juicio, pues al no haber anexado el poder está actuando en nombre propio y él, como persona física, carece de interés en el juicio.

La LFT señala que, en el caso de las personas físicas, si acuden a juicio a través de apoderado legal, este debe ser licenciado en Derecho y contar con cédula profesional.

Regresando al ejemplo anterior, Octavio Nieto puede acudir a juicio de manera personal, lo cual sería suficiente para acreditar la personalidad, o puede acudir a través de apoderado legal, quien para tener personalidad en el juicio debe cumplir con el requisito de exhibir poder notarial o carta poder firmada ante dos testigos y ser licenciado o licenciada en derecho con cédula profesional.

Como vemos, cuando una persona física actúa en nombre propio no tiene que ofrecer documentación para acreditar su personalidad. Sin embargo, si se está actuando en representación, ya sea de persona física o persona moral, debe acreditar la representación a través de poder que cumpla con

los requisitos establecidos para cada una de ellas. Como ya señalamos, quienes representan a personas morales deben acudir a juicio a través de poder notarial otorgado, a su vez, por una persona con facultades suficientes para otorgarle dicho poder. Por su parte, la representación de una persona física también puede realizarse a través de poder notarial o carta poder, firmada ante dos testigos. Sin embargo, cuando la persona física es la parte trabajadora, quien le represente debe de ser licenciada en Derecho.

Legitimación:

Es un concepto que puede dividirse tanto en activa y pasiva, como en la causa y en el proceso. La legitimación en el proceso está relacionada con la personalidad y capacidad de las partes, que ya abordamos anteriormente, por lo que nos concentraremos en la legitimación en la causa.

La legitimación en la causa se refiere a la identidad de la parte actora con la parte que tiene derecho a que se resuelvan las pretensiones que hizo valer en su favor y la identidad de la parte demandada con quien debe soportar la decisión. Esto significa que cuando una persona tiene legitimación activa en la causa, es la persona titular del derecho que reclama ante un tribunal, mientras que quien tiene legitimación pasiva, es la persona obligada a dar cumplimiento.

Si continuamos con el ejemplo visto anteriormente, podemos decir que quien tiene legitimación activa en la causa es TRANSPORTES URBANOS S. A. DE C. V., por ser el titular del derecho a rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad. A su vez, quien tiene legitimación pasiva en la causa es el trabajador, por ser la persona contra quien se debe hacer valer la demanda, pues fue ella la presunta responsable del robo, por lo que es el trabajador y no alguien más quien debe soportar la decisión.

Imaginemos que TRANSPORTES URBANOS S. A. DE C. V. demanda a la esposa del trabajador, quien no tiene ninguna relación laboral con la empresa, solo porque cree que ella tenía conocimiento de que su esposo estaba robándole dinero. En este caso, no hay legitimación pasiva en la causa, pues ella no tenía una relación laboral con la empresa, por lo que la acción en su contra no podría proceder.

Como señalamos anteriormente, la LFT utiliza el concepto de interés jurídico y, si bien no lo define, por este puede entenderse aquel que tiene una persona física o moral que se ve o puede verse afectada por una decisión. En este sentido, el interés jurídico se encuentra íntimamente ligado con la legitimación en la causa, pues el primero supone que será parte quien pueda ser afectado por una decisión del Tribunal Laboral, mientras que el segundo supone la identidad de la parte actora y demandada con quienes deben resentir los efectos de la sentencia.

Para poder ser parte en un proceso laboral, es necesario cumplir con todos estos requisitos. Como señalamos anteriormente, si bien estos conceptos no se usan en la conciliación prejudicial, lo cierto es que a esta no debe acudir alguien sin capacidad, personalidad o sin haber sido afectado por un conflicto laboral.

Aunado a los requisitos anteriores, la LFT señala que es necesario ejercitar acciones u oponer excepciones para ser parte. En lo posterior, abordaremos lo que suponen estos términos. Sin embargo, no son del todo acertados, pues una persona puede ser parte demandada y, aun cuando no oponga alguna excepción o se allane a las pretensiones de la parte actora, sigue siendo parte.

2.2.2 Personas intervinientes en los procedimientos laborales

Cuando hablamos de personas intervinientes en los procedimientos laborales no estamos acotándonos a las que tienen el carácter de parte. Si bien las partes son personas intervinientes en los procedimientos, no son las únicas. En el presente apartado abordaremos quién es la parte actora, quién la parte demandada y el rol que pueden desempeñar las y los abogados tanto en el proceso judicial como en la etapa prejudicial, así como quiénes pueden ser personas terceras interesadas y qué otras personas pueden participar de los procedimientos.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo

Art. 684-E VII
 Art. 685 bis
 Art. 690
 Art. 692
 Art. 873-F I
 Art. 822

- » La parte **actora**, también conocida como **demandante**, es la persona física o moral que acude a un procedimiento para reclamar una pretensión. Dado que la etapa de conciliación prejudicial no forma parte del juicio, a quien acude a solicitarla no se le conoce como parte actora, sino únicamente como solicitante. Ante los tribunales, va a depender del tipo de procedimiento que se esté llevando para determinar quién es la parte actora. Aunque comúnmente se le asocia con la parte trabajadora, lo cierto es que también pueden serlo sus personas beneficiarias, la o el patrón, o un grupo de trabajadores o sindicato.
- » La parte **demandada** es la persona física o moral contra la que se reclama, es decir, se resiste a la pretensión del actor. En la conciliación prejudicial, aún no se le puede considerar demandada, precisamente por estar en un proceso conciliatorio. En ese punto del procedimiento es solo la parte citada a conciliar. La parte demandada comúnmente se asocia con la o el patrón, sin embargo, también pueden ser parte demandada la parte trabajadora, un sindicato o, como ya veíamos, una autoridad como el IMSS el INFONAVIT o las AFORES.
- » El rol de las, les y los **abogados** puede variar atendiendo a quien representan y la etapa en la que se encuentre el procedimiento. En la etapa prejudicial pueden asesorar y acompañar a las y los trabajadores a la audiencia conciliatoria, pero carecen de la facultad de actuar como su apoderado, pues es un procedimiento de conciliación y no un juicio, de manera que el trabajador debe acudir de manera personal y la presencia de su abogado o abogada es opcional.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo no estipula que la parte empleadora pueda hacerse acompañar por un abogado o abogada a la audiencia de conciliación. Sin embargo, puede acudir a través de un apoderado con facultades suficientes para obligarse en su

nombre. Dicha facultad no está limitada a personas morales, por lo que incluso las personas físicas, siempre y cuando sean la parte empleadora, pueden acudir a la conciliación a través de una persona con poder suficiente, que puede ser su abogado o abogada.

En la etapa judicial, las, les y los abogados pueden actuar asistiendo a las partes en todas las etapas. Esto lo pueden realizar en carácter de apoderado o apoderada legal de una de las partes o, simplemente, como abogado o abogada. Las personas físicas pueden acudir a juicio de manera personal o a través de apoderado o apoderada legal, sin embargo, esta debe ser licenciada en Derecho. Por su parte, y dada su naturaleza, la persona moral siempre acudirá a juicio a través de una persona apoderada pues, al ser una ficción jurídica, no puede acudir por su propia cuenta, por lo cual, dicha apoderada no tiene que acreditar ser abogado o abogada, aunque sí puede serlo. No obstante, dicha persona moral puede autorizar abogados o abogadas que le representen, en cuyo caso deben acreditar ser licenciadas en Derecho.



Recuerda

La designación de persona apoderada se hace a través de un poder notarial o una carta poder ante dos testigos, mientras que la de abogado o abogada se hace a través de un escrito presentado al tribunal, lo que les permite llevar a cabo todos los actos correspondientes a la parte que los designó, excepto los que impliquen disposición del derecho en litigio o que estén reservados a esta.

De esta forma, su distinción estriba en que la persona apoderada actúa mediante mandato y la o el abogado patrono únicamente con la designación mediante ocurso presentado al juzgador, por lo que, el primero es un mandatario o representante legal y los segundos solamente tienen el carácter de autorizados. Un ejemplo claro de esta diferencia es que la persona apoderada puede recoger el dinero que se ponga a disposición de su poderdante en un tribunal, mientras que la persona abogada carece de estas facultades.

- » Otras personas que pueden participar en los procedimientos laborales son las y los terceros con interés. La persona tercera con interés es aquella que, aunque no es propiamente parte en el proceso, puede ser afectada por la resolución que se dicte. De acuerdo a la LFT, las personas que puedan ser afectadas por la resolución en un conflicto podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo o siendo llamadas a juicio por el tribunal.

Ejemplo de tercero interesado:

Un ejemplo sencillo sería un caso en el que un trabajador (parte actora) reclama la reinstalación y reconocimiento de ser de base en una plaza, y el patrón (parte demandada) afirma que el puesto pertenece a otra persona que se encontraba con licencia.

En este caso, esa otra persona sería el tercero interesado en el juicio, pues la sentencia que resuelva el conflicto laboral pudiera afectar en su esfera jurídica.

Como vemos, la LFT utiliza el término interés jurídico como aquel que debe acreditar la persona que sea llamada como tercera, para que tenga tal carácter.

Para que una persona sea llamada en calidad de tercera con interés, la parte que pretenda llamarle debe acreditar ante el tribunal porqué considera que tiene tal carácter. Pueden ser llamados a juicio desde el escrito inicial de demanda hasta antes de la audiencia preliminar y, una vez llamados, tienen diez días para comparecer a hacer valer lo que a su derecho convenga y ofrecer las pruebas convenientes. Sin embargo, al no ser parte, no están legitimados para interponer acciones u oponer excepciones.

- » Existen también otras personas que intervienen en los procesos judiciales, como lo son las y los peritos y testigos. Es importante tener claro que estas personas no son parte en el procedimiento, sino que rinden su testimonio, ya sea de hechos que les constan o su dictamen como expertos en un tema. En la unidad 4 se abordará con más detenimiento el rol de estas personas en el proceso.
- » Por último, es importante señalar que, en los procedimientos paraprocesales o voluntarios, no existe parte actora y parte demandada, sino únicamente parte interesada. En la unidad 5 se abordan los procedimientos paraprocesales, por el momento es importante señalar que en estos no existe una contienda, sino una solicitud al tribunal, de ahí que se le llama personas con interés o parte interesada a la parte trabajadora, patronal o sindicato que solicite un procedimiento de este tipo.

2.3 Acciones, excepciones y defensas

Como se advirtió anteriormente, la LFT señala como un requisito para ser parte en un proceso laboral, ejercitar acciones u oponer excepciones. En el presente apartado abordaremos qué es una acción, cuáles pueden ejercitarse y en cuánto tiempo prescriben; qué son las excepciones y una lista de las más comunes, así como su diferencia con las defensas.

2.3.1 Acciones

De acuerdo a Johanna H. Montilla (2008, pág. 93), por acción se entiende un derecho público, cívico, subjetivo, abstracto y autónomo, correspondiente a toda persona natural o jurídica para obtener la aplicación de la jurisdicción del Estado a un caso concreto mediante una decisión judicial, a través de un proceso.



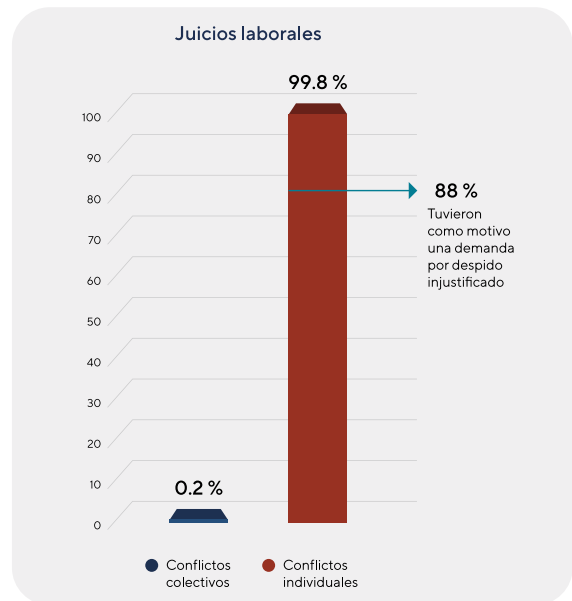
Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Arts. 516-522

Al iniciar un juicio a través de una demanda, se debe ejercitar una acción. La acción es un derecho subjetivo que tutela un derecho sustantivo, esto se traduce en que la acción no es el derecho que se pretende proteger, sino el poder que se tiene para acudir a los tribunales a reclamar el cumplimiento de una pretensión. En derecho laboral existe una gama muy amplia de acciones. A continuación, mencionaremos algunas que resultan ser comunes, pero debe tomarse en cuenta que esta lista es únicamente enunciativa y no limitativa.

De acuerdo a datos del INEGI, en 2020 el **99.8 % de los juicios laborales derivaron de conflictos individuales de trabajo**, mientras que los colectivos representaron solo el 0.2 %. Por su parte, el 88 % de los conflictos individuales de trabajo tuvieron como motivo una demanda por despido injustificado, por ello, se puede afirmar que, dentro de las acciones más comunes, encontramos la reinstalación y la indemnización constitucional (INEGI, 2021, pág. 2).

La *reinstalación* se puede promover cuando, ante un despido que la parte trabajadora estima injustificado, reclama se le regrese en las mismas condiciones a su trabajo. Por su parte, la *indemnización constitucional* también se puede promover ante un despido que la parte trabajadora estima injustificado, pero en esta reclama que se le pague lo correspondiente a tres meses de salario, a los que tiene derecho de acuerdo a la Constitución. Como vemos, aunque la causa de estas acciones puede ser la misma, no pueden promoverse en conjunto, pues son contradictorias, es decir, no se puede reclamar el pago de tres meses de salario por despido injustificado y, a su vez, la reinstalación al trabajo, por ello, la parte trabajadora tendrá que elegir entre una u otra.



Lo mismo sucede con la acción de *rescisión de la relación laboral* promovida por la parte trabajadora, la cual se da cuando esta pretende que se dé por terminada la relación de trabajo y se le indemnice porque la parte patronal incurrió en alguna de las causas que señala el artículo 51 de la LFT, como engañar a la parte trabajadora, amenazarla, malos tratos, actos de violencia, reducir el salario, etc. Esta acción tampoco se puede promover junto con alguna acción derivada de un despido injustificado, pues serían contrarias, ya que en una pretende que se termine la relación laboral y, en otra, se le reinstale o se le pague una cantidad de dinero por haber sido despedido.

Sin embargo, cuando las acciones no son contrarias, sí se pueden promover en conjunto. Por ejemplo, el *pago de prestaciones devengadas*, se da cuando alguna prestación a la que se tiene derecho no ha sido pagada, por ejemplo, el aguinaldo o la prima vacacional. La parte trabajadora sí puede reclamar el pago de estas a la par de la rescisión.

Algunas otras acciones comunes son la *prórroga de contrato*, que se puede ejercer cuando la parte trabajadora tiene un contrato por tiempo determinado y ante su vencimiento subsiste la materia del trabajo que originó la relación laboral, reclama la continuación de esta relación. La *ejecución de convenio* que se puede ejercer cuando un convenio celebrado ante un Centro de Conciliación o un Tribunal Laboral no se cumple, las partes pueden reclamar su ejecución, o la *designación de beneficiarios*, se puede ejercer cuando la persona trabajadora fallece y sus familiares reclaman el pago de las prestaciones que había generado.

Es importante tener en cuenta que todas las acciones tienen un término para ejercitarse. En caso de no hacerlo en el término que señala la ley, la acción se encuentra prescrita. En términos generales, por prescripción se entiende el plazo de tiempo en el que se adquieren cosas ajenas o se extinguen acciones o derechos. En el caso de la prescripción de la acción, hablamos de la extinción del derecho para acudir a un tribunal a reclamar el cumplimiento de una o más pretensiones.

Por regla general, de acuerdo al artículo 516 de la LFT, las acciones laborales prescriben en un año, salvo los tres casos de excepción que prescriben en un mes, dos meses y dos años. A continuación, con fundamento en el Manual de Conciliación Laboral (2008), se presenta un catálogo de las diversas acciones laborales, junto con el tiempo en el que prescriben:



2.3.2 Excepciones

Si la parte actora debe ejercer una acción, a la parte demandada le corresponde oponer una excepción que supone la oposición a las pretensiones que reclama la primera. Existen distintas clasificaciones que pueden hacerse de las excepciones, pero la más común es la que la clasifica en dilatorias y perentorias.

Las primeras, como el propio nombre lo indica, dilatan el proceso y también se les conoce como excepciones procesales, pues no atacan el fondo de la pretensión de la parte actora, por ejemplo, las excepciones de incompetencia o conexidad. Si la parte demandada opone una de estas, no estaría argumentando en ellas respecto al derecho que hizo valer la parte actora o si esta lleva o no razón. En la excepción de incompetencia, estaría argumentando que el tribunal que está conociendo del asunto no es competente y, en la excepción de conexidad, que hay otro asunto, en otro tribunal, donde las mismas partes litigan sobre los mismos hechos. Como vemos, en estos casos no se resuelve el fondo del problema, sino que lo aplaza.

En cambio, las excepciones perentorias son las que tienden a la destrucción de la acción. Por ejemplo, si la parte actora reclama en su demanda el pago de una prestación y la parte demandada ya la pagó, opondrá la excepción de pago y buscará acreditar esta. En este caso, la excepción no va encaminada a dilatar el asunto, sino a atacar el fondo de lo que pretende la parte actora, buscando que la sentencia le sea favorable.

La LFT no señala una lista cerrada de excepciones que puede oponer la parte demandada. Algunos ejemplos de excepciones procesales son la litispendencia, conexidad, incompetencia y la falta de personalidad. Por su parte, serán excepciones perentorias –y que comúnmente se oponen a los juicios laborales– la de pago, cuando la parte actora reclama algo que la demandada ya pagó. Por ejemplo, que la parte trabajadora reclame el pago de la prima vacacional y la patronal si realizó el pago. La *rescisión de la relación de trabajo por causa justificada*, cuando una de las partes incumple con sus obligaciones legales o contractuales pactadas. La de *prescripción de la acción*, cuando la parte demandada estima que la parte actora no ejerció su acción a tiempo. La de *cosa juzgada*, cuando el conflicto laboral ya fue materia de otro juicio o de un convenio celebrado en un Centro de Conciliación. La *obscuridad o vaguedad en la demanda*, cuando de su propia redacción no se pueda entender qué está reclamando o los hechos en los cuales sustenta su reclamo. La de *inexistencia de la relación laboral*, cuando la parte patronal estima que quien le demanda no era su trabajadora, por ejemplo, aduciendo le prestaba un servicio profesional y no un trabajo subordinado. La *renuncia*, cuando la parte patronal considera que no hubo un despido, sino que la parte trabajadora renunció. Como vemos, todas estas atacan el fondo del asunto y pretenden destruir la acción de la parte actora.

La excepción a oponerse dependerá del caso concreto y el sentido en el que se conteste la demanda. La LFT no señala una limitante en las excepciones que pueden oponerse, por lo cual se pueden enfrentar tanto dilatorias como perentorias y pueden ser una o más. Sin embargo, al igual que en las acciones, no pueden oponerse excepciones contradictorias. Por ejemplo, no puede oponerse una excepción aduciendo que existió una renuncia por parte de la trabajadora y otra negando la existencia de la relación laboral, lógicamente si no existió la relación, no pudo haber renuncia.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo

Art. 701 y 702

Art. 871-D

Art. 873-A

2.3.3 Defensas

Las excepciones y defensas suelen confundirse e incluso utilizarse como sinónimos. En la doctrina no hay consenso sobre su clasificación y diferencias, sin embargo, por defensas podemos entender todas aquellas negaciones que formula la parte demandada respecto de los hechos narrados por la parte actora. En este sentido, si una persona demanda el despido injustificado, la o el patrón pueden oponer tanto excepciones como defensas. Una excepción podría ser la de rescisión de la relación de trabajo por causa justificada, mientras que una defensa sería la negación de haberle despedido injustificadamente.

La primera supone una afirmación, mientras que la defensa supone una negación del hecho que sustenta la pretensión que reclama la parte actora. En este caso, la excepción conlleva una carga mayor, pues no solo se está negando el hecho, sino que se está afirmando que la relación de trabajo se rescindió por causa justificada, lo que conlleva que la parte demandada tenga que asumir la carga de la prueba y demostrar los hechos en los que sustenta dicha excepción. En términos prácticos, las defensas en materia laboral se dan en la contestación y contrarréplica, a través de negar o contradecir los hechos o consideraciones de derecho en los que la parte actora sustenta sus pretensiones.

Actividades de aprendizaje

Actividad de aprendizaje 1

Identificación de autoridades competentes, partes y acciones.

Metodología

1. De manera previa, analiza los siguientes tres casos que se utilizarán para realizar la actividad con el grupo.
2. Responde las preguntas que se plantean en cada caso, con la finalidad de identificar la información que te permita enriquecer el diálogo entre el alumnado y orientar el logro de los aprendizajes propuestos.
3. Durante la sesión, divide al grupo en equipos. Por ejemplo, si por el número de estudiantes resultan cuatro equipos: a dos equipos se les asigna el bloque 1 de preguntas que corresponde a la Identificación de Autoridades Competentes.
4. Enseguida, a los dos equipos restantes, asignar el bloque 2 de preguntas que corresponde a Partes y Acciones.
5. Una vez que los equipos respondan las preguntas de los casos asignados, solicita en plenaria que algunos equipos expliquen sus respuestas.
6. Proporciona retroalimentación al grupo corrigiendo posibles imprecisiones para aclarar conceptos o procedimientos señalados por los participantes en la actividad.
7. Realiza el cierre enfatizando el rol de las autoridades competentes para conocer de las controversias laborales y quiénes pueden participar en ellas, así como reiterando quiénes pueden ser parte en un juicio, el tipo de acción que pueden promover y su prescripción.

Casos¹

Caso 1: Prueba no superada

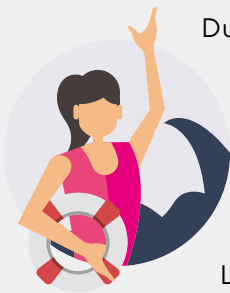


El C. Javier Rodríguez Amezcua labora para la empresa Sustentabilidad Ecológica, S. A. de C. V., la cual se dedica a hacer vasos y platos desechables a partir de plástico reciclado. Javier fue contratado desde el día 21 de febrero de 2022 con la posición de “Ingeniero técnico de reciclaje”, mediante un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad de prueba por un periodo de 90 días.

El día 25 de abril, al encontrarse el C. Javier Rodríguez Amezcua en el centro de trabajo ubicado en Lerma, Edomex, la C. Luisa Jiménez H., directora de Recursos Humanos de la empresa, le comunicó que a partir de esa fecha se daba por terminada su relación laboral con la empresa, en virtud de que hasta ese momento no había acreditado contar con los conocimientos necesarios para la posición para la que fue contratado. En ese momento puso a la vista del C. Javier Rodríguez Amezcua un proyecto de finiquito que incluía sus salarios del 16 al 25 de abril de 2022, partes proporcionales de vacaciones, aguinaldo y prima vacacional, así como saldo acumulado de fondo de ahorro.

El C. Javier Rodríguez Amezcua consideró que se le estaba despidiendo injustificadamente, por lo que no accedió a la firma de los documentos de terminación y decidió iniciar un trámite de demanda, por lo que el día 12 de mayo acudió ante usted para solicitarle asesoría jurídica.

Caso 2: Bono acuático



Durante los meses de marzo y abril del año 2022, la empresa Nacidos para ganar, S. de R. L. de C. V., administradora de una escuela de natación llamada “Ganadores club” se vio afectada en sus ingresos, puesto que las infancias que suelen acudir a clase se dieron de baja por las vacaciones de Pascua.

Por la falta de ingresos, la empresa decidió recortar a su personal, dando de baja a cuatro instructores y un asistente administrativo. Les citó, de forma escalonada, el 2 de mayo de 2022 en las instalaciones de la empresa, ubicada en Polanco, CDMX, y les presentó un proyecto de cierre económico en el que se les pagaba su finiquito y una gratificación extraordinaria equivalente a un mes de salario base.

De las 5 personas despedidas, la C. Michelle Laredo Guerra, instructora de natación, le contacta a usted el 20 de mayo de 2022, indicándole que a diferencia de las otras

¹ Las actividades Caso 1: Prueba no superada, Caso 2: Bono acuático, Caso 3: Transpaternidad, son casos hipotéticos desarrollados por Alix Airam Trimmer Espinosa.

personas, ella decidió no aceptar la cantidad que le propuso la empresa, que está al tanto del monto correspondiente por concepto de indemnización y prefiere seguir un juicio en contra de la empresa que perder su dinero.

Como factor relevante, la C. Michelle Laredo Guerra le hace saber que ella tenía un beneficio adicional a las otras personas, pues debido a su antigüedad (ella ingresó el 12 de febrero de 2008), la escuela de natación le otorgaba un bono trimestral por las clases particulares que con ella fueran contratadas, lo demuestra mediante varios recibos de nómina y mensajes instantáneos de WhatsApp. Le indica, además, que ese bono no se veía reflejado en la propuesta económica rechazada y que, sin la consideración del mismo en el salario integrado, no está dispuesta a conciliar el juicio.

Caso 3: Transpaternidad



Santiago Meléndez Nájera es un hombre trans que labora para Pagos Radiantes, S. A. de C. V., empresa líder en la colocación de créditos personales en la ciudad de Monterrey, Nuevo León.

Santiago ingresó a la compañía durante su transición, sin embargo, toda su documentación la presentó, desde un inicio, debidamente modificada y ajustada a su identidad adecuada.

Pagos Radiantes, S. A. de C. V., como empresa de alto impacto económico, siempre ha dado un trato digno a sus colaboradores, otorgando prestaciones y salarios altos, teniendo beneficios de convivencia y salud mental, etc. Además, la empresa cuenta con un grupo de colaboradores integrantes de la comunidad LGBTTTIQ+ que dirige la creación de espacios y políticas incluyentes dentro de la misma.

Durante el mes de septiembre de 2022, los compañeros laborales de la misma área de Santiago notan que subió de peso y que ha faltado en diversas ocasiones a laborar. El 23 de septiembre, Santiago Meléndez acude al departamento de Recursos Humanos a informar que se encuentra en estado de gravidez, que es su deseo ser padre y requiere del apoyo de la empresa para solventar la situación. Santiago proporciona a la empresa un documento en el cual el Instituto Mexicano del Seguro Social ha resuelto no otorgarle incapacidad alguna derivada del embarazo, pues sus documentos indican que se trata de un hombre.

El departamento de Recursos Humanos solicita una reunión con el grupo LGBTTTIQ+ de la empresa para dirimir la situación. Una vez llegados a un punto de acuerdo, solicitan a Santiago (para poder respaldarlo) presente su documentación previa a la transición, con la cual compruebe que biológicamente es mujer, y con tales documentos se encargarán de apoyarle en el otorgamiento de una licencia por maternidad, con goce de sueldo parcial (a razón del 60 %), de lo contrario, ofrecen únicamente otorgarle los días necesarios para el nacimiento a cuenta de vacaciones y cinco días posteriores al parto, con motivo de licencia de paternidad.

Adicionalmente, las personas que trabajan en la misma área que Santiago, deciden cuestionarle respecto de su embarazo, preguntándole si ahora desea ser mujer e incluso se ofrecen a organizarle un *baby shower*.

Santiago Meléndez busca su consejo legal indicándole que desea dar por terminada su relación laboral, ya que considera que es obligación de Pagos Radiantes, pagarle la licencia por razón de embarazo con su salario íntegro, por lo cual desea demandar la rescisión de su contrato de trabajo.

Bloque de preguntas

Identificación de autoridades competentes, partes y acciones.

Bloque 1

Preguntas sobre autoridades competentes

Solicita a tus estudiantes que en cada equipo:

- a. Analicen a detalle los casos: 1 (prueba no superada), 2 (bono acuático) y 3 (transpaternidad).
- b. Simulen que son el abogado o abogada a quien consultan las personas y respondan las siguientes preguntas para cada caso:
 - I. ¿El asunto es de competencia local o federal? Expliquen por qué.
 - II. Si la persona está buscando una representación gratuita, ¿a qué autoridades le recomendarías acudir y por qué?
 - III. Identifiquen, para cada caso, qué Centro de Conciliación sería competente para conocer de los asuntos atendiendo al estado en el que se dio el conflicto, para lo que deberán realizar una búsqueda por internet.

Bloque 2

Preguntas sobre partes y acciones

Solicita a tus estudiantes que en cada equipo analicen a detalle los casos: 1 (prueba no superada), 2 (bono acuático) y 3 (transpaternidad).

- » **Para el caso 1**, pide a las, los y les que consideren lo siguiente:
La persona que acude a asesoría, aunque quiere demandar, no quiere ir de manera

personal al juicio. También pregunta si puedes acudir en su representación o, en su caso, qué opciones tiene.

Solicita lo siguiente:

- a. Expliquen quiénes serían las partes en el procedimiento.
 - b. Expliquen la intervención que pueden tener como abogado o abogada.
¿Pueden acudir a la conciliación a representarle? Como abogado o abogada, ¿pueden acudir a juicio a representar a la persona?
 - c. Identifiquen si existe alguna persona que pueda ser tercera con interés.
 - d. Expliquen la diferencia entre capacidad, personalidad y legitimación.
- » **Para el caso 2**, pide a las, los y les estudiantes que consideren lo siguiente:
La persona que acude a asesoría refiere que tiene unas vacaciones planeadas para la siguiente semana y se ausentará durante dos semanas, desea saber si puede iniciar el procedimiento hasta su regreso o tiene que hacerlo antes.

Solicita lo siguiente:

- a. Identifiquen el tipo de acción que promoverían en este caso y expliquen cuánto tiempo tienen para promover dicha acción.
 - b. Realicen el cómputo desde el día en que la persona fue despedida y resuelvan si tiene que presentarla antes de irse de vacaciones o puede hacerlo regresando.
- » **Para el caso 3**, solicita al estudiantado lo siguiente:
- a. Expliquen quiénes serían las partes en el procedimiento.
 - b. Identifiquen si existe alguna persona que pueda ser tercera con interés.
 - c. Identifiquen el tipo de acción que promoverían y el tiempo para promoverla.

Evaluación de aprendizaje

Utiliza una rúbrica para calificar el desempeño de las personas en cada uno de los equipos, la cual te será útil para proporcionar retroalimentación precisa sobre los aspectos que requieren mejorar. Por ejemplo:

Rúbrica	Nivel
Demuestra dominio sobre la identificación de las partes en un procedimiento laboral	4
Lleva a cabo la identificación de las partes en un procedimiento laboral sin errores importantes.	3
Comete varios errores al identificar las partes, pero puede llegar a distinguirlos.	2
Presenta errores significativos al identificar las partes	1

Actividad de aprendizaje 2

Reflexión sobre interés jurídico y concepto de parte

Metodología

1. Realizar un círculo de reflexión donde se analice la redacción de la LFT en torno al concepto de parte. Para guiar la reflexión, se recomienda utilizar las siguientes preguntas:
 - a. ¿Es necesario oponer excepciones para ser parte en un juicio?
 - b. ¿Qué pasa si me allano a las pretensiones del actor?
 - c. ¿Qué significa tener interés jurídico?, ¿es lo mismo que tener legitimación en la causa?
 - d. ¿Por qué consideran que son útiles estos conceptos?
 - e. ¿Cuál es el objetivo de diferenciar la capacidad, personalidad y legitimación?

Evaluación de aprendizaje

Puede utilizarse una rúbrica para que las, los y les estudiantes realicen la autoevaluación de su aprendizaje, de manera que identifiquen conocimientos que aún requieren reforzar. Por ejemplo:

Rúbrica	Sí	Parcialmente	No
Puedo identificar las partes en un procedimiento laboral			
Puedo explicar la intervención que realiza un abogado o abogada en un juicio laboral			
Puedo explicar los tipos de acciones y excepciones que se pueden promover en un juicio			

Referencias

- » Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local, 2020. Comunicado de prensa núm. 361/21. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/Est-Sociodemo/RelLab2020.pdf>
- » Ley Federal del Trabajo (1970/2022)
- » Montilla, J. (2008). La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda. *Cuestiones Jurídicas*. (2), 89-110. <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127519338005.pdf>
- » Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2020). Manual de conciliación laboral. Unidad de enlace para la reforma al sistema de justicia laboral. https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_24-04-2020_DAGN

Unidad **03**

La conciliación prejudicial

Competencia e indicadores

Competencia específica





- Explica el procedimiento de conciliación; distinguiendo los principios y reglas que lo rigen, los derechos de las personas intervinientes y los casos de excepción a partir del análisis de casos concretos.

Indicadores de competencia

- 01** Explica el objetivo de la conciliación prejudicial.
- 02** Identifica las características y los principios de la conciliación prejudicial.
- 03** Explica el funcionamiento del procedimiento conciliatorio.
- 04** Aplica el método de conciliación en un caso simulado, identificando los derechos de las personas intervinientes.
- 05** Explica, desde una perspectiva de género y derechos humanos, cuándo aplicar la conciliación obligatoria y cuándo los casos se encuentran exceptuados.

Actividad de la unidad

Actividad » Grupo o clasificación

- | | |
|---|---|
| 3.1 Análisis de video sobre el procedimiento de conciliación prejudicial |  Análisis y razonamiento |
| 3.2 Reflexión sobre la utilidad de la conciliación prejudicial |  Reflexión |
| 3.3 Dinámica de juego de roles en una audiencia de conciliación |  Aplicación y trabajo colaborativo |
| 3.3 Dinámica de juego de roles en una audiencia de conciliación |  Aplicación y trabajo colaborativo |

Recursos complementarios

01

Perspectiva de género en el proceso laboral

Capítulo II. El proceso laboral desde la perspectiva de género, págs. 71-131.

Vela, E. (2021). Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral.

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20género%20en%20materia%20laboral_0.pdf

02

Convenio de conciliación

Tesis jurisprudencial completa

Pleno del décimo circuito. Contradicción de tesis 1/2022, sentencia del 8 de julio de 2022. Tesis de jurisprudencia. PC.X. J/3 L (11.ª) con el rubro de COMPETENCIA. CONVENIO CELEBRADO ANTE UN CENTRO DE CONCILIACIÓN FEDERAL O LOCAL, SU APROBACIÓN NO PREJUZGA SOBRE LA COMPETENCIA DEL ÓRGANO JURISDICCIONAL AL QUE LE CORRESPONDERÁ CONOCER SOBRE SU EJECUCIÓN (NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL). Semanario Judicial de la Federación. Registro digital: 2024942

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2024942>

03

Convenio laboral prejudicial

Artículo completo

Vargas, V. (2022). Análisis constitucional y legal del convenio laboral prejudicial y judicial como cosa juzgada. *Ius Comitalis*. Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de México. núm 10, 45-61.

<https://iuscomitalis.uaemex.mx/article/view/19047/14773>

04

Técnicas de conciliación

Módulo IV. Teoría y Técnicas de la Comunicación Aplicadas a la Conciliación, págs. 31-50.

Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral Dirección de Orientación. (2020). Manual de Conciliación Laboral materia individual. Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_24-04-2020_DAGN_VF.pdf

Marco teórico

Unidad III. La conciliación prejudicial

La conciliación juega un papel principal en el nuevo sistema de justicia laboral. Si bien, desde el sistema anterior fungía como un principio rector del proceso, en la realidad no siempre se traducía a un verdadero impulso por resolver los conflictos laborales a través de esta vía, sino que, en ocasiones, resultaba un mero trámite hasta agotar la instancia para continuar con el litigio.

El nuevo sistema de justicia laboral replantea la función conciliatoria y la fortalece como una vía eficiente para resolver los conflictos laborales (Molina, 2021, pág. 22). Pero, ante todo esto, hay que preguntarse, ¿qué es la conciliación?

La conciliación es uno de los conocidos Medios Alternativos de Solución de Controversias (MASC). Los MASC son procedimientos tendientes a solucionar conflictos, pero se encuentran fuera del ámbito judicial. Esto significa que la controversia no se somete a un tribunal para que un juez o jueza resuelva la misma, sino que supone que las partes –de manera voluntaria y no adversarial– participen en la construcción de la resolución de la controversia en un ambiente positivo, pacífico, colaborativo, de mutuo desarrollo y sin las formalidades que caracteriza a un procedimiento judicial.

Dentro de los MASC encontramos distintos procedimientos, como la negociación, la mediación y, como ya se dijo, la conciliación. Esta última es:

Un método de negociación asistida donde un tercero imparcial y neutral asiste a las partes para que encuentren, a través del diálogo, propuestas inteligentes que construyan un acuerdo que satisfaga sus intereses. La conciliación se orienta hacia la solución justa del conflicto de intereses. El personal conciliador tiene un rol activo, proponiendo soluciones no vinculantes (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020, pág. 49).



Recuerda

Aunque puede resultar muy parecida a la mediación, la diferencia estriba en que la persona encargada de asistir a las partes no les propone soluciones, únicamente transmite la información de manera asertiva para auxiliar a que estas encuentren puntos de coincidencia. En cambio, en la conciliación, la persona facilitadora sí hace propuestas para solucionar el conflicto.

3.1 El objetivo de la conciliación prejudicial

En términos generales, se puede afirmar que la conciliación tiene como objetivo salvaguardar tanto el derecho de acceso a la justicia como la expeditéz en su impartición, a través de un procedimiento sencillo, moderno, ágil y de fácil acceso (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020, pág. 7) ante los Centros de Conciliación. La propia Constitución, en su artículo 17 que consagra el derecho de acceso a la justicia, prescribe que las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias.

De acuerdo a la exposición de motivos de la reforma, con la conciliación prejudicial obligatoria se pretende

ofrecer una auténtica posibilidad de solucionar los conflictos laborales, disminuyendo los plazos de resolución, a partir del diseño de un procedimiento de conciliación que se lleve a cabo ante personal conciliador experto y no dure más de 45 días, permitiendo que lleguen a los Tribunales Laborales solo aquellos casos imposibles de conciliar. Lo anterior no significa que deban de agotarse los 45 días para poder acudir a un tribunal. Si en la primera audiencia las partes no llegan a un arreglo y no tienen intención de continuar proponiendo soluciones, se emite una constancia de no conciliación y pueden acudir a ejercer su acción a un tribunal laboral.

Naturalmente, el otro objetivo y efecto que tiene la conciliación prejudicial obligatoria es reducir las cargas de los tribunales. Al resolverse más asuntos vía conciliación, los tribunales deberán de conocer y resolver menos asuntos, lo cual favorece que los tribunales tengan la capacidad de impartir justicia pronta y expedita, cumpliendo con los plazos que señala la ley.

Como ya se ha señalado a lo largo del curso, para lograr estos objetivos se crearon los Centros de Conciliación. A nivel federal llevan el nombre de Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, mientras que para los conflictos de competencia estatal se crearon los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas.

Estos centros no pertenecen ni dependen de los Tribunales Laborales. Su función conciliatoria es llevada a cabo por conciliadores, quienes deben tener, preferentemente, experiencia de al menos tres años en áreas del derecho del trabajo o especialización en las actividades que se vinculen con las atribuciones del Centro de Conciliación que corresponda, contar con título profesional a nivel licenciatura en una carrera afín a la función del centro. Tener, preferiblemente, certificación en conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias, así como conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género, y aprobar el procedimiento de selección que se establezca.

El objetivo de la creación de centros totalmente ajenos a la función jurisdiccional y con personal capacitado y especializado en conciliación laboral, es que esta sea una forma real y efectiva de solución de conflictos laborales, a través de un ambiente propositivo y de construcción de soluciones y no de someter el conflicto a la decisión jurisdiccional, donde el tribunal la dirime, dejando a una o ambas partes inconformes con la resolución. La conciliación busca que la solución sea justa para ambas partes y, que al ser ellas las que elijan la manera de resolver el conflicto, estén conformes con la solución.



Sustento legal de este apartado:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Art. 17

Ley Federal del Trabajo
Art. 590 A y 590 E
Arts. 684 F-684 G

3.2 Las características de la conciliación prejudicial

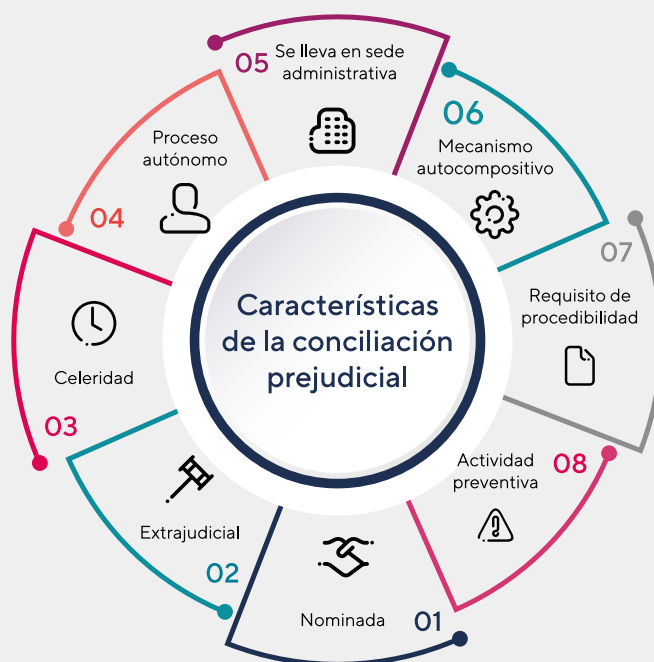
La conciliación prejudicial tiene algunas características esenciales que la distinguen. El siguiente esquema describe estas con base en los planteamientos de Sergio Molina (2022).



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Arts. 615-522

Las características de la conciliación prejudicial:



01. **Nominada.** La conciliación se encuentra prevista en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XX; en tanto que su regulación, y la del procedimiento para llevarla a cabo, se consigna en los artículos 684-A a 684-E de la Ley Federal del Trabajo.
02. **Extrajudicial.** La conciliación se efectúa ante los conciliadores adscritos a los centros de conciliación federal y local.
03. **Celeridad.** Su finalidad es soslayar la interposición de las demandas laborales (descongestión judicial) y solucionar la controversia con la máxima celeridad posible.
04. **Proceso autónomo.** Cuenta con un proceso autónomo previsto en la Ley Federal del Trabajo, en donde prevalece la oralidad, aunque también existe una fase escrita.

05. **Sede administrativa.** Tiene lugar en sede administrativa y se lleva a cabo por instituciones. En el orden local, la función conciliatoria está a cargo de los centros de conciliación, especializados e imparciales, que se instituyen en las entidades federativas. En el orden federal, la función conciliatoria está a cargo de un organismo descentralizado denominado CFCRL.

06. **Mecanismo autocompositivo.** Es un mecanismo autocompositivo, porque las partes contendientes –de manera voluntaria– alcanzan un acuerdo que pone fin a la controversia.

07. **Requisito de procedibilidad.** Es un requisito de procedibilidad en el ámbito laboral. Es obligatoria su interposición para que pueda acceder a la vía jurisdiccional ante los tribunales laborales.

08. **Actividad preventiva.** La conciliación constituye una actividad preventiva al buscar la solución del conflicto y soslayar la vía contenciosa.

3.3 Los principios de la conciliación prejudicial

La manera más sencilla de entender la conciliación laboral es abordarla desde los principios que la rigen. Estos son la veracidad, buena fe, confidencialidad, imparcialidad, neutralidad, legalidad, celeridad, flexibilidad, honestidad, equidad, información, irrenunciabilidad de derechos, tutelar del trabajador y voluntariedad. A continuación, se explica cada uno, según las aportaciones de Verónica Martínez (2022):

- » **Principio de voluntariedad:** es la manifestación libre y espontánea de los interesados para llegar a un convenio con su plena satisfacción y sin ningún tipo de coerción, engaño o mala fe, aceptando los términos y las condiciones del mismo. Es la diferencia sustancial de los MASC con la jurisdicción; en la conciliación ambas partes construyen por sí mismas su acuerdo en función de sus intereses y necesidades, y toman la decisión de los términos y condiciones del mismo.

En materia laboral, este principio está delimitado por otro, el de irrenunciabilidad de derechos para el trabajador, ya que, verbigracia, aunque la persona trabajadora accediera voluntariamente a que no se le cubriera alguna prestación considerada en la normativa laboral como irrenunciable, el acuerdo sería ilegal y no podría ser aprobado por la autoridad conciliadora so pena de nulidad. Este principio no se viola al establecer la conciliación como una instancia prejudicial, ya que, si bien es cierto, las partes tienen que acudir a una audiencia conciliatoria como requisito previo a demandar. Lo cierto es que, bajo ninguna circunstancia, se le compele a llegar a un convenio.

- » **Principio de confidencialidad:** la autoridad conciliadora, las partes y todos los involucrados a participar en el procedimiento de conciliación, deben guardar reserva de la información derivada del proceso en cuestión, en el entendido de que no podrá ser revelado este tipo de secreto profesional que constituye un deber para la persona conciliadora y un derecho para las partes. Máxime que los Tribunales Laborales especializados no podrán solicitar este tipo de información como prueba en algún tipo de controversia de su competencia, toda vez que se busca generar un espacio de confianza entre las partes para que así puedan exponer sus necesidades, sin represalia alguna.
- » **Principio de veracidad:** la conciliación está dirigida siempre a encontrar lo requerido realmente por las partes. Así, la autoridad conciliadora no alterará nunca el sentido o significado de los hechos, temas, intereses o acuerdos a los que arriben las partes en el procedimiento de conciliación. La persona tercera facilitadora exhortará a las partes para que se dirijan con la verdad; es decir, sobre la veracidad del origen, causas y consecuencias del conflicto. Esta debe explicar a las partes el procedimiento de conciliación.
- » **Principio de buena fe:** la autoridad conciliadora deberá cerciorarse de que las partes se conduzcan con la verdad durante el procedimiento, así como para que se abstengan de retrasar el procedimiento de conciliación o aplazar indebidamente o de mala fe la terminación de las sesiones de conciliación.



Sustento legal de este apartado:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Art. 123 A, XXVII.

Ley Federal del Trabajo
Art. 590 F
Art. 684 H

- » **Principio de imparcialidad:** la autoridad conciliadora debe abstenerse de realizar valoraciones o críticas de las posiciones de las partes, puede identificarse con los intereses de estos, pero no debe externarlo, ya que, en todo momento, debe mantenerse en una posición de imparcialidad con el objetivo de lograr la conciliación.
 - » **Principio de neutralidad:** la autoridad conciliadora no puede estar de un lado o del otro, siendo una de estas su obligación primordial. En todo momento, debe equilibrar el poder de las partes.
 - » **Principio de legalidad:** la autoridad conciliadora debe estar enmarcada en los fines que establece la ley, es decir, el actuar debe estar sustentado en la norma jurídica bajo su más estricta responsabilidad.
 - » **Principio de celeridad:** el procedimiento de conciliación debe ejercerse de tal manera que promueva y permita a las partes una pronta y rápida solución a la controversia.
 - » **Principio de flexibilidad:** la autoridad conciliadora debe adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la posibilidad de adaptar el procedimiento a las distintas circunstancias que cada caso exija, así como atendiendo a las inquietudes de las partes, sin transgredir el ordenamiento jurídico.
 - » **Principio de honestidad:** este principio consiste en que la autoridad conciliadora, a su juicio, puede dar por concluida la audiencia de conciliación o excusarse de participar en ella, siempre y cuando su participación vaya en contra de los intereses de los conciliantes. De igual forma, la terminación anticipada de la audiencia no debe ir en contra de los intereses de los conciliantes y debe ser considerada como la última opción, ya que, en todo momento, se deben utilizar las técnicas necesarias para que puedan recobrar la comunicación perdida y llegar a un acuerdo.
 - » **Principio de equidad:** la autoridad conciliadora procurará que, durante el desarrollo del procedimiento, se proporcionen condiciones de equilibrio para las partes, por lo que debe considerar las condiciones y características del caso particular, de tal forma que la solución propuesta sea mutuamente beneficiosa.
 - » **Principio de información:** al momento de llevar a cabo la audiencia de conciliación, la autoridad conciliadora tiene la obligación de realizar la protección de los datos vertidos por las partes. Del mismo modo, tiene la obligación de realizar las acciones pertinentes para corroborar la personalidad con la que se ostentan y la veracidad de la información vertida, exhortándolos a conducirse con la verdad en todo momento del proceso. Siempre debe ser establecido en un lenguaje sencillo para evitar alguna confusión de las partes.
 - » **Principio tutelar del trabajo:** la autoridad conciliadora interviene en una relación asimétrica, esta situación plantea mayor protagonismo en su participación, teniendo un grado mayor de intervención en el conflicto, a efecto de vigilar que no se conculquen los derechos del trabajador y ser garante de los mismos, ya que una de las partes se encuentra en condición de debilidad y vulnerabilidad, sin que esto implique perder la imparcialidad. Asimismo, identificar los distintos factores de poder en una conciliación para que el convenio sea lo más proporcionado, equitativo y no desfavorable para el que se encuentra en desventaja.
-

- » **Principio de irrenunciabilidad de derechos:** se basa en que las partes de la relación laboral son desiguales, por tanto, el trabajador se encuentra en desventaja ante el empleador. En tal circunstancia, la ley planea un conglomerado de derechos mínimos al que el trabajador, ni a través de su manifestación expresa, puede declinar. Acota para el trabajador su autonomía de la voluntad, que es la figura fundamental para los convenios en el derecho común; en materia laboral, un acuerdo que no contemple estos derechos mínimos no puede ser aprobado por la autoridad conciliadora.



Recuerda

¿Cuáles son los derechos irrenunciables? Pudiera pensarse que las partes pueden disponer libremente de sus derechos, sin embargo, algunos de estos no están sujetos a la voluntad de las partes. La Constitución es protectora de las y los trabajadores en tanto estos se encuentran en una relación asimétrica de poder, por lo que les protege de las posibles arbitrariedades y abusos de la parte patronal. Por ello, aunque la parte trabajadora acepte, por ejemplo, tener que comprar sus alimentos en una tienda específica, esa cláusula sería nula, pues ello supone únicamente un abuso y un beneficio para la parte patronal que la parte trabajadora pudiera aceptar por no contar con otra opción, por lo que dicha aceptación no es realmente una elección libre, sino subordinada a la falta de una mejor oportunidad. Por ello, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo cuentan con un piso mínimo de derechos que son irrenunciables y que, aun cuando se estipularan en un convenio o en un contrato laboral, serían cláusulas nulas.

El manual de conciliación laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contiene un catálogo de derechos irrenunciables que veremos a continuación. La finalidad de abordarlo no es verlos como una lista cerrada, pues el propio manual no contempla todos los derechos que pueden considerarse irrenunciables, ya que no incluye, por ejemplo, los derechos colectivos. Lo que resulta importante es leer este catálogo de derechos que forma parte de una lista aún más amplia de derechos irrenunciables es cuestionar: ¿cómo opera la irrenunciabilidad de derechos en la conciliación?, es decir, ¿qué pueden negociar en una conciliación las partes si todos los derechos son irrenunciables?, ¿cómo se conjuga este principio con el resto de los principios? Veamos, a continuación, la lista:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) regula en su artículo 123, apartado A, los **derechos y condiciones laborales mínimas de los trabajadores**, que son:

1. Una jornada máxima de 8 horas.
2. Percibir un salario remunerador, que no sea inferior al Salario Mínimo Vigente.
3. Disfrutar de un día de descanso por cada seis días de trabajo.
4. Periodo de descanso para las mujeres embarazadas, correspondiente a seis semanas anteriores a la fecha fijada para el parto y seis semanas posteriores al mismo. Así como contar con dos descansos al día para la lactancia del infante.
5. Participación en las utilidades de las empresas.
6. Prestaciones para vivienda.
7. Prestaciones de seguridad social.
8. Derecho de libre asociación sindical.
9. Derecho de libertad de negociación colectiva.

De igual forma, el referido artículo –en su fracción XXVII– estipula que serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:



La Ley Federal del Trabajo describe, de manera amplia, cada uno de estos derechos, a excepción de los que se encuentran regulados por la Ley del Seguro Social. En este sentido, el artículo 33 de la LFT señala la nulidad en la renuncia de los salarios devengados, de las indemnizaciones y de las prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Asimismo, implica que los convenios que se celebren o las liquidaciones que contemplen la renuncia de derechos no serán válidas.

Salario



- 01 El salario es el pago por los servicios subordinados realizados en favor de un trabajador.
- 02 Por otra parte, los salarios devengados son aquellos que el trabajador no ha percibido, a pesar de haber brindado los servicios subordinados.
- 03 El salario es la prestación fundamental del trabajador, por lo que la renuncia al mismo es nula; es por esta razón que cuenta con normas protectoras, estipuladas en el capítulo VII, de los artículos 98 al 101 de la LFT.

Prestaciones derivadas de los servicios prestados por un trabajador



- 01 Vacaciones
- 02 Prima vacacional
- 03 Aguinaldo
- 04 Prima de antigüedad
- 05 Las prestaciones de seguridad social como lo son los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades (incluidas las de maternidad) y accidentes, de riesgos y accidentes de trabajo, y de servicios de guardería.

Indemnizaciones



- 01 Es la compensación económica que reciben los trabajadores por diversas causas, principalmente por:
- 02 Despido injustificado
- 03 Riesgos de trabajo que producen incapacidad (permanente o temporal) e indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de un acto delincuenciales (resultante de un riesgo de trabajo).

Ahora, imagina que una persona trabajadora es despedida injustificadamente. De acuerdo al manual recién transcrito, es un derecho irrenunciable la compensación económica que recibe por despido injustificado, así como las vacaciones, la prima vacacional, el aguinaldo y la prima de antigüedad. Las dudas que surgen son, **¿qué pueden negociar las partes en audiencia?, ¿cuál es el rol de la persona conciliadora?, ¿debe permitir que se renuncien a derechos irrenunciables para lograr una conciliación?** Es importante señalar que estas preguntas no tienen una respuesta en términos absolutos, sino que son una invitación a reflexionar sobre cómo este principio puede colisionar con la conciliación y hasta qué extremo deben tutelarlos las y los conciliadores.

3.4 La obligatoriedad y los casos de excepción en la conciliación prejudicial

Por regla general, ante un conflicto laboral y previo a acudir a los tribunales, es necesario agotar la conciliación prejudicial. Ello no significa que tenga que llegarse a un arreglo en un Centro de Conciliación, pues de ser así no existiría la instancia judicial, aunado a que se estaría contrariando el principio de voluntariedad. De acuerdo al artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo, es obligatorio para las partes acudir al Centro de Conciliación a solicitar el inicio del procedimiento de conciliación previo a acudir a los tribunales.

De su lectura parece que bastaría con acudir a solicitar el procedimiento para poder posteriormente dirigirse a los tribunales, sin siquiera presentarse a la audiencia de conciliación. Sin embargo, de acuerdo al artículo 684-E, fracción X, si la parte citada no comparece a la audiencia, se emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. Pero, si quien no comparece es el solicitante, se archiva el expediente por falta de interés del solicitante.

De lo anterior se advierte que, para tener por agotada la instancia prejudicial, no es suficiente únicamente presentar la solicitud de conciliación, sino que antes de acudir a un Tribunal Laboral también es obligatorio hacerlo a la audiencia de conciliación, de lo contrario no se expedirá la constancia de no conciliación. Esta regla tiene excepciones, es decir, hay casos en los que no es necesario agotar la instancia conciliatoria antes de acudir a un Tribunal Laboral. De acuerdo al artículo 685 ter de la LFT, se encuentran exceptuados los conflictos inherentes a:

- I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;
- II. Designación de beneficiarios por muerte;
- III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;
- IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:
 - a. La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;
 - b. Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y
 - c. Trabajo infantil.
- V. Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;
- VI. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y
- VII. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

De acuerdo a Molina Martínez (2021), para facilitar su estudio, estas seis fracciones se pueden agrupar, a partir del objeto de derechos que pretenden ser tutelados, en dos: i) la protección de grupos vulnerables y derechos laborales fundamentales, y ii) aquellos derechos derivados de la muerte del trabajador y de la seguridad social del régimen obligatorio.

Protección de grupos vulnerables y derechos laborales fundamentales	Derechos derivados de la muerte del trabajador y de la seguridad social de régimen obligatorio
Fracciones I, IV, V y VI	Fracciones II y III
<p>Todos los conflictos señalados fueron incluidos como excepción, con el principal objetivo de someter lo más pronto posible a las partes a la jurisdicción del juez; sin embargo, no se encuentra prohibido en algunos de estos supuestos acudir a la conciliación prejudicial. Siempre será potestad del trabajador optar por esta vía, salvo en los relativos a la titularidad de contratos colectivos o contratos ley.</p> <p>Estos últimos, por disposición de la fracción XXII bis del artículo 123 Constitucional apartado A, deben ser dilucidados por medio del voto personal libre y secreto de los trabajadores, quienes deben decidir sobre el sindicato de su preferencia a fin de que se pueda establecer cuál organización cuenta con la mayoría para representarlos.</p> <p>A pesar de que el contenido del artículo 685 ter dispone que en los casos de acoso sexual, discriminación o actos de violencia contra la parte trabajadora, se puede acudir a juicio, sin agotar la conciliación prejudicial, la propia ley contempla que frente a una solicitud de conciliación, la autoridad deberá tomar las medidas necesarias para no revictimizar a la parte trabajadora.</p> <p>En ese caso, la conciliación se llevará con el representante o el apoderado del patrón, evitando en todo momento que la presunta víctima se reúna o se encuentre en un mismo espacio con el presunto victimario.</p> <p>En consecuencia, es posible considerar que algunos casos de excepción a la conciliación prejudicial no son absolutos, pues se permite que la parte trabajadora (víctima) pueda acudir al centro de conciliación, con las medidas de preservación indicados.</p>	<p>La materia de estas controversias no pueden ser materia de negociación, toda vez que por su naturaleza es necesario la existencia de una determinación jurisdiccional que reconozca la existencia del derecho que subyace en la pretensión. Dicho pronunciamiento, por lo que hace a la designación de beneficiarios del extinto trabajador, deberá realizarse sobre las personas que dependían económicamente del mismo, bajo el orden de prelación legal.</p> <p>En algunos casos, además, se puede dar el supuesto de que se encuentre involucrado el sustento de menores. En ambos supuestos, se consideró que no podían ser convenidos en razón de la prevalencia de un sistema cerrado y un interés superior del menor.</p> <p>Respecto de los derechos derivados del régimen obligatorio de la seguridad social, tampoco pueden ser materia de negociación. Se trata de expectativas de derecho que deben ser calificadas legalmente para establecer su existencia y, en su caso, determinar el otorgamiento en especie, en dinero, o en ambos, en beneficio del trabajador o de sus dependientes.</p> <p>Es oportuno señalar que los temas de revalidación de enfermedades y accidentes de trabajo no quedarán exentos de la conciliación prejudicial, dado que el derecho ha sido reconocido previamente. Por lo tanto, en esos casos sí debe agotarse la conciliación. Tampoco están exentos los conflictos relacionados con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, a cargo de Administradoras de Fondos para el Retiro (Ley “Nueva” del Seguro Social). Al efecto, se consideró que esos temas, por el tipo de derecho en disputa, podrán solucionarse en la mayoría de los casos en el ente de conciliación federal.</p>

Sin embargo, aun cuando están exceptuados de conciliación, la LFT señala que cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio. Esto significa que un caso exceptuado de conciliación prejudicial obligatoria sigue teniendo la opción de acudir a conciliar o, en cambio, acudir directamente a los tribunales.

3.5 La perspectiva de género en los procedimientos conciliatorios

Como señalamos, existen casos que aun exceptuados de acudir de forma obligatoria a la conciliación prejudicial, las personas pueden optar por acudir previo a instar a juicio. Por ello, el personal de los Centros de Conciliación debe estar preparado y capacitado para atender todas las solicitudes relacionadas con discriminación, hostigamiento, violencia en razón de género y acoso tanto sexual como laboral, teniendo la obligación –como todas las autoridades– de actuar con perspectiva de género.

El Manual de Conciliación Laboral (2020) señala las siguientes medidas mínimas para la conducción de las audiencias en estos casos:

- » El personal del centro debe procurar que cuando la víctima acuda sola, se le acompañe por personal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que le explique las implicaciones del procedimiento de conciliación.
- » Debe determinar si la conducta que versa en la solicitud es uno de los casos exceptuados de conciliación obligatoria, de acuerdo a la LFT.
- » La persona citada debe comparecer a través de apoderado legal, evitando que la víctima y la parte citada se reúnan en un mismo espacio.
- » La persona conciliadora debe tener en cuenta y estar preparada para las reacciones y emociones que puede experimentar la presunta víctima, auxiliándola y ofreciendo las pausas necesarias.
- » La persona conciliadora, al momento de realizar propuestas de convenio, debe tener pleno conocimiento de los factores que pueden propiciar la desigualdad entre las partes.
- » Si se celebra un convenio, la persona conciliadora debe vigilar que sea celebrado con respeto a los derechos de la presunta víctima.

3.6 El procedimiento de conciliación prejudicial

En este apartado se abordará el procedimiento de conciliación prejudicial en todas sus etapas, desde su inicio con la solicitud de conciliación, hasta que finaliza, ya sea con un convenio que dirime el conflicto o una constancia de no conciliación.

3.6.1 Solicitud del procedimiento de conciliación

Para iniciar un procedimiento de conciliación es necesario presentar una solicitud de conciliación ante el Centro de Conciliación competente. La solicitud no tiene formalidad alguna y puede presentarse de tres maneras: a) por comparecencia, b) de manera escrita, o c) a través de medios electrónicos.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo

Arts. 684-B, 684-C, 684-D y 684-E

La Ley Federal del Trabajo señala que la solicitud debe contener los siguientes requisitos:

- I. Nombre, CURP, identificación oficial y domicilio dentro del lugar de residencia del Centro de Conciliación al que acuda para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial. En caso de que el solicitante no cuente con identificación oficial, podrá ser identificado por otros medios de que disponga el Centro.
- II. Nombre de la persona, sindicato o empresa a quien se citará para la conciliación prejudicial.
- III. Domicilio para notificar a la persona, sindicato o empresa a quien se citará.
- IV. Objeto de la cita a la contraparte.

Si el solicitante es el trabajador e ignora el nombre de su patrón o empresa de la cual se solicita la conciliación, bastará con señalar el domicilio donde prestó sus servicios.

Realizar la solicitud por comparecencia significa que la persona acudirá al Centro de Conciliación de manera personal a pedir una conciliación. En este caso, el personal del centro está obligado a auxiliar a la persona que acude para que realice su solicitud, siendo el personal quien realizará, con los datos e información que le proporcione el solicitante, el escrito. Cuando la solicitud se realiza de manera escrita, la persona solicitante acude al Centro de Conciliación a presentar el escrito debidamente firmado, el cual no lleva más formalidades que cumplir con los requisitos anteriormente señalados.

La solicitud vía electrónica dependerá del sistema informático que se implemente en cada estado. A nivel federal, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cuenta con una página de internet –<https://centrolaboral.gob.mx/>– en la cual se pueden realizar las solicitudes. Al iniciar el procedimiento para realizar la solicitud de conciliación, la página te guía en los pasos a seguir. Primeramente, pide verificar que el nuevo sistema esté vigente en tu localidad, posteriormente, te pregunta si eres trabajador, patrón o sindicato y, dependiendo la opción que elijas, te pregunta qué tipo de conflicto tienes y te da diversas opciones para elegir.

Por ejemplo, si eres trabajador, te presenta lo siguiente:

¿Qué tipo de conflicto tienes?

1. Me despidieron sin justificación.
2. Renuncié y no me pagaron el finiquito correcto.
3. Sigo laborando para mi patrón, pero tengo un conflicto con él.
4. Quiero dejar de trabajar para mi patrón y quiero una compensación.
5. Quiero reclamar mi derecho de preferencia, antigüedad o ascenso bajo el título IV, capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo.

Al presionar en una de estas opciones, te da la posibilidad de ver una orientación sobre los casos exceptuados de conciliar o ir directamente a la página para presentar la solicitud. Al presionar para presentar la solicitud, la página va desplegando las opciones para que cumplas con los requisitos. Por ejemplo, te solicita la fecha del conflicto, la causa de la solicitud, la rama industrial y la actividad económica del patrón. Con estos pasos, el portal identificará si el Centro de Conciliación Federal es competente para conocer de la solicitud y, de no serlo, desplegará una ventana haciéndote saber que no es competente y exhortándote a acudir al Centro de Conciliación local. En cambio, de ser competente, procede a pedirte el resto de los datos necesarios, como nombre, CURP, domicilio, etc., hasta finalizar con tu solicitud.

Por el contrario, si eres patrón te pregunta si tienes un conflicto individual o colectivo, y si quien solicita es un sindicato, te envía directamente a llenar los datos para presentar la solicitud de conciliación. Una vez presentada la solicitud, por cualquier medio, el Centro de Conciliación señalará día y hora para celebrar la Audiencia de Conciliación, la cual será dentro de los quince días siguientes, y se le deberá notificar al solicitante en ese mismo momento. También, al instante, el personal del Centro deberá auxiliar al solicitante para crear un buzón electrónico, a través del cual recibirá todas las comunicaciones respecto al procedimiento.

Posteriormente, el centro ordenará notificar a la contraparte. Para cumplir con los principios de eficiencia, eficacia e imparcialidad en el desempeño de sus funciones, los notificadores del Centro de Conciliación tendrán rutas de notificación definidas por la Autoridad Conciliadora, con base en la ubicación y proximidad geográfica de los domicilios a los que deberán acudir, así como acorde con la urgencia de las notificaciones a efectuar; la asignación de las rutas se hará diariamente y de forma aleatoria. Si el solicitante así lo desea, puede él mismo llevar la notificación a la persona, sindicato o empresa que se citará.

En cualquier caso, se debe notificar al citado al menos cinco días antes del día de audiencia. En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, no obstante haberlo intentado, la Autoridad Conciliadora dará por terminada la instancia y emitirá constancia dejando a salvo los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el tribunal competente.

Cabe la posibilidad de que ambas partes deseen conciliar y se presenten de manera personal a solicitar la conciliación. En este caso no será necesario notificar a ninguna de ellas en su domicilio, sino que en el mismo momento

se les notifica la fecha y hora de audiencia, la cual debe realizarse en un plazo máximo de cinco días. Incluso, podrá celebrarse en el mismo momento en el que se presentan.

En el supuesto de que ambas partes estén debidamente notificadas de la audiencia y una de ellas no asista, puede surtir alguna de las siguientes hipótesis:

1. Si solo asiste el solicitante, se tendrá por agotada la etapa prejudicial obligatoria y se emitirá la constancia respectiva. El trabajador puede acudir con la constancia a los Tribunales Laborales a demandar, sin embargo, si así lo desea, puede solicitar de nueva cuenta la conciliación. Si el citado era el patrón, será acreedor a una multa entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.
2. Si solo asiste el citado, se archivará el expediente por falta de interés, en cuyo caso no se le emitirá al solicitante la constancia de haber agotado el procedimiento prejudicial, por lo que no podrá acudir a demandar a un tribunal, pudiendo solicitar de nueva cuenta la conciliación.
3. Si la falta de asistencia se encuentra justificada, se señalará nueva fecha y hora para la celebración de la misma, la cual deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes.

En el supuesto de que ambas partes se presenten, se procede a llevar a cabo la audiencia de conciliación. Para iniciar esta, lo primero que el personal conciliador les solicitará a las partes es que se identifiquen con cualquier documento oficial y, en caso de que haya representación de alguna persona moral, verificará que cuente con facultades suficientes para llevar a cabo la audiencia. Una vez hecho esto, se da inicio a la audiencia.

3.6.2 Etapas del procedimiento

Tal como las audiencias en los tribunales, que se dividen en diferentes momentos o etapas, la audiencia de conciliación también está dividida en cuatro etapas distintas, que son las siguientes:



- I. **Introducción:** en la introducción, la persona que está facilitando la conciliación da la bienvenida a las partes y les explica la naturaleza de la conciliación, incluyendo cuáles son sus principios, cuál es el rol que desarrollará como conciliador o conciliadora, qué pueden esperar las partes del procedimiento y cuáles son las reglas de interacción y convivencia. También es

importante hacerles saber que pueden llevarse a cabo sesiones privadas, lo cual no siempre sucede, pero existe la posibilidad. Por último, también es el momento para aclarar todas las dudas que puedan tener las y los mediados.

- II. **Narración:** en la narración, las partes exponen su versión de los hechos que dieron origen al conflicto. En esta etapa la o el conciliador busca obtener información a través de la escucha activa y el parafraseo para identificar la verdadera causa del conflicto y los intereses de las partes.

En esta etapa es importante para la persona conciliadora identificar los intereses y las posiciones de las partes. Comúnmente, las partes acuden con una posición, que es su alternativa o resolución inicial que propone para resolver el conflicto, y normalmente se encuentran en total oposición con las de la otra parte. En cambio, los intereses son la verdadera necesidad que quieren satisfacer y que la o el conciliador debe identificar para poder trabajar sobre ellas. Cuando se habla de posiciones, se hace referencia a lo que las personas buscan, independientemente de los motivos detrás de ello. Cuando se habla de intereses, la atención no se encuentra en lo que se busca obtener, sino en los motivos de porqué se quiere.

Para poder extraer los intereses de las posiciones iniciales, persona conciliadora utilizará tanto la escucha activa como las preguntas abiertas.

- III. **Lluvia de ideas:** una vez identificados los intereses de las partes, la persona conciliadora ayuda a estas a construir posibilidades de solución a través de una lluvia de ideas. En un primer momento no se evalúan las propuestas, sino únicamente se busca ampliar las posibilidades a través de las ideas de ambas partes. En la conciliación laboral, la o el conciliador también realiza propuestas y plantea opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia.

Después de esta primera lluvia de ideas, la persona conciliadora ayuda a las partes a elegir la mejor propuesta de la lluvia de ideas hecha anteriormente, o de una mezcla de estas. La mejor opción no depende de la evaluación que la o el conciliador haga de las propuestas, sino aquella que satisface los intereses de las partes y termina con el conflicto, sin importar si la persona conciliadora la cree la mejor opción de todas las que se hicieron en la lluvia de ideas, por lo que no tiene que ser una de las propuestas que realizó la o el conciliador. Ello no significa que las propuestas que se realicen y construyan puedan vulnerar los derechos irrenunciables de la parte trabajadora, los cuales deben ser protegidos en todo momento por la persona mediadora, sin embargo, fuera de estos casos, le toca a las partes elegir con qué se sienten satisfechas para solucionar el conflicto.

- IV. **Cierre y acuerdo:** la audiencia de conciliación termina de dos formas. Si se logró un acuerdo a través de las propuestas que se realizaron, este acuerdo se convierte en un convenio, por lo que la o el conciliador debe ayudar a las partes para que especifiquen todos los aspectos de este. Por ejemplo, si el acuerdo es que una persona moral entregue una cantidad de dinero a una persona física, en esta etapa se especificará qué día será entregado, si se realizará vía cheque, en efectivo o a través de transferencia bancaria. Si es esta última, se especificará el

¿Cómo son las sesiones privadas?

Las sesiones privadas son sesiones entre la persona conciliadora y una de las partes, sin la presencia física de la contraparte. Se caracteriza por un contexto de absoluta privacidad, libertad y confidencialidad. Tiene los siguientes beneficios: explora nuevas soluciones, diferencia intereses de las posiciones, modifica las conductas negativas, permite que las emociones intensas se expresen sin agraviar a la otra parte, permite sinceramiento con el personal conciliador, genera confianza hacia el personal conciliador, aclara malentendidos, supera impases.

número de cuenta; si es en efectivo o cheque, el lugar donde se entregará, etc. El convenio debe quedar redactado por escrito y ser ratificado por las partes en ese mismo momento, del cual se le entregará a cada parte copia certificada. Asimismo, una vez que se haya cumplido con lo que se estipule en el convenio, se levantará el acta respectiva y se les entregará copia certificada.

En caso de no haberse logrado un acuerdo, la Autoridad Conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. Aun cuando no se haya logrado un acuerdo, las partes podrán solicitar se fije nueva audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes. Sin embargo, todo el procedimiento conciliatorio, desde la presentación de la solicitud hasta el cierre, no puede durar más de 45 días, por lo que las audiencias no pueden extenderse de manera indefinida.

3.6.3 Convenio de conciliación y acta de no conciliación

Como se señalaba anteriormente, la conciliación puede terminar con o sin arreglo entre las partes. En el primer caso se redacta un convenio que se ratifica en ese momento, mientras que en el segundo se emite el acta de no conciliación. Esta acta es el documento con el que se acredita ante un Tribunal Laboral que ya se agotó la instancia prejudicial al momento de demandar, por lo que debe ser anexada al escrito inicial de demanda, de lo contrario no será admitida y ordenarán a la persona que acuda a un Centro de Conciliación.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Art. 684-E

El convenio tiene la característica de ser *cosa juzgada*, que comúnmente es una figura procesal que se refiere a aquellas sentencias que han adquirido el carácter de ser definitivas y haber quedado firmes. Para considerar que tienen el carácter de cosa juzgada ya no debe haber ningún recurso al alcance de las partes para inconformarse contra la sentencia y, en consecuencia, solo queda cumplir con la misma o el tribunal obligará a las partes a que la cumplan a través de los medios a su alcance. Por ejemplo, si una sentencia condena a una persona al pago de una cantidad de dinero y esta no hace entrega, el tribunal puede embargar el salario o una cuenta de banco, y ordenar al patrón o al banco que le retenga la cantidad y se la entregue al tribunal para que este, a su vez, la ponga a disposición de la persona a la que le debe pagar.

Otro efecto de la cosa juzgada es que ya no puede volver a juzgarse la misma controversia. Es decir, si una sentencia resuelve, por ejemplo, un juicio en el cual un trabajador demanda a su patrón un despido injustificado, una vez resuelto ese juicio ya no se puede iniciar uno nuevo entre las mismas partes por los mismos hechos, pues eso ya fue juzgado, *cosa juzgada*.

Estos efectos son los que tienen los convenios que se celebran y ratifican en los Centros de Conciliación. En este sentido, si un conflicto se resolvió a través de una conciliación prejudicial, no puede ir una de las partes a demandar a la otra en un Tribunal Laboral por el mismo conflicto, pues aun cuando no ha sido propiamente juzgado por un tribunal a través de un juez o jueza, el convenio ya *juzgó* la situación, por lo que hace las veces de una sentencia. Y si una de las partes incumple el convenio, no es necesario que la otra inicie todo un juicio en contra de ella, sino que puede acudir únicamente al tribunal a solicitar que obligue a la parte que incumplió a que lo haga a través de los medios a su alcance, como el embargo de salarios, cuentas, inmuebles, etc. Es decir, solicitará que el convenio, que hace las veces de una sentencia, se ejecute.

Actividades de aprendizaje

Actividad de aprendizaje 1

Análisis de video sobre el procedimiento de conciliación prejudicial

Metodología

1. En grupo, solicita a tus estudiantes que observen el siguiente video: https://www.youtube.com/watch?v=EFu_SOAPdOw&ab_channel=RicardoVera



En este se ejemplifica una audiencia laboral sobre el **Procedimiento de conciliación prejudicial**. Pide que respondan a las siguientes preguntas:

- a. ¿Qué principios identificas que se aplican?
 - b. ¿La conciliadora es imparcial?, ¿y neutral?
 - c. ¿En qué momento identificas el principio tutelar del trabajo?
2. Al finalizar el video promueve la reflexión entre el alumnado planteando las siguientes preguntas:
 - a. ¿Consideras que este método representa un beneficio para las partes?
 - b. ¿Qué ventajas y desventajas se observan?
 - c. ¿Debe ser obligatoria?
 - d. ¿Por qué creen que existen casos de excepción?
 3. Proporciona retroalimentación al grupo, corrigiendo posibles imprecisiones para aclarar conceptos o procedimientos señalados por los participantes en la actividad.
 4. Realiza el cierre señalando la utilidad de la conciliación prejudicial, así como las ventajas de este método.

Evaluación de aprendizaje

Como parte de la evaluación formativa, solicita a las, los y les estudiantes que te entreguen –por escrito y de manera individual– la respuesta a las seis preguntas planteadas durante la actividad. Ten en cuenta revisar la actividad y proporcionar a los estudiantes retroalimentación oportuna y clara que les permita detectar conocimientos que aún puedan mejorar para alcanzar los logros del aprendizaje.

Actividad de aprendizaje 2

Dinámica de juego de roles en una audiencia de conciliación

Metodología

1. De manera previa, revisa nuevamente los casos 1 (prueba no superada) y 2 (bono acuático) que se encuentran en la actividad de aprendizaje 1 de la unidad 2.
2. Posteriormente, analiza la parte 2 que a continuación se agrega a cada caso.
3. Identifica los principales componentes que se presentan en la información.
4. Considera que, a partir de estas situaciones descritas, realizarás con el alumna-do una dinámica de juego de roles en una audiencia de conciliación.
5. Pide a las, los y les que revisen nuevamente los casos 1 (prueba no superada) y 2 (bono acuático) que se encuentran en la actividad de aprendizaje 1 de la unidad 2.
6. Divide al grupo en equipos de cinco personas. La mitad de los equipos jugarán los roles del caso 1 (prueba no superada) y los otros dos del caso 2 (bono acuático).
7. Una vez divididos los equipos, solicita al estudiantado que lea la parte 2 que se agregó al caso que se les asignó y realicen lo siguiente:
 - a. Pide a dos personas del equipo que realicen un escrito en el que, a partir del relato, le expliquen a la parte solicitante cómo funciona el procedimiento conciliatorio, si podrán estar presentes o no, qué derechos le asisten y qué significa que sea obligatoria. A su vez, pide a las otras tres personas del equipo que hagan lo mismo con la parte citada.
 - b. Pide que una o un estudiante tome el rol de persona conciliadora y otras dos las partes de una audiencia de conciliación.
8. Solicita a dos estudiantes que desempeñen el rol de personas observadoras y tomen nota de los aspectos relevantes acerca de las posturas que desempeñen las personas intervinientes durante la representación de la audiencia, teniendo en cuenta las intervenciones que realiza la persona conciliadora.
9. Al finalizar el juego de roles de la audiencia, solicita a tus estudiantes que expongan los aspectos relevantes que observaron durante el procedimiento de conciliación.
10. Puntualiza la importancia de las intervenciones de la persona conciliadora, así como las dificultades o situaciones que favorecieron el proceso de conciliación durante el ejercicio.
11. Para terminar, explica los elementos que componen un convenio y una constancia de no conciliación.

Casos

Caso 1: Prueba no superada (parte 2)



Las expectativas de Javier:

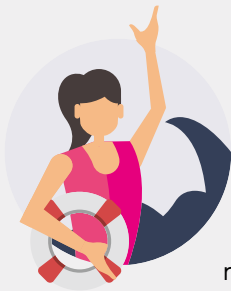
Javier Rodríguez Amezcua ha iniciado el trámite de conciliación a partir de la solicitud que usted le ayudó a realizar. Dos días antes de la audiencia de conciliación, acude con usted para platicar sobre las expectativas que tiene. Javier se mantiene firme en que, aunado a lo que la empresa le ofreció, tiene derecho a tres meses de salario correspondientes a indemnización por despido injustificado.

Al escucharle sobre los pasos a seguir en caso de que no se logre llegar a un arreglo, así como el posible tiempo y costos que puede implicar un juicio, Javier le hace saber que estaría dispuesto a conciliar hasta por lo correspondiente a un mes y medio de salario, más las prestaciones que ya le habían ofrecido, pero que, si la empresa no quiere pagarle como mínimo eso, prefiere continuar con el procedimiento e ir a juicio. También le pide que le acompañe a la cita de conciliación.

Las expectativas de Sustentabilidad Ecológica, S. A. de C. V.:

Como abogado de la empresa Sustentabilidad Ecológica, S. A. de C. V., el gerente general le hace saber que tienen un citatorio para acudir a una conciliación prejudicial por la cesación del C. Javier Rodríguez Amezcua. Le pide que, en su calidad de apoderado o apoderada legal de la empresa, acuda a la cita conciliatoria y le comenta que pague lo menos posible, pero que cierre el asunto en la etapa conciliatoria, pues la empresa no quiere el desgaste que supone un juicio y prefieren pagar un poco más, siempre y cuando la cantidad no exceda de los tres meses de salario que le pudieran corresponder por indemnización constitucional.

Caso 2: Bono acuático (parte 2)



Las expectativas de Michelle Laredo Guerra:

Michelle le contacta a usted como su abogado o abogada para hacerle saber que la cita de conciliación tendrá verificativo en dos días, por lo que quiere su asesoría para prepararse para la misma y pedirle que le acompañe a la cita para que le ayude en la negociación. Michelle le comenta que el bono trimestral que recibía es parte de su salario, por lo que está dispuesta a aceptar la propuesta de la empresa siempre y cuando se incluya dicho bono en su salario integrado, de lo contrario prefiere irse a juicio sin importar el tiempo y desgaste que ello pueda suponer.

Las expectativas de Nacidos para ganar, S. de R. L. de C. V.:

La abogada de la empresa le contacta a usted para que le asesore, previo a una cita de conciliación prejudicial que tiene que llevar a cabo en virtud de la solicitud presentada por Michelle Laredo Guerra. A su vez, le solicita si puede acompañarle a la misma o, en su caso, le puede otorgar un poder para que usted comparezca, en virtud de que desconoce el sistema de justicia laboral.

Posterior a contarle el motivo de la reducción de personal y la controversia que existe con la C. Michelle Laredo Guerra, la abogada de la empresa le menciona que no están dispuestos a ofrecerle una cantidad mayor a la que le ofrecieron, ni a integrar en su salario el bono trimestral que tenía, pues hay más instructores que están en esa situación y que seguirán laborando para la empresa y no quieren enviar el mensaje equivocado, es decir, que basta un citatorio a una cita conciliatoria para forzarlos a pagar más. De ahí que prefieren irse a juicio si la C. Michelle Laredo Guerra no acepta la cantidad que le fue ofrecida.

Actividad de aprendizaje 3

Dinámica de juego de roles en una audiencia de conciliación, caso 3.

Metodología

1. De manera previa, revisa nuevamente el caso 3 (transpaternidad) que se encuentra en la actividad de aprendizaje 1 de la unidad 2.
2. Identifica los principales componentes que se presentan en la información.
3. Considera que, a partir de estas situaciones descritas, realizarás con el alumnado una dinámica de juego de roles en donde identifiquen las posibilidades de conciliación a partir de los derechos de las partes y los ajustes que deben hacerse al procedimiento.
4. Solicita a tus estudiantes que revisen nuevamente el caso 3 (transpaternidad) que se encuentra en la actividad de aprendizaje 1 de la unidad 2.
5. De ser necesario para responder las preguntas, pide que lean nuevamente el caso 1 (prueba no superada) y el caso 2 (bono acuático).
6. Solicita a los y las estudiantes que se dividan en equipos de tres personas: una de ellas desempeñará el rol de la persona que llevará a cabo la audiencia de conciliación y las otras dos representarán a las partes.
7. Solicita que, a partir del rol que desempeñen, identifiquen lo siguiente:
 - a. Qué aspectos son diferentes entre el caso 3 y los casos 1 y 2 y cómo deben impactar en el procedimiento de conciliación.

- b. Si se encuentran ante un caso exceptuado de conciliación prejudicial obligatoria y porqué.
 - c. Qué ajustes deben realizarse al procedimiento de conciliación.
 - d. Cuáles son los derechos irrenunciables de las partes.
8. Al finalizar el juego de roles, puntualiza las posibilidades de la conciliación, lo controversial que puede resultar la irrenunciabilidad de derechos, así como la importancia de atender las particularidades del caso y las necesidades de la persona que acude, desde una perspectiva de género y de derechos humanos.

Evaluación de aprendizaje

Rúbrica	Nivel
Demuestra dominio en la explicación del funcionamiento del procedimiento conciliatorio, identificando los derechos de las personas intervinientes desde una perspectiva de género y de derechos humanos. Asimismo, explica cuándo aplicar la conciliación obligatoria y cuándo los casos se encuentran exceptuados.	4
Lleva a cabo la explicación del funcionamiento del procedimiento conciliatorio, identificando los derechos de las personas intervinientes desde una perspectiva de género y de derechos humanos. De igual forma, explica cuándo aplicar la conciliación obligatoria y cuándo los casos se encuentran exceptuados, sin errores importantes.	3
Comete varios errores al explicar el funcionamiento del procedimiento conciliatorio, identificando los derechos de las personas intervinientes desde una perspectiva de género y de derechos humanos. Asimismo, se identifican errores al explicar cuándo aplicar la conciliación obligatoria y cuándo los casos se encuentran exceptuados, pero puede llegar a describirlos.	2
Presenta errores significativos al explicar el funcionamiento del procedimiento conciliatorio, identificando los derechos de las personas intervinientes desde una perspectiva de género y de derechos humanos y de derechos humanos. Aún no logra explicar cuándo aplicar la conciliación obligatoria y cuándo los casos se encuentran exceptuados.	1

Referencias

- » Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917/2021).
- » Gobierno de México. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. <https://centrolaboral.gob.mx/>
- » Gobierno del Estado de Veracruz. El nuevo esquema de justicia laboral en México. <http://www.veracruz.gob.mx/trabajo/el-nuevo-esquema-de-justicia-laboral-en-mexico/>
- » Ley Federal del Trabajo (1970/2022).
- » Martínez, V. (2022). La conciliación prejudicial en el ámbito laboral. *DÍKÉ. Revista de Investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*. 31. <http://www.apps.buap.mx/ojs3/index.php/dike/article/view/2134/1900>
- » Molina, S. (2021). El nuevo sistema de justicia laboral en México. Editorial Porrúa
- » Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral Dirección de Orientación. (2020). Manual de Conciliación Laboral Materia Individual. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_24-04-2020_DAGN_VF.pdf
- » Vela, E. (2021). Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Dirección General de Derechos Humanos. https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20género%20en%20materia%20laboral_0.pdf

Unidad 04

Procedimiento judicial ordinario

Competencia e indicadores

Competencia específica









- Analiza las normas, estándares y principios que rigen el procedimiento laboral, con el fin de formular estrategias y construir argumentos para la solución de casos concretos desde una perspectiva de género y derechos humanos.

Indicadores de competencia

- - 01 Recuperar los conocimientos adquiridos en la primera unidad sobre el procedimiento judicial para profundizar sobre los principios que rigen la secuela procesal.
 - 02 Identificar los componentes de la secuela del procedimiento en la fase escrita.
 - 03 Diferenciar las principales interpretaciones de las normas, principios y estándares que rigen el procedimiento laboral en un caso concreto.
 - 04 Explicar la importancia y utilidad de las pruebas en el procedimiento.
 - 05 Formular estrategias para la solución de casos concretos con enfoque de género y derechos humanos.
 - 06 Identificar las reglas generales en la etapa oral.
 - 07 Identificar la importancia del razonamiento lógico en la argumentación oral para la solución de casos concretos.
 - 08 Explicar los tipos de sentencias identificando sus partes, así como la aplicación de los principios y la valoración de pruebas.

Actividad de la unidad

Actividad » Grupo o clasificación

- | | |
|--|--|
| 4.1 Esquema sobre el procedimiento judicial |  Reforzamiento del aprendizaje y comprensión de conceptos |
| 4.2 Redacción de textos |  Análisis y razonamiento |
| 4.3 Simulación de audiencia de juicio oral |  Aplicación y trabajo colaborativo |
| 4.4 Representación de una admisión de demanda |  Aplicación y trabajo colaborativo |
| 4.5 Análisis del procedimiento de conciliación judicial |  Análisis y razonamiento |
| 4.6 Reflexión en torno a dilemas éticos en un caso concreto |  Reflexión |
| 4.7 Laboratorio de preguntas sobre sentencia |  Aplicación y trabajo colaborativo |
| 4.8 Diagrama de ejecución de sentencia |  Reforzamiento del aprendizaje y comprensión de conceptos |

Recursos complementarios

01

Improcedencia del recurso de reconsideración

Tesis jurisprudencial completa

Segundo tribunal colegiado en materia de trabajo del segundo circuito. Sentencia del 25 de marzo de 2022. Tesis de jurisprudencia.II.2o.T. J/2 L (11.ª) con el rubro **RECURSO DE RECONSIDERACIÓN. ES IMPROCEDENTE CONTRA EL AUTO QUE INADMITE LA DEMANDA LABORAL Y ORDENA ARCHIVAR EL ASUNTO, DICTADO POR EL SECRETARIO INSTRUCTOR (LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE A PARTIR DEL 2 DE MAYO DE 2019)**. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 11, marzo de 2022, tomo IV, página 2798. Registro digital: 2024356.

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2024356>

02

Desarrollo de una audiencia laboral preliminar

Fragmento inicial de vídeo

Audiencia laboral preliminar con convenio.

<https://www.youtube.com/watch?v=my5iTohRws4&t=35s>

03

Prueba confesional

Págs. 50-56

Rivero, J. (2022). La prueba confesional a la luz de la reforma laboral. Perfiles de las Ciencias Sociales. Núm. especial, págs. 50-56.

<https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/5209/3848>

04

Carga de la prueba

Tesis jurisprudencial completa

Segunda sala de la Suprema Corte de Justicia e la Nación. Contradicción de tesis 76/2021, sentencia del 2 de septiembre de 2022. Tesis de jurisprudencia. 2a./J. 34/2022 (11.ª) con el rubro **CARGA DE LA PRUEBA EN RELACIÓN CON EL MONTO DE LAS PROPINAS QUE PERCIBÍA EL TRABAJADOR. CORRESPONDE, POR REGLA GENERAL, A LA PARTE PATRONAL EN TÉRMINOS DE LO PREVISTO EN LOS ARTÍCULOS 346 Y 784 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 17, septiembre de 2022, tomo IV, pág. 3406. Registro digital: 2025185.

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2025185>

Marco teórico

Unidad IV. Procedimiento judicial ordinario

En esta sesión entraremos al estudio de la unidad más amplia del curso, que abarca el procedimiento judicial ordinario. El procedimiento ordinario no es el único procedimiento judicial que existe, por lo que en la unidad 5 se abordarán el resto de estos. Sin embargo, podemos decir que es el procedimiento base que contiene las reglas generales que la mayoría de los otros siguen, con algunas variaciones.

Antes de estudiar este procedimiento de manera específica, empezaremos por abordar los principios procesales que rigen todo el proceso del derecho del trabajo, es decir, que son comunes a todos los procedimientos. Posteriormente, se abordará el procedimiento ordinario, iniciando con la demanda y terminando con los diferentes procesos para ejecutar una sentencia. Si bien tanto la sentencia como los procedimientos de ejecución los veremos hilados al procedimiento ordinario, son reglas comunes para el resto de los procedimientos. También, aunque es claro que el amparo no forma parte del procedimiento ordinario, sino que es un juicio independiente, se abordarán aquellos casos en los que es procedente este juicio protector de derechos humanos. Ello, por la relevancia que tiene este juicio al momento de existir alguna violación al principio de legalidad, debido proceso o cualquier otro derecho que no puede combatirse a través de un medio de defensa ordinario, pues la LFT no los contempla.

4.1 Principios procesales

Dos son los artículos de la LFT que contienen los principios procesales en materia laboral, el 685 y 685 bis, y son de la literalidad siguiente:

Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.

Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. El juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.



Sustento legal de este apartado:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Art. 17

Ley Federal del Trabajo

Art. 604

Arts. 685 y 685 bis

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que, de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, el tribunal, en el momento de admitir la demanda, subsanará esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.

Artículo 685 bis. Las partes tendrán derecho a que se garantice su debida defensa y representación; en consecuencia, podrán estar asistidos por un apoderado legal, quien deberá contar con una licenciatura en Derecho o ser abogado titulado con cédula profesional. Cuando el tribunal advierta que exista una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del apoderado legal, prevendrá a la parte afectada para que designe otro, contando con tres días naturales para hacerlo. Los trabajadores o sus personas beneficiarias tendrán derecho a que les sea asignado un abogado de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo competente o de la Defensoría Pública que asuma su representación jurídica.

Inicialmente, abordaremos el estudio del primer párrafo del artículo 685 que señala los principios que rigen el derecho procesal del trabajo, a partir de lo que significan estos principios y sus implicaciones:

- » **Inmediación.** Constituye la obligación del Tribunal Laboral y, particularmente, de la persona juzgadora de estar en contacto directo con las partes. Esto supone que la persona juzgadora debe estar presente y dirigir todas las audiencias, y no puede delegar su actuar en, por ejemplo, la o el secretario instructor, salvo aquellos casos expresamente permitidos por la ley.
- » **Inmediatez.** Constituye la obligación del tribunal de, al concluir una etapa, iniciar de la manera más pronta posible con la siguiente, hasta llegar a su fin.
- » **Continuidad.** Este principio exige que las audiencias se lleven a cabo de manera continua y secuencial, procurando evitar su interrupción o suspensión. Si una audiencia se alarga, puede prolongarse en audiencias sucesivas, pero de manera continua.
- » **Celeridad.** El principio de celeridad supone que todos los procedimientos se resuelvan con prontitud, con la finalidad de cumplir con la obligación constitucional de impartir justicia de manera pronta. Este principio puede suponer, por ejemplo, que se habiliten días y horas inhábiles para llevar a cabo una diligencia.

De acuerdo al manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, este principio también puede tener una aplicación distinta si se trata de un hombre o una mujer, puesto que la urgencia no significa lo mismo para ambas partes en todos los supuestos. De acuerdo al manual:

Para analizar este principio con perspectiva de género, se debe tomar en cuenta que las mujeres se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad en ciertos casos. Se debe tomar en cuenta la necesidad urgente que una mujer puede tener en una situación particular, por lo que resulta de particular importancia que el caso se resuelva con celeridad, con el fin de no dejarlas en un estado de indefensión aún mayor.

Por ejemplo, la SCJN en la contradicción de tesis 215/2011, hizo alusión a que en los casos en que se analiza el derecho a una indemnización por causa de muerte de una persona trabajadora, impera el principio de celeridad. Lo anterior, ya que se trata de proteger a los dependientes económicos del trabajador fallecido y estos procedimientos no admiten dilación (Vela, 2021, págs. 88-89).

- » **Veracidad.** El principio de veracidad supone que la persona juzgadora debe buscar en el procedimiento la verdad real, no únicamente la verdad formal y los formalismos procedimentales. Por ello, tiene a su alcance facultades como la de interrogar a las y los testigos o las partes.
- » **Concentración.** Este principio se encuentra en íntima relación con el principio de continuidad y celeridad, y supone que en las audiencias se lleven a cabo todas las diligencias o etapas que sea necesario desahogar. Su objetivo es que no haya demoras procesales para cumplir con la impartición de justicia pronta y expedita.
- » **Economía y sencillez procesal.** La sencillez procesal supone que los procedimientos carecen de formalismos, buscando que los escritos y comparecencias de las partes no encuentren como limitante para hacer valer sus derechos una rigurosidad innecesaria. En este mismo sentido, la economía obliga al tribunal y a las partes a evitar repetir o realizar actuaciones que ya se llevaron a cabo o que no van a tener relevancia en la controversia.
- » **Publicidad.** Este principio supone que las audiencias serán públicas y su finalidad es transparentar la actuación de los tribunales. Sin embargo, como el resto de los principios, no es absoluto, y encuentra como uno de sus límites el derecho a la intimidad. Al respecto, el manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral señala como ejemplo los casos en que personas trans han solicitado que se les emita un acta de nacimiento nueva que refleje el género con el que se identifican y no solo una anotación al margen de su acta de nacimiento previa, y señala que:

Al respecto, la SCJN determinó que hacer este tipo de notas propicia que la persona exteriorice las actividades de su vida anterior, generando posibles violaciones a su derecho a la intimidad, entre otros derechos. En ese mismo sentido, la Corte Interamericana ha establecido que las modificaciones en los documentos de identidad, no implica que los actos que hubieran realizado desaparezcan (Corte IDH, 2017b, párr. 120), por lo que los Estados deben garantizar la posibilidad de registrar, cambiar, rectificar o adecuar su nombre y los demás componentes esenciales de su identidad, sin que deba exponerse su identidad anterior. Ello, ya que la publicidad no deseada sobre un cambio de identidad de género puede poner a la persona en una situación de vulnerabilidad. Por ello, los procedimientos y las rectificaciones no deben ser públicos, ni figurar en el mismo documento de identidad (Vela, 2021, pág. 90).

- » **Gratuidad.** Los procedimientos laborales y las actuaciones de los tribunales no tienen costo para las partes.
- » **Predominantemente oral y escrito.** Cuando se habla de un procedimiento predominantemente oral o escrito, supone que *predomina* una de estas formas en su sustanciación. Sin embargo, en los procedimientos laborales, de acuerdo a este principio, debe predominar tanto la parte oral como la escrita, por lo que en realidad este principio no dice mucho. Sin embargo, se encuentra relacionado con que el procedimiento laboral consta de una primera parte escrita y una segunda parte oral.

El segundo párrafo recoge el mandato del artículo 17 de la Constitución, conocido como principio de realidad, respecto al cual debe privilegiarse la solución de los conflictos sobre los formalismos procedimentales. Esto tiene el objetivo de acabar con el excesivo tecnicismo y frases sacramentales que han llegado a exigir diversos procesos. Esto se traduce, por ejemplo, en que las resoluciones tomadas en las audiencias se tienen por notificadas en ese mismo acto, sin necesidad de un formalismo posterior, pues lo que se busca con el proceso es resolver el conflicto de fondo de manera rápida y sencilla. Esto no significa que pueda vulnerarse el debido proceso, como sería por ejemplo coartar el derecho de audiencia de la parte demandada, sino, en cambio, que el proceso laboral busca ser uno que resuelva el conflicto y no únicamente los tecnicismos jurídicos.

Este principio también guarda especial relevancia en materia de género, puesto que al ser un mandato que obliga a tomar en cuenta la realidad en la que viven las personas, es importante tener en consideración las circunstancias de las mujeres dentro de los contextos laborales. El manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral utiliza como ejemplo la contradicción de tesis 318/2018, resuelta por la Segunda Sala de la SCJN. En esta se discutía si la Junta (o, en el contexto actual, al tribunal) debía analizar si era verosímil la renuncia exhibida por el patrón, cuando la trabajadora alega haber sido despedida con motivo de su embarazo, si la trabajadora no objetó dicha documental. Al respecto, la Segunda Sala determinó que ante un posible acto discriminatorio, las personas juzgadas deben juzgar con perspectiva de género, por tanto, aun cuando no haya objetado la renuncia, se encuentra en una situación de vulnerabilidad al ser una mujer embarazada, por lo que acaece una duda razonable acerca de su voluntad para renunciar, pues el embarazo conlleva diversos gastos y renunciar implica prescindir de la seguridad social que puede sufragar la atención médica que necesita. Por ello, en atención al principio de realidad, los tribunales tienen la obligación de examinar escrupulosamente los indicios de los que se pueda concluir la inverosimilitud de la renuncia (Vela, 2021, pág. 92).

El tercer párrafo contempla la facultad de los tribunales de subsanar o prevenir a la parte trabajadora cuando su demanda sea deficiente. Es importante recordar que el derecho laboral es un derecho social que protege a las y los trabajadores por encontrarse históricamente en desventaja ante la parte empleadora. Por ello, cuando el tribunal advierta que la o el trabajador intentó una acción, pero no reclamó todas las prestaciones que se derivan de esta acción, podrá subsanarla. Asimismo, si la demanda contiene acciones contradictorias, no se precisa el salario base o la demanda es irregular, prevendrá a la parte actora para que subsane las deficiencias e, incluso si no lo hace, el tribunal lo hará con el material probatorio que tiene a su alcance.

También debe prevenir a la parte actora cuando advierta situaciones de poder que, por cuestiones de género, pudieran dar cuenta de un desequilibrio entre las partes, con la finalidad de requerir que señale todos los actos que pudieran causarle perjuicio y para que ofrezca todas las pruebas relacionadas con tales actos, pues es el único momento procesal oportuno para hacerlo.

Por su parte, el artículo 685 bis contempla el derecho que tienen las partes en todo momento del proceso a la debida defensa, por lo que siempre pueden hacerse acompañar de un licenciado o licenciada en derecho. Para proteger este derecho, cuando el tribunal advierta una incapacidad técnica de la o el abogado, prevendrá a la parte para que designe a otra persona. En el caso de que quien presente la incapacidad técnica sea abogado o abogada del trabajador o sus personas beneficiarias, se le podrá asignar uno de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o de la Defensoría Pública. Como se señalaba, el derecho laboral es un derecho protector de las y los trabajadores, por lo que garantizar su derecho a la debida defensa no supone únicamente prevenir sobre la incapacidad de su representante, sino garantizar que cuente con alguien capaz de actuar con la debida diligencia en el proceso laboral.

Por último, es importante señalar que existen otros tipos de principios que pueden ser denominados personales, porque atañen a personas y no al proceso. Estos se encuentran en el artículo 604 de la LFT, el cual señala que las y los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

El principio de legalidad supone que sus actuaciones estén apegadas al ordenamiento jurídico constitucional y legal; el de imparcialidad refiere a que su actuación debe realizarse sin inclinarse a favor de ninguna de las partes; el de transparencia supone que sus resoluciones sean accesibles a todo tipo de público, por lo que deben utilizar un lenguaje sencillo, así como el respeto a la publicidad de los actos y resoluciones que deben ser públicos; los

principios de autonomía e independencia, que suponen que no exista injerencia en la persona juzgadora de otras personas, poderes, organizaciones, asociaciones políticas, etc.

Estos principios que atañen a las personas juzgadoras y secretarías instructoras, deben ser aplicados en todas sus actuaciones, en conjunto con los principios procesales vistos anteriormente, de manera que estos convivan durante todo el procedimiento.

4.2 Fase escrita

El procedimiento ordinario está dividido en dos grandes fases y cada una de ellas abarca distintas etapas. La primera de estas fases es la escrita, pues todas las actuaciones de las partes en esta primera etapa son por escrito. Esta inicia con la presentación de la demanda y termina con la fijación de la fecha para la celebración de la audiencia preliminar.

4.2.1 Demanda

El procedimiento ordinario inicia con la presentación de la demanda ante la oficialía de partes o unidad receptora del tribunal competente. Es importante recordar que, aunado a la división de competencia federal o estatal, será competente el tribunal atendiendo al lugar donde se celebró el contrato, el domicilio de los demandados o el lugar donde se prestaban los servicios. Esto significa que, aun cuando el asunto sea de competencia federal, no se puede acudir a presentar la demanda a cualquier Tribunal Federal, sino que tiene que ser el de la localidad del demandado, donde se celebró el contrato o donde se prestaban los servicios, de lo contrario el tribunal será incompetente.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo

Art. 48

Art. 871

Art. 872

Art. 873, 873 A

La demanda es el acto jurídico por escrito, a través del cual la parte actora ejerce su acción ante un tribunal para reclamar diversas pretensiones a la parte demandada. La LFT señala cuáles son los requisitos del escrito inicial de demanda, pero no señala la forma que debe tener esta. Lo que significa que, mientras cumpla con los requisitos, las personas tienen libertad al momento de redactarla, lo cual guarda relación con la obligación de los tribunales de resolver el fondo de los asuntos sobre los formalismos procedimentales.

Los requisitos que debe cumplir toda demanda, de acuerdo a la LFT, en su artículo 872, (2022, pág. 248-249) son los siguientes:

La demanda deberá estar firmada y señalar lo siguiente:

- I. El tribunal ante el cual se promueve la demanda;
- II. El nombre y domicilio del actor; éste podrá solicitar que le sean notificados en el buzón electrónico que el Tribunal le asigne los subsecuentes acuerdos y resoluciones, incluyendo la sentencia que en el caso se emita;

- III. El nombre, denominación o razón social del demandado, así como su domicilio. Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social del establecimiento en el que labora o laboró, deberá aportar los datos que establece el artículo 712 de esta Ley; el trabajador podrá acompañar a su demanda cualquier dato o elemento que estime conveniente para facilitar la localización del domicilio del demandado, tales como croquis de localización, fotografías del inmueble o mapa en el que se señale su ubicación exacta;
- IV. Las prestaciones que se reclamen;
- V. Los hechos en los que funde sus peticiones;
- VI. La relación de pruebas que el actor pretende se rindan en juicio, expresando el hecho o hechos que se intentan demostrar con las mismas, y
- VII. En caso de existir un juicio anterior promovido por el actor contra el mismo patrón, deberá informarlo en la nueva demanda.

De la demanda deben acompañarse igual número de copias que de personas demandadas, aunado a la original que se queda en el tribunal. También deberá anexarse a toda demanda:



01

La constancia expedida por el organismo de conciliación que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial sin acuerdo entre las partes, a excepción de los casos en los que no se requiera dicha constancia.



02

Los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si la demanda se promueve a través de éste, y



03

Las pruebas de que disponga el actor, acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo. En caso que no pueda aportar directamente alguna prueba que tenga por objeto demostrar los hechos en que funde su demanda, deberá señalar el lugar en que puedan obtenerse y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin. El ofrecimiento de las pruebas deberá cumplir con lo dispuesto en el capítulo XII del título catorce de esta ley.

Aunque la LFT no señala una forma específica para redactar las demandas y las partes tienen derecho de hacerlo como consideren mejor, en los tribunales es común encontrar que la mayoría de las demandas siguen un orden parecido, veamos.

Para iniciar una demanda se acostumbra hacerlo a través del rubro, autoridad a la que se dirige y proemio. El rubro, comúnmente, va del lado derecho superior de la demanda. En este se ponen las partes en el juicio y el tipo de procedimiento que se demanda; una vez admitida la demanda y asignado un número de expediente, acostumbra a ponerse en los siguientes escritos dicho número. Aunque este no es un requisito, sirve para facilitar la identificación del juicio.

Posteriormente, se escribe el tribunal al que va dirigido. Para esto hay que saber qué tribunal o tribunales son competentes y, para ello, hay que hacer una investigación de los tribunales que hay en la localidad. Por ejemplo, si el asunto es del fuero local y el contrato laboral se celebró en Monterrey, Nuevo León, y ahí se prestó el servicio, serán los tribunales laborales del estado de Nuevo León los competentes para conocer del juicio. Supongamos que solo existe un tribunal laboral que se denomina Tribunal Único Laboral del Estado de Nuevo León.

En este caso, será a ese tribunal al que deberá ir dirigido. Sin embargo, hay casos en los que hay más de un tribunal en un estado o municipio, pueden existir, por ejemplo, primero, segundo y tercer Tribunal Laboral en el estado de Nuevo León, con residencia en Monterrey. En este caso, las partes no eligen ante quien presentar la demanda, sino que la Oficialía de Partes Común sorteará qué tribunal conocerá del asunto, por lo que la demanda deberá dirigirse al Tribunal Laboral en el estado de Nuevo León, con residencia en Monterrey, en turno.

Seguido a la autoridad, se acostumbra a redactar el proemio, en el cual se incluyen los datos de identificación de la parte actora, empezando por su nombre. Si comparece a través de apoderado legal, deberá señalar tener poder suficiente para comparecer a juicio, también señalará su domicilio para oír y recibir notificaciones y autorizará a sus abogados y abogadas. Dependiendo del estilo de cada persona, es común encontrar también el nombre de la parte demandada y su domicilio en el proemio, pero es igualmente posible que lo reserve para el siguiente apartado.

En el siguiente apartado se acostumbra a señalar la acción intentada y contra quién se ejercita, aunque, como se advierte, de los requisitos no es necesario señalar la acción. Tampoco es necesario conocer el nombre del patrón o su denominación o razón social, pero sí lo es el otorgarle al tribunal el domicilio, así como los medios que tenga a su alcance para identificar el lugar donde trabajaba para poder emplazarle.

Aunque no es necesario decir la acción intestada expresamente, sí es necesario señalar las prestaciones que se reclaman. Las prestaciones son lo que se pretende que la parte demandada haga, dé o deje de hacer. Las prestaciones deben ser lo suficientemente claras para que el tribunal se pronuncie al respecto. Sin embargo, cuando la parte actora es el o la trabajadora, el tribunal puede subsanar las prestaciones.

Supongamos que una persona acude al tribunal a demandar a la empresa en la que trabajaba por despedirla injustificadamente. Sin embargo, solo reclama como prestación los tres meses de salario por concepto de indemnización constitucional, pero el tribunal advierte de la redacción de la demanda que tiene derecho a otras prestaciones que tampoco le fueron entregadas, como lo proporcional a aguinaldo, vacaciones y prima vacacional. En este caso, aun cuando no se hayan redactado con exactitud las prestaciones, el tribunal subsana esta deficiencia y agrega aquellas a las que tiene derecho la persona.

También es posible que la persona reclame prestaciones que se contradicen, por ejemplo, ante un despido injustificado reclama tanto la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario, como la reinstalación en el trabajo. En este caso, el tribunal debe prevenir a la parte actora para que aclare su demanda, pero, de no hacerlo, el propio tribunal debe allegarse de los medios a su alcance para subsanarla. En estos casos, es posible que, de la propia lectura de la demanda, se advierta qué es lo que realmente pretende la parte trabajadora.

Una vez redactadas las prestaciones, es momento de enunciar los hechos en los que se funda. La redacción de los hechos debe ser clara y concisa, y deben estar circunstanciados. Esto significa que deben contener las circunstancias de modo, tiempo y lugar. La parte actora debe narrar, de manera secuencial, cómo es que sucedieron las cosas. Supongamos que un trabajador demanda a su patrón la rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador, porque el hijo del patrón lo amenazó, incurriendo así en uno de los supuestos del artículo 51 de la LFT. En este caso, el trabajador debe narrar no solo lo concerniente a su relación laboral, sino que, de forma medular, deberá narrar las amenazas, es decir, cuándo, por quién, cómo y dónde fue amenazado.

Redactados los hechos, es común encontrar en las demandas los fundamentos de derecho, es decir, enumerar los artículos en los cuales se sustenta su reclamo. Esto no es un requisito de la LFT, y no produce algún beneficio o perjuicio el incluirlo o no. También es común encontrar el ofrecimiento de pruebas posterior a la narración de hechos. Como señala la LFT, las pruebas deben estar relacionadas con los hechos, por lo que al ofrecerlas se debe pensar en su utilidad y objetivos en el juicio.

En el siguiente apartado veremos de forma más detallada lo referente al ofrecimiento de pruebas. Por ahora, es importante saber que, una vez realizado, la ley impone la obligación de hacerle saber al tribunal si existe juicio anterior promovido por el actor contra el mismo patrón. Si no existe un juicio anterior, no es necesario advertirlo.

Posteriormente, las demandas acostumbran llevar los puntos petitorios, que es lo que concretamente se está solicitando en ese momento del tribunal. Por ejemplo, que admita a trámite la demanda y ordene emplazar a la parte demandada.

Al final, es importante firmar el documento. Si bien la ley no dice dónde firmar, lo común es firmar todas o la última hoja, aunque no hay limitante al lugar en el que se debe imprimir la firma. Terminada la demanda, es importante anexar a la misma los documentos que la ley señala. El primero es la constancia expedida por el centro de conciliación, en los casos de conciliación prejudicial obligatoria.

El segundo es el poder que acredite la personalidad de quien comparezca a juicio a través de apoderado. También deberá acompañar la demanda de todas las pruebas que tenga a su disposición. Esto se traduce en que debe

allegar a juicio los documentos base de la acción. También, si hay algún documento base, pero no lo tiene a su disposición, debe señalar en dónde se encuentra y solicitar las diligencias necesarias para obtenerlo. Por ejemplo, si un documento base se encuentra en poder de un notario, debe solicitar se gire oficio a la notaría pública correspondiente a efecto de que allegue a juicio dicho documento.



Recuerda

Al momento de redactar una demanda es importante tomar en cuenta que las y los abogados litigantes o representantes pueden ser multados cuando promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general, toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral. Se le impondrá una multa de 100 a 1 000 veces la Unidad de Medida y Actualización. Con estas sanciones, la LFT busca acabar con las viejas prácticas de tener asuntos voluminosos que tardaban tiempos excesivos en resolverse porque las partes obstaculizaban su avance. En el sistema actual, se busca que el juicio sea sencillo, rápido y que resuelva el fondo del asunto, sin detenerse o dilatarse por meros formalismos procedimentales o por actuaciones improcedentes de las partes.

Una vez presentada la demanda, en 24 horas se debe turnar al tribunal competente, el cual tiene tres días para admitirla, prevenirla o subsanarla. También deberá asignarle al actor un buzón electrónico, proporcionándole el nombre de usuario y la clave de acceso correspondiente, mediante el cual podrá consultar su expediente y revisar los acuerdos que se dicten en este.

Dictado el auto admisorio, debe ordenar la notificación a la parte demandada. La persona juzgadora tanto para este acuerdo como para los relativos al resto de la fase escrita, puede auxiliarse de la o el secretario instructor para su dictado. Sin embargo, el desechamiento de demanda es facultad exclusiva de la persona juzgadora, pues la LFT no faculta a la secretaria para que deseche demandas.

4.2.2 Emplazamiento y notificaciones

Presentada y admitida la demanda, el tribunal tiene cinco días para emplazar a la parte demandada, otorgándole un término de quince días para dar contestación. En el emplazamiento se le entregará copia cotejada del auto admisorio y del escrito de demanda, así como de las pruebas ofrecidas.

Recuerda que el emplazamiento es la primera notificación al demandado, a través de la cual se le hace saber que hay un procedimiento en su contra y se le hace entrega del escrito inicial de demanda –junto con todos sus anexos para que pueda dar contestación a la misma.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo

Art. 712

Art. 739-751

Art. 873 A

Para esta primera notificación se siguen las reglas a continuación listadas:

- » El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación.
- » Si está presente la parte demandada o su representante, la o el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es su representante o apoderado legal.
- » Si no está presente la persona demandada o su representante, la notificación se hará a cualquier persona mayor de edad que se encuentre en la casa o local; la o el actuario asentará el nombre de la persona con la que se entiende la diligencia y especificará si la persona habita en el domicilio y la relación que esta tiene con la persona que deba ser notificada y, en su caso, su puesto de trabajo.
- » Si en la casa o local señalado para hacer la notificación se negare la persona demandada, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia a recibir la notificación, esta se hará por inductivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución, asentando en su razón los medios de convicción de que la persona que deba ser notificada indudablemente habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación.
- » En todos los casos, la o el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye, asentando las características exteriores de la casa, inmueble, local, o espacio físico en el que se realice la diligencia de notificación, y los medios por los que se cerciore de ser el domicilio buscado. En caso de no encontrarse la persona buscada, asentará el nombre y apellidos de quien recibe la cédula de notificación y la relación que guarda con esta o en su caso el puesto de trabajo que desempeña; si se rehúsa a dar su nombre o señalar la relación que tiene con la persona buscada, señalará la media filiación. En cualquier caso, los medios de convicción deben evidenciar que el domicilio corresponde al señalado para realizar la notificación y que la persona buscada habita, labora o tiene su domicilio en la casa o local en que se constituye.

Como se puede advertir, el emplazamiento es la notificación más importante y, por ello, conlleva tantas reglas. La finalidad de estas es garantizar que la parte demandada tenga conocimiento de que existe un procedimiento en su contra y así garantizar su derecho al debido proceso, acceso a la justicia y a entablar una defensa. Sin embargo, si bien existen otras notificaciones personales, no todas las notificaciones conllevan ese nivel de rigurosidad.

Tradicionalmente, las notificaciones podían realizarse de tres maneras distintas: de manera personal, por oficio y por boletín o lista electrónica. Derivado de los avances tecnológicos, el actual sistema de justicia laboral ha introducido el buzón electrónico como medio para llevar a cabo las notificaciones, el cual supone simplificar la manera de realizar estas y agilizar los procedimientos. A continuación, veamos en qué casos proceden cada una de estas.

Notificaciones personales: las notificaciones personales son las que se realizan directamente en el domicilio de las partes. Para ello, la LFT impone la obligación de señalar domicilio para oír y recibir notificaciones desde el primer escrito, ya sea la demanda o contestación. En caso de no hacerlo, las notificaciones se les harán por boletín judicial o estrados que se fijen en el local del tribunal.

Este tipo de notificaciones, por regla general, surten efectos el día y hora en el que fueron realizadas. Las notificaciones que deben realizarse personalmente, aunado al emplazamiento, son las siguientes:

01

El auto de radicación del juicio, que dicten los tribunales en los expedientes que les remitan los tribunales de otra competencia.

02

La resolución en que un tribunal se declare incompetente.

03

El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.

04

La resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.

05

El auto que cite a absolver posiciones o responder un interrogatorio, siempre y cuando— por causa justificada— el absolvente o testigo, a criterio del juez, no pueda ser presentado a la audiencia de juicio por las partes.

06

La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio.

07

La sentencia laboral, cuando esta no se dicte en la audiencia de juicio.

08

El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.

09

El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones.

10

El apercibimiento a la parte trabajadora de que operará la caducidad si no impulsa el procedimiento.

11

En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio del tribunal.

- » **Notificaciones por oficio:** las notificaciones por oficio son las que se realizan a dependencias u organismos públicos, salvo el emplazamiento que sigue las reglas ya vistas anteriormente. Sin embargo, la propia LFT señala en su artículo 739 ter que las notificaciones por oficio se realizarán a las autoridades que señala el artículo 742 ter de la propia ley, mientras que dicho artículo indica que las notificaciones posteriores al emplazamiento, tratándose de dependencias u organismos públicos, se llevará a cabo vía buzón electrónico, sin señalar el artículo que sea necesario que así lo autorice la propia autoridad. De tal forma que, si bien las notificaciones por oficio siguen existiendo, en el sistema actual será más común encontrar que se realicen por buzón electrónico.
- » **Notificaciones por boletín o lista:** se le conoce como boletín a la lista que expiden los juzgados a través de la cual comunican los acuerdos o resoluciones nuevas que tienen los expedientes. El boletín se puede encontrar tanto de manera física como electrónica en los portales de los poderes judiciales. Cuando un acuerdo se notifica por boletín, la publicación únicamente contendrá el número de juicio, el nombre de las partes y la síntesis de la resolución que se notifica, por lo que, si se quiere conocer la resolución completa, es necesario acudir de manera personal al juzgado a revisar físicamente el expediente.

Las notificaciones realizadas a través de boletín surten efectos al día siguiente de su publicación. Se realizan por este medio todas aquellas que no se efectúan de manera personal u oficio.

- » **Buzón electrónico:** el buzón electrónico es la manera más novedosa de realizar las notificaciones y supone la existencia de un portal a través del cual las partes puedan acceder a su expediente –de forma digital– para imponerse de autos y recibir notificaciones. De acuerdo a la LFT, todos los tribunales deben tener una plataforma digital para realizar las notificaciones por esta vía. Los tribunales tienen que asignar un buzón electrónico a las partes, es decir, un usuario dentro de la plataforma, y las partes pueden solicitar que las notificaciones, incluso las de carácter personal, se les notifiquen a través del buzón electrónico. En este caso, independientemente de las notificaciones que deban realizarse por estrados o boletín, todas las notificaciones, aun las personales, se realizarán al buzón electrónico asignado, debiendo recabarse el acuse de recibo electrónico respectivo. Las notificaciones realizadas por este medio surten sus efectos en dos días.

Si las partes no autorizan que las notificaciones personales se realicen a través del buzón electrónico, pueden notificarles por este medio las que se realizan por boletín. En este caso, las partes pueden elegir si acudir a las instalaciones del tribunal a revisar el acuerdo o resolución publicada, o si, en cambio, ingresan al portal a revisar el mismo.

4.2.3 Contestación

Una vez emplazada la parte demandada, tiene quince días para contestar. Si no lo hace, se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquellas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley, así como por perdido su derecho a ofrecer pruebas.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Art. 873 A

De decidir contestar la demanda, debe cumplir con requisitos parecidos a los que tiene que cumplir la parte actora para presentar su demanda. La contestación, como cualquier otro escrito, debe ir dirigido al tribunal que está conociendo del asunto. En el proemio debe señalarse quién comparece y si la comparecencia es a través de apoderado debe señalar tener poder suficiente para comparecer a juicio y anexar el mismo a la contestación. También debe señalar su domicilio para oír y recibir notificaciones, sin perjuicio de que el tribunal le asigne un buzón electrónico, proporcionándole nombre de usuario y clave para consultar su expediente. De igual forma, autorizará a sus abogados y abogadas. La contestación también debe llevar firma autógrafa y acompañarse de las copias necesarias para el resto de las partes, tal y como la demanda.

El escrito de contestación deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y los fundamentos de derecho en los que se sustenta, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que la parte actora redactó en la demanda, los cuales debe afirmar o negar, y expresar los que ignore cuando no sean propios. Al dar contestación a cada uno de los hechos, puede agregar las manifestaciones que estime convenientes. En caso de que el demandado niegue la relación de trabajo, podrá negar los hechos en forma genérica, sin estar obligado a referirse a cada uno de ellos.

Los hechos a los que no dé contestación o los conteste con evasivas, harán que se tengan por admitidos. La negación pura y simple del derecho implica la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho. Esto último significa que, si la parte demandada únicamente contesta la demanda aduciendo que la parte actora no tiene derecho, se tendrán por ciertos los hechos que narró el actor. Sin embargo, la confesión de los hechos no significa que considere que la parte actora le asiste el derecho que reclama.

La contestación también es el momento procesal oportuno para objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora y para ofrecer sus pruebas, no pudiendo hacerlo en lo posterior. Es importante tener en cuenta que el demandado puede ofrecer pruebas tanto para desvirtuar el dicho de la parte actora como para acreditar el propio.



Recuerda

La *objeción* es el acto por el cual las partes se oponen a la admisión, alcance, valor probatorio o a la autenticidad de las pruebas ofrecidas por su contraparte, por lo que cuando se objeta una prueba, se hacen valer todas las razones de hecho o de derecho por las que se considera que una prueba no debe de ser admitida, no debe de dársele valor probatorio, no es idónea o su contenido o firmas es falso. El objetivo es controvertir que, a través de la o las pruebas que se objetan, se logre acreditar aquello que se planteó como acción y que le correspondía probar a la parte actora. La objeción también se da en la réplica y contrarréplica, como en lo posterior veremos, sin embargo, el objetivo de estas siempre es el mismo, controvertir o desvirtuar que la prueba ofrecida por la contraria procesal sea suficiente o abone para acreditar lo que planteó como acción o defensa.

Cuando hablamos de objetar la admisión de la prueba, puede ir dirigida a que esta no está relacionada con los hechos materia de la controversia o no cumple con los requisitos de procedibilidad que la LFT señala para su ofrecimiento. Por su parte, cuando hablamos del alcance y valor probatorio, nos referimos a que la parte objeta con la finalidad de controvertir la eficacia de una prueba, sin embargo, estos conceptos son distintos.

Por ejemplo, imaginemos un caso en el que la parte actora ofreció como prueba para acreditar la relación laboral un contrato de prestación de servicios profesionales firmado ante un notario público. La parte demandada, que es una empresa, no pone en duda el valor de ese documento, sino el alcance que se le pretende dar, pues si bien está claro que existía una relación, no tiene el alcance de acreditar una relación laboral. Por otra parte, en un caso distinto, la parte actora ofrece como prueba un documento procedente del extranjero, sin estar debidamente legalizado y traducido. En este caso, se objetará la prueba en cuanto a su valor probatorio, pues no cumple con los requisitos para hacer fe en México. Así, mientras el alcance probatorio se refiere al contenido de la prueba, el valor se refiere al continente, de ahí que, aunque una prueba tenga valor probatorio pleno, no significa que por ello va a demostrar los hechos en ella sustentada por su oferente.

Por último, cuándo se objeta la autenticidad del documento, la objeción se dirige a desvirtuar que sea verdadero el contenido del documento o las firmas que obran en el mismo. Por ejemplo, supongamos que la parte actora ofrece como prueba para acreditar la relación laboral un contrato de trabajo firmado por el apoderado legal de la demandada. Sin embargo, al leer el mismo, la parte demandada se da cuenta de que la firma está falsificada y en realidad esa persona nunca laboró en su empresa. En este caso, la objeción no se hará en relación con el alcance o valor probatorio, sino para hacer ver al tribunal que el mismo es falso.

Regresando a la contestación, otra parte medular de esta son las excepciones. Tanto las perentorias como las dilatorias deben hacerse valer en la contestación. Aunque se hagan valer excepciones procesales como incompetencia o falta de capacidad, el procedimiento no se suspende. Incluso la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda; si no lo hace y el tribunal se declara competente, se tendrán por admitidas las peticiones de la actora.

Existen otras hipótesis que se pueden dar al momento de emplazar al demandado. Es decir, no solo puede contestar contravirtiendo la demanda del actor o abstenerse de contestar. También puede allanarse o reconvenir. En caso de que el demandado se allane a la demanda, el tribunal citará a las partes a la audiencia de juicio, que tendrá verificativo en un plazo no mayor de diez días, en la que se dictará la sentencia respectiva.



Recuerda

La reconvencción es el acto a través del cual, al contestar la demanda, la parte demandada plantea una pretensión propia, convirtiéndose no solo en demandado, sino también en actor reconvenccional. En este caso, quien en un inicio era parte actora, se convierte en parte demandada reconvenccional y tiene que contestar la demanda planteada en su contra. La reconvencción, al ser una nueva acción intentada, debe notificarse a la parte actora, ahora demandada reconvenccional, quien, a su vez, debe contestar la demanda. Tanto la demanda reconvenccional como la contestación a esta siguen las reglas de la demanda y contestación ya abordadas, con la diferencia de que, si la parte demandada reconvenccional no da contestación a la demanda se le tendrá por contestada negando los hechos aducidos.

4.2.4 Pruebas

Las pruebas deben ofrecerse desde el escrito inicial de demanda o desde la contestación. Se pueden ofrecer todo tipo de pruebas que no sean contrarias a la moral y al derecho, pero la LFT señala en especial las siguientes:

I) Confesional; II) documental; III) testimonial; IV) pericial; V) inspección; VI) presuncional; VII) instrumental de actuaciones; VIII) fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; IX) las constancias de notificación hechas a través del buzón electrónico, y X) los recibos de nómina con sello digital.

No hay una formalidad específica respecto a cómo ofrecer las pruebas, pero sí hay requisitos que cumplir al momento de ofrecerlas o, de lo contrario, pueden ser desechadas. Por ello, es común iniciar su redacción señalando qué tipo de prueba se ofrece y después indicando los datos de identificación de la misma, los requisitos que la propia ley señala para su ofrecimiento, así como su relación con los hechos. A continuación, veremos los requisitos para ofrecer las pruebas nominadas, es decir, las que la propia ley señala, sin embargo, la reflexión más importante que debe de hacerse antes de ofrecer cualquier prueba es cuestionarse qué se está intentando probar con la misma. A partir de esta reflexión podemos preguntarnos si la prueba está relacionada con los hechos y, en su caso, si no existe algún otro medio de prueba que resulte más eficaz que el que se está ofreciendo.

Si la prueba no está relacionada con los hechos o las prestaciones reclamadas, no tendrá utilidad en el juicio y es probable que sea desechada. Si hay alguna otra prueba que resulte más eficaz, hay que cuestionarse el motivo por el que se ofrecen ambas, si son necesarias o si solo estarían entorpeciendo y dilatando el juicio. Veamos el siguiente ejemplo:

El día 3 de mayo de 2022, tuviste una discusión con la gerente general de la empresa en la que trabajas, por lo que a partir de los días 4, 5 y 6 del mismo mes y año, te negó el acceso a las instalaciones, diciéndote cada uno de estos días que estabas castigado por faltarle al respeto. Derivado de ello, el día 7 de mayo acudiste a las instalaciones con un notario público a efecto de que diera fe de que no se te estaba permitiendo el ingreso. Al llegar a las instalaciones, además de acudir con el notario, decidiste grabar con el celular lo que sucediera. En ese momento, la gerente te dijo que era tu cuarto día de castigo y que, en consecuencia, al haber faltado más de tres días, estabas despedido sin derecho al pago de prestación alguna. Cuando te estabas retirando, pasó una conocida tuya en carro y te vio retirarte justo a las 8:00 a. m., que es tu hora de entrada.

Derivado de los hechos narrados, te encuentras redactando una demanda en contra del patrón. Al revisar el video que tomaste, te das cuenta que por un error no empezaste a grabar, sino que únicamente tomaste una fotografía en la que se ve a la gerente en la puerta de las instalaciones donde trabajas. Al momento de redactar los hechos cuentas con la fotografía, el instrumento notarial en el cual el notario dio fe de que se te negó la entrada aduciendo que estabas castigado y, en consecuencia, despedido y el testimonio de una persona que te vio retirándote

de tu lugar de trabajo a la hora de entrada. A partir de ello, es necesario reflexionar sobre cuál o cuáles de estas tres pruebas vas a ofrecer. Está claro que con las tres buscas probar el hecho de que se te negó la entrada con la excusa de estar castigado y que, en consecuencia, se te despidió de manera injustificada. Las tres pruebas están relacionadas con los hechos, sin embargo, no todas son idóneas para acreditarlos.

En este sentido, la testimonial no sería una prueba idónea, ni te serviría para probar el despido injustificado, pues si bien la persona te vio salir del domicilio, no le constan los motivos por los que lo hiciste ni lo que la gerente te dijo.

La fotografía es un documento simple que solo contiene a la gerente en la puerta de entrada, pero no acredita que te haya negado el acceso o lo que te comunicó. En cambio, la fe de hechos que te entregó el notario, quien tiene fe pública, sí contiene las circunstancias de modo, tiempo y lugar respecto a cómo se te negó la entrada y los motivos dados por la gerente. De modo que esta será la prueba idónea para acreditar ese hecho, sin que sea necesario engrosar el juicio con las otras dos pruebas que no resultan idóneas. Este ejercicio de reflexión es importante realizarlo ante cualquier ofrecimiento de pruebas que se vaya a plantear. Aunado a este ejercicio reflexivo, es importante acudir a la LFT para conocer los requisitos específicos que impone para el ofrecimiento de cada tipo de prueba, pues atendiendo a su naturaleza, varía su ofrecimiento:

Si se va a ofrecer la prueba confesional, esta estará a cargo de la parte contraria. De ser una moral, esta comparecerá a través de apoderado legal con facultades suficientes. Sin embargo, también es posible que se cite directamente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien, que por razones de sus funciones les deban ser conocidos. Por lo que, al ofrecer la prueba, hay que tomar en cuenta si algún hecho se le atribuye a alguna persona en particular.

Si se va a ofrecer la prueba testimonial, hay que señalar no solo el nombre de las y los testigos, y con qué hecho o hechos se relaciona su testimonio, sino también el domicilio de estos y, si no es posible presentarlos, justificar en el propio ofrecimiento por qué se le solicita al tribunal que los cite directamente.

Respecto a los documentos, pueden ofrecerse todo tipo tanto públicos como privados. Incluso, la parte trabajadora puede ofrecer documentos que no tiene en su poder y que es obligación de la parte empleadora tener y exhibir, como el contrato individual de trabajo, la nómina del personal, los controles de asistencia y los comprobantes de pago. También, si se trata de informes o copias que debe expedir una autoridad, así lo señalará el oferente y el tribunal se los solicitará a aquella.

La prueba pericial solo se debe ofrecer cuando se requieran conocimientos técnicos en la ciencia, arte, profesión, técnica, oficio o industria de que se trate y, en general, cuando corresponda a materias que, por su naturaleza, no sean conocidas por el tribunal. La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. La omisión del cuestionario dará lugar a que el tribunal no admita la prueba.

La prueba de inspección tiene como objetivo que el tribunal aprecie algo a través de los sentidos. Naturalmente, no puede pedirle que haga apreciaciones de cosas sobre las que se requieren conocimientos técnicos, pues ello supondría una prueba pericial. Al ofrecer la inspección se debe precisar el objeto materia de la misma, los periodos que abarca y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

La presuncional y la instrumental son las pruebas que llevan menos requisitos, pues incluso el tribunal debe tomarlas en cuenta, aunque no se ofrezcan. La presunción es la consecuencia que la ley o el tribunal deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. Mientras que la instrumental es el conjunto de actuaciones y elementos que obren en el expediente y los anexos formados con motivo del juicio. El tribunal está obligado a tomar en cuenta ambas pruebas.



Recuerda

Si se pretenden ofrecer grabaciones de audio, video, o cualquier otro elemento aportado por los avances de la ciencia, las partes deben contar con los medios para apreciar su contenido, por ejemplo, una computadora para reproducir un video o una grabadora para reproducir el sonido. Al ofrecerse un documento digital o medio electrónico, el oferente debe presentar una impresión o copia del documento digital y acompañar los datos mínimos para la localización del documento digital, en el medio electrónico en que se encuentre.

Como se advierte, todos los elementos que sirvan para probar un hecho pueden ser ofrecidos junto con el escrito inicial de demanda. Lo importante es que en cada caso concreto se ofrezcan únicamente aquellos que son necesarios y no embarazar la demanda de pruebas irrelevantes.

También es importante tener presente la carga de la prueba o carga probatoria. Se le llama así porque se refiere a quien soporta (carga) la obligación de acreditar el o los hechos. En otras ramas del derecho, como el civil o el mercantil, se dice que quien afirma está obligado a probar, sin embargo, al ser el derecho laboral protector de las y los trabajadores por encontrarse estos en una relación asimétrica de poder con la parte patronal, en muchos casos, la carga de la prueba recae en esta última, aun cuando quien haya realizado una afirmación haya sido la parte trabajadora.

La LFT señala diversos supuestos en los que la carga de la prueba recae en la parte empleadora incluso cuando quien haya realizado una afirmación haya sido la parte trabajadora. De acuerdo al artículo 784, la parte trabajadora está eximida de la carga de la prueba y corresponde a la carga patronal probar su dicho en los siguientes casos:

- I. Fecha de ingreso de la parte trabajadora
- II. Antigüedad de la parte trabajadora
- III. Faltas de asistencia de la parte trabajadora
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado
- VI. Constancia de haber dado por escrito a la parte trabajadora o al tribunal de la fecha y la causa del despido. La negativa lisa y llana del despido no revierte la carga de la prueba. Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho
- VII. El contrato de trabajo
- VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando esta no exceda de nueve horas semanales
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo
- X. Disfrute y pago de las vacaciones

- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad
- XII. Monto y pago del salario
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas
- XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro

Incluso señala que la pérdida o destrucción de los documentos, aun cuando sea por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios. Como podemos advertir, incluso la negativa lisa y llana del despido no revierte la carga de la prueba a la parte trabajadora, incluso cuando ello supone una negación y no una afirmación. Sin embargo, no es solo en estos casos cuando la parte trabajadora se encuentra relevada de la carga de la prueba, como señala el manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral:

El principio es el de eximir de probar a la parte trabajadora siempre que se pueda llegar al conocimiento por cualquier otro medio, no solo por medio de los documentos que tiene obligación de conservar la parte patronal. Esos otros medios incluyen, por supuesto, documentales en poder de terceros, pero también inspecciones, presunciones o periciales, aunque no hayan sido ofrecidas por la parte trabajadora (pues justo en eso consiste el eximirle de la carga de probar). Por ejemplo, el tribunal puede eximir a la trabajadora que alega un contexto de discriminación en razón de género de probar tal contexto, cuando está en posibilidad de conocer tal contexto de discriminación de género mediante una prueba pericial rendida por organizaciones especializadas en discriminación de género, ordenada por el propio tribunal.

Cuando esos otros medios mediante los cuales se pueden conocer los hechos son documentos que tiene la obligación de conservar la parte patronal, entonces no solo se exime a la parte trabajadora de la carga probatoria, sino que se añade una sanción procesal en caso de que la patronal no los exhiba, que es el considerar ciertos los hechos. Pero, debe insistirse, el principio de eximir a la parte trabajadora de probar no se limita a los documentos que tiene la obligación de conservar la patronal. Tomando en cuenta el impacto diferenciado que tiene en perjuicio de las mujeres trabajadoras el costo de producir pruebas, la aplicación diligente de este principio por parte de los tribunales laborales implicará una mejora significativa para una impartición de justicia con perspectiva de género (Vela, 2021, pág. 99-100).

También hay otros artículos que consagran presunciones a favor de la parte trabajadora, lo cual supone que la carga de probar lo contrario recae en la parte empleadora. Por ejemplo, el artículo 21 señala que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre quien presta un trabajo personal y quien lo recibe, mientras que el artículo 47 señala que la falta de aviso personal a la parte trabajadora, o por conducto del tribunal de un despido, hace presumir que dicho despido es injustificado. Por su parte el artículo 804 señala que la parte patronal tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los siguientes documentos:

- I. Contratos individuales de trabajo
 - II. Listas de raya o nómina de personal; o recibos de pagos de salarios
 - III. Controles de asistencia
 - IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social
 - V. Los demás que señalen las leyes
-

En caso de incumplir con dicho artículo, el 805 señala que se presumirán ciertos los hechos que la parte trabajadora exprese en su demanda con relación a dichos documentos. A manera de ejemplo veamos la siguiente tesis jurisprudencial I.5o.T. J/1 L (11.ª), con registro digital 2024400, emitida por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito:

RENUNCIA. ESTÁNDARES DE VALORACIÓN DE PRUEBAS QUE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEBEN CONSIDERAR CUANDO EL TRABAJADOR ALEGA QUE FUE OBLIGADO E, INCLUSIVE, RECIBIÓ INSTRUCCIONES PARA FIRMARLA, Y EL PATRÓN AFIRMA QUE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL FUE VOLUNTARIA.

Hechos: un trabajador que fue despedido, alegó que fue obligado e, inclusive, recibió instrucciones para firmar su renuncia. El patrón señaló que no existió despido, sino que renunció voluntariamente. La autoridad responsable otorgó valor probatorio a la renuncia exhibida por el patrón, con la que tuvo por demostrada la inexistencia del despido, sin analizar pormenorizadamente ese escrito, los argumentos, indicios y pruebas aportados en el expediente.

Criterio jurídico: este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando el trabajador alega que fue obligado e, inclusive, recibió instrucciones para firmar su renuncia, y el patrón afirma que la terminación de la relación laboral fue voluntaria, a este corresponde: i) acreditar la existencia del escrito original, el cual deberá contener los elementos de certeza idóneos para reflejar, convincente y congruentemente, la voluntad, la autonomía y espontaneidad del trabajador para esos efectos; y, ii) una vez acreditados esos extremos, al trabajador corresponderá demostrar la influencia, engaño, coacción o intimidación física, moral o económica alegadas, para lo cual únicamente tendrá la carga de aportar indicios objetivos que razonablemente permitan considerar cuestionable e incierto el consentimiento que le es atribuido en la terminación de la relación laboral, bastando para ello que las pruebas expongan en su conjunto un escenario de sospecha, duda o mera probabilidad que apunte a la ausencia de condiciones de seguridad, autonomía y libertad en la suscripción de la renuncia, o que revelen un contexto violatorio de sus derechos humanos en ese ámbito.

Justificación: ello es así pues, en primer lugar, por regla general, en materia laboral existe un contexto de desigualdad y de asimetría económica, social y cultural entre el patrón y el trabajador; en segundo término, la experiencia judicial demuestra que en muchas ocasiones el despido se encubre bajo situaciones inciertas o artificiosas (como la firma de hojas en blanco como condición para ingresar a trabajar o la suscripción de formatos de renuncia bajo presiones de subordinación); en tercer término, el patrón se encuentra en una posición privilegiada de mayor poder y control sobre la prueba que nace dentro

del entorno laboral, por su mayor proximidad y dominio a las fuentes probatorias (expedientes, papeles, escritos, testigos-trabajadores/administradores, controles de pagos, de jornada, de asistencias, etcétera). Por esas razones, la tesis de jurisprudencia 2a./J. 142/2013 (10.ª), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: “RENUNCIA. SI EL TRABAJADOR OBJETA EL ESCRITO RELATIVO EN CUANTO A SU CONTENIDO, FIRMA O HUELLA DIGITAL, A ÉL LE CORRESPONDE LA CARGA DE PROBAR SU OBJECCIÓN.”, debe interpretarse conforme al propio sistema normativo constitucional y legal, que reconoce una serie de normas de protección a la parte trabajadora, lo que justifica que, para determinar si en el caso concreto se actualiza el despido injustificado demandado o una terminación de la relación laboral consentida, es imprescindible que el órgano jurisdiccional efectúe la valoración de las pruebas a partir de dichos niveles de comprobación de los hechos controvertidos, a través de la aplicación del sistema dinámico de la prueba, complementado por un modelo probatorio de sana crítica, cuya finalidad es que el trabajador –en el contexto de un entorno probatorio hostil– tenga materialmente la posibilidad de demostrar la verdad de los hechos, de manera que su carga probatoria no se traduzca en un imposible jurídico; todo ello en cumplimiento a los artículos 784 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, interpretados a la luz de los derechos humanos a la igualdad sustantiva, a la libertad de trabajo, al debido proceso laboral, a la tutela judicial efectiva y a la estabilidad en el empleo, reconocidos en los artículos 1, 5, 14, 16, 17 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es importante que, al momento de realizar las objeciones, ya sea en la contestación o en la réplica y contrarréplica, como veremos a continuación, se tengan presentes las cargas probatorias, puesto que con las objeciones se busca controvertir aquello que en virtud de la carga de la prueba le correspondía probar a cada una de las partes.

4.2.5 Réplica

Una vez contestada la demanda, el tribunal correrá traslado a la actora con la copia de la contestación a la demanda y sus anexos para que en un plazo de ocho días objete las pruebas de su contraparte, formule su réplica y, en su caso, ofrezca pruebas en relación a dichas objeciones y réplica, acompañando copia de traslado para cada parte; en caso de que se ofrezcan pruebas, la actora deberá acompañar también copia de las mismas.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Art. 873 B, 873 C y 873 D

La réplica no puede variar el contenido de la demanda y las pruebas que ofrezca únicamente pueden estar relacionadas con los hechos contenidos en la réplica, siempre y cuando no tuviere conocimiento de estos al interponer la demanda. Para ejemplificar lo anterior, imagina que, en una contestación de demanda, se ofrece un

supuesto video en el que se ve a la parte actora quebrando el vidrio del vehículo de su patrón. Esto toma a la parte actora por sorpresa, pues la parte demandada nunca le mencionó dicha situación, máxime que está segura que no es real, ya que ella estaba de vacaciones el día que supuestamente sucedieron los hechos, por lo que estima que ese video debe de estar editado o ser falso.

En este caso, al momento de desahogar la réplica, la parte actora negará los hechos que se le atribuyen respecto a haber roto los vidrios del vehículo de su patrón. También afirmará que se encontraba de vacaciones. En consecuencia, objetará el video aduciendo que el mismo es falso o ha sido editado. Por último, ofrecerá pruebas tanto en relación con las objeciones como con la réplica. Para sustentar la objeción, ofrece una prueba pericial para acreditar que el mismo ha sido editado. Y, por lo que hace a su réplica, es decir, para acreditar que ese día él no estaba en el lugar de los hechos, exhibe dos pases de abordar impresos, con los cuales acredita que en esos días había volado a Puebla, Puebla.

Como se advierte del ejemplo tanto la réplica como las pruebas ofrecidas están relacionadas únicamente con los hechos que narró la parte demandada en la contestación de demanda y de los cuales no tenía conocimiento la parte actora, por lo que estas deben ser admitidas. Lo que no es admisible en la réplica es que la parte actora intente variar los hechos de su demanda u ofrecer pruebas relacionadas con esta y que, por descuido u olvido, no ofreció.

4.2.6 Contrarréplica

Una vez realizada la réplica, el tribunal correrá traslado a la parte demandada para que, dentro del plazo de cinco días, formule su contrarréplica y, en su caso, objete las pruebas que se hayan ofrecido en la réplica. De igual forma, que proporcione aquellas que se refieran a hechos relacionados con la contrarréplica, siempre que se trate de aquellos que el demandado no hubiese tenido conocimiento al contestar la demanda, así como las que se ofrezcan para sustentar las objeciones hechas a las pruebas de las demás partes.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Art. 873 B, 873 C y 873 D.

Para continuar con el ejemplo anterior, imagina que la parte demandada, que es el patrón, recibe la réplica que realizó la parte actora. Sin embargo, el patrón considera que es falso lo que señala, pues le consta que en los días que la actora aduce haber estado en Puebla, se encontraba trabajando en el domicilio de la empresa e incluso checó su entrada. Al respecto, formula su contrarréplica aduciendo que los hechos narrados por la parte actora son falsos, pues no se encontraba en Puebla, Puebla, sino que estaba en Guadalajara, Jalisco. A su vez, respecto a los pases de abordar que ofreció como prueba la parte actora, los objeta en cuanto al alcance y valor probatorio que se les pretende dar, aduciendo que aun cuando fueran reales, ello no acredita que los usó. Para acreditar su dicho y desvirtuar el de la actora, ofrece como prueba un informe de la compañía aeronáutica, solicitando al tribunal que gire oficio a efecto de que informen (1) si los pases de abordar son reales y (2) en caso de serlo, si fueron utilizados. Asimismo, ofrece el registro de asistencia de la empresa, en el cual se observa que la parte actora se encontraba trabajando en Guadalajara, Jalisco, esos días.

Como se advierte tanto los hechos narrados, las objeciones realizadas y las pruebas ofrecidas se encuentran íntimamente relacionadas con la réplica y con hechos que la parte demandada desconocía. Al igual que en la réplica, en la contrarréplica no se puede variar el sentido de la contestación, ni ofrecer pruebas que por descuido u olvido no ofreció.

Por regla general, la demanda y contestación son el momento procesal oportuno para ofrecer todas las pruebas, sin embargo, como hemos visto, también es posible ofrecerlas en la réplica y contrarréplica.



Recuerda

Hay otro caso de excepción que permite ofrecer pruebas hasta antes de que se dicte sentencia, y lo son aquellas pruebas que se refieran a hechos supervenientes, las cuales deben ofrecerse dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento de los mismos. Recuerda que los hechos supervenientes son aquellos que ocurren con posterioridad a la demanda o contestación.

Formulada o no la contrarréplica en el plazo concedido, el tribunal fijará fecha para celebrar la audiencia preliminar, la cual tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes y, con ello, se pasa a la fase oral del procedimiento. Hasta este punto ha sido la o el secretario instructor, en auxilio de la persona juzgadora, quien ha dictado los acuerdos. Sin embargo, una vez en la fase escrita, es competencia de la persona juzgadora dictar las resoluciones.

Es importante tener en cuenta que, durante toda esta secuela procesal, se encuentra a cargo de las partes impulsarlo, por lo que, si dejan de actuar más de cuatro meses, caducará el procedimiento. Sin embargo, cuando quien tenga que realizar el impulso procesal sea la parte trabajadora y deje de actuar por más de 45 días, el tribunal le requerirá para que actúe y le prevendrá que, en caso de no hacerlo, operará la caducidad. El fundamento de ello, como hemos visto, es que el derecho del trabajo es derecho social, protector de las y los trabajadores.

4.2.7 Providencias cautelares

Las providencias cautelares son las medidas que pueden solicitar las partes al tribunal, con la finalidad de prevenir que su contraria procesal haga o deje de hacer algo. Las providencias cautelares son medidas precautorias, esto significa que sus efectos son temporales, hasta en tanto se resuelve el fondo del procedimiento. Una providencia cautelar, como el embargo precautorio, tiene la finalidad de asegurar los bienes o derechos de una persona cuando haya riesgo de que se deshaga de ellos para no dar cumplimiento en caso de que se dicte una sentencia en su contra. Pero se insiste en que dicha medida es provisional y, si bien busca asegurar que el procedimiento alcance su objetivo de manera eficaz, no resuelve el fondo del asunto.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Arts. 857-863

La LFT señala que existen cuatro providencias cautelares que puede decretar el secretario instructor:



01. **Prohibición de salir** del territorio nacional o de una población determinada cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda.
02. **Embargo precautorio**, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.
03. Requerir al patrón se **abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada**, por ejemplo, la trabajadora embarazada que haya sido despedida cuando, a juicio del tribunal existan indicios suficientes para presumir que fue separada en razón de su estado; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley.

De acuerdo al manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, a esta medida se le conoce como *fuero maternal* o de *estabilidad reforzada*, pues exige una mayor protección por parte del estado para que sea una garantía real y efectiva en favor de las personas embarazadas. De acuerdo al manual, desconocer esta protección constituye un caso de discriminación por razón de sexo (Vela, 2021, pág. 105).

04. En los casos en que se reclame la discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, orientación sexual o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para **evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales**, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien, decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer. Esta medida no es limitativa, sino que ofrece un abanico amplio de providencias que podrían dictarse atendiendo a las necesidades que se presenten en cada caso concreto. El manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral pone como ejemplo la medida de restricción para que un acosador no se acerque a la trabajadora acosada, señalando que los tribunales pueden orientarse, para dictar las medidas, en las que contempla la Ley General de Víctimas o la Ley del Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia, teniendo la obligación de dictarlas con perspectiva de género (Vela, 2021, págs. 105-106).

Al leer las mismas, podemos advertir que su finalidad no es resolver el asunto, sino adoptar medidas para garantizar que este pueda resolverse. Por ejemplo, la prohibición de salir de una población determinada tiene la finalidad de que la parte demandada se presente a juicio y no desaparezca dejando a la parte actora con una posible sentencia que no podrá ejecutarse.

Las providencias cautelares las decreta la o el secretario instructor, pero deben ser solicitadas por las partes, por lo que el tribunal no actuará de oficio. Atendiendo a la providencia que se vaya a solicitar, se pueden pedir en diversos momentos. Cuando se trata de la prohibición de salir de determinada demarcación territorial o del embargo precautorio, la ley señala que se pueden solicitar en el escrito inicial de demanda o posterior a este. Si se solicitan desde el escrito inicial de demanda, se tramitarán previo al emplazamiento, por lo que en el momento que la parte demandada tenga conocimiento del juicio, estará obligado a cumplir con las providencias. Si se solicitan en un momento posterior, se tramitarán por cuerda separada. Por su parte, las otras dos medidas pueden ser solicitadas únicamente en el escrito inicial de demanda.

Que las medidas que se soliciten posterior al emplazamiento se tramiten por cuerda separada significa que todas las actuaciones referentes a la medida se sustancian de manera independiente al asunto principal e, incluso, físicamente se encuentran en un cuaderno separado. Esto tiene la finalidad de que la parte en contra de quien se pide la providencia no tenga conocimiento de la solicitud, hasta que se decreten. En los casos en que no se solicite junto con la demanda, pueden pedirse tanto por escrito como por comparecencia, lo cual supone que la parte puede acudir físicamente al tribunal y presentar la petición de manera oral.

La ley no señala hasta cuándo es posible pedir la providencia cautelar, por lo que puede solicitarse hasta antes del dictado de la sentencia, pues posterior a esta perdería su naturaleza, máxime que, como se verá al momento de abordar la ejecución de las sentencias, en esta etapa la parte vencedora tiene a su alcance medidas cuando existe riesgo de no poder ejecutar la sentencia. La ley tampoco deja quién deberá decretar la medida cautelar en caso de que se solicite en la fase oral del procedimiento.

En principio, la o el secretario instructor solo pueden dictar acuerdos o providencias en la fase escrita y hasta antes de la audiencia preliminar. Sin embargo, la propia ley señala que es la persona secretaria instructora la competente para decretar las providencias cautelares, por lo que se podría pensar que, incluso si se solicitan en la fase oral, le compete decretarlas. Sin embargo, podemos considerar que si se solicitan en la fase oral le toca a la o el juzgador decretar las providencias, ello pues si bien la ley señala que es facultad de la persona secretaria, no puede dejarse de lado que su función es auxiliar a la o el juez, por lo que sus facultades derivan de aquellas que tiene la persona juzgadora. En este contexto, si la persona secretaria tiene facultades para decretarlas, la juzgadora también las tendrá, de lo que se concluye que en la etapa oral le toca a esta decretarlas.

Aun cuando la providencia cautelar se decreta sin conocimiento de la parte que debe soportarla, esta tiene a su alcance el recurso de reconsideración, que es el único que existe en el procedimiento laboral. Para interponer el recurso, cuenta con tres días desde la fecha en que tuvo conocimiento de la medida y debe de expresar los agravios que esta le causa. Con el recurso se dará vista a la parte que solicitó la medida, quien en un término de tres días debe de hacer valer lo que a su derecho convenga. Este recurso lo resuelve la persona juzgadora en audiencia preliminar.

4.2.8 Incidentes

Cuando hablamos de incidentes nos referimos a controversias que se suscitan dentro de un juicio, pero que no versan sobre el fondo del asunto principal, sino que son cuestiones accesorias a este. Comúnmente, se les conoce como un juicio menor dentro del juicio principal. En el nuevo procedimiento laboral, se ha buscado eliminar en lo posible los trámites extensos y tardados de los incidentes que retrasaban la resolución del asunto, procurando cumplir con una impartición de justicia pronta que resuelva el fondo sobre los formalismos procedimentales, por lo que su tramitación y resolución se ha vuelto más sencilla y expedita.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Arts. 761-764

La LFT señala que, por regla general, los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal en aras de gestionarlos y resolverlos de manera más rápida, por lo que no se aperturará un cuadernillo para su trámite. Existen cinco incidentes de previo y especial pronunciamiento que se encuentran propiamente contemplados en el capítulo sobre incidentes en la LFT, y son los siguientes:

Incidente	Objetivo
Nulidad	Que se declare nula una notificación en virtud de que no fue realizada conforme a la ley. Por ejemplo, de acuerdo con la LFT es notificación personal el auto por el que un tribunal se declara incompetente, si dicho acuerdo se notifica por lista, será procedente el incidente de nulidad.
Competencia	Que se declare que el tribunal que está conociendo del conflicto deje de conocer del mismo, por considerar que no es competente. Por ejemplo, si el conflicto está reservado para la competencia local y está conociendo del mismo un Tribunal Federal, será procedente el incidente de competencia.
Personalidad	Que se declare que quien comparece representando a la parte contraria, carece de personalidad para hacerlo. Por ejemplo, que quien comparece a audiencia preliminar se ostenta como apoderado legal de una empresa, sin embargo, el poder con el que acredita su representación fue revocado o está limitado a determinados actos. En este caso será procedente el incidente de personalidad.
Acumulación	Que varios juicios se integren en uno solo. Esto se puede dar en cuatro supuestos distintos: cuando la parte actora ya demandó a la misma parte demandada en otro juicio por las mismas prestaciones; cuando demandó prestaciones diversas, pero derivan de la misma relación laboral; cuando hay diversas partes actoras, pero la parte demandada es la misma y todos los juicios derivan del mismo hecho, y cuando, por su naturaleza, pudieran darse resoluciones contradictorias. En todos estos casos, los juicios más nuevos deben acumularse al más antiguo.
Excusas	Que la persona juzgadora o secretaria instructora deje de conocer del conflicto porque se encuentra en una de las hipótesis que señala el artículo 707 bis de la LFT, por ejemplo, que tenga interés o alguien de su familia tenga interés en el asunto; que sea pariente con una de las partes, o haya manifestado su odio o afecto a alguna de estas; etc.

Sin embargo, contrario a lo que puede entenderse en otras materias, por previo y especial pronunciamiento no se entiende que se suspenda el procedimiento hasta en tanto se resuelva la cuestión incidental, pues ello retrasaría la impartición de justicia. Que los incidentes sean previos únicamente refiere a que tiene que resolverse antes de dictar sentencia definitiva, mientras que el carácter especial conlleva que la cuestión merece una resolución propia, por lo que su interposición no suspende ni dilata el procedimiento.

También existen otros tipos de incidentes que no son de previo y especial pronunciamiento, pues no los menciona como tal la LFT. Algunos ejemplos de estos pueden ser el incidente de reposición de autos, que tiene lugar cuando, por algún motivo, se pierde un expediente. Esto no acontece muy seguido, pero es común en juicios muy antiguos, cuando el expediente ya no está en el juzgado, sino en un archivo general y no es posible ubicarlo. Las tercerías, que tienen por objeto levantar el embargo que se practicó sobre un bien de una persona tercera ajena a la controversia o que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados. El de liquidación o actualización de intereses, estos se dan cuando, una vez dictada sentencia, hay actuaciones por hacer, por ejemplo, cuando la sentencia condena a un porcentaje de intereses mensual, pero no a una suma, hay que hacer una liquidación, es decir, cuantificarlos. Lo mismo sucede con la actualización de estos, que tiene lugar cuando, derivado del incumplimiento de la parte condenada, han transcurrido más meses, por lo tanto, la cantidad liquidada, debe actualizarse.

Tanto los incidentes nominados como los innominados, pueden plantearse en la fase escrita y oral del procedimiento, sin embargo, salvo el incidente de nulidad, en el procedimiento ordinario no importa si los incidentes son o no de previo y especial pronunciamiento, pues todos se sustanciarán y resolverán en la audiencia preliminar, de modo que tenemos dos tipos de procedimientos para sustanciar los incidentes, el que corresponde al incidente de nulidad y el que corresponde al resto de los incidentes:

Incidente	Tramitación
Nulidad	<p>Cuando el emplazamiento o una notificación o acto no se realizó siguiendo las reglas del procedimiento y ello afecta a alguna de las partes, tiene tres días para promover el incidente de nulidad, contados a partir desde la fecha en que tenga conocimiento del acto irregular y hasta antes de que se dicte la sentencia. En este caso, la persona juzgadora señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la cual se podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales, instrumentales y presunciones para que de inmediato se resuelva el incidente, continuándose el procedimiento.</p>
Resto de procedimientos	<p>Al promoverse un incidente se deben señalar los motivos de este y acompañarse las pruebas en que lo funde, de no cumplir con dichos requisitos, el tribunal lo desechará de plano. Sin importar el momento en el que se promuevan, no suspenden el procedimiento y no se resuelven en audiencia incidental, sino que su resolución se reserva para audiencia preliminar.</p> <p>Al abordar la etapa oral hablaremos sobre la sustanciación y resolución de los incidentes. Por lo que respecta a la fase escrita es importante saber que la ley no limita en qué momento pueden promoverse estos, pues lo que está reservado a la audiencia preliminar es su sustanciación y resolución.</p>

4.2.9 Recurso de reconsideración

El recurso de reconsideración es el único medio de impugnación que contempla la LFT, el cual es procedente únicamente contra los actos u omisiones de la o el secretario instructor y, por regla general, deberá promoverse de forma oral en la audiencia preliminar. La excepción a la regla general se presenta cuando el recurso se interpone contra las providencias cautelares, pues en este caso se interpondrá por escrito, aunque su resolución sigue las reglas de los demás casos. Posterior a oír a las partes en audiencia preliminar, la persona juzgadora lo resolverá de plano en la misma audiencia. Hay que recordar que la o el secretario instructor únicamente tiene facultades para actuar en la fase escrita del procedimiento y sus facultades están limitadas para dictar los siguientes acuerdos:

- a) Admitir o prevenir la demanda y, en su caso, subsanarla; b) ordenar la notificación al demandado; c) ordenar las vistas, traslados y notificaciones; d) admitir y, en su caso, proveer respecto de las pruebas ofrecidas para acreditar las excepciones dilatorias; e) dictar las providencias cautelares, y f) las demás que la o el juez le ordene.

Aun cuando en el último inciso la LFT abre la oportunidad a que dicte más acuerdos –siempre y cuando se lo ordena la o el juez–, es importante tener en cuenta que se encuentran delimitados a ser actos procesales de la fase escrita. De tal forma que este medio de impugnación siempre estará reservado a los actos realizados en esta fase.

4.3 Fase oral

La fase oral del procedimiento está a cargo de la o el juez y se le llama oral porque, contrario a la fase anterior, ya no se sustancia de forma escrita, sino que se lleva a cabo en dos audiencias orales, donde todo lo que hay que exponer, pedir o argumentar se realiza de forma verbal. La primera audiencia es la audiencia preliminar y la segunda es la audiencia de juicio.

4.3.1 Audiencia preliminar

La audiencia preliminar no versa sobre el fondo de la controversia, sino que tiene por objetivo dejar sentadas las bases para, posteriormente, resolver el fondo en la audiencia de juicio. Como en el resto del procedimiento, es importante que la persona juzgadora ponga especial atención para que los estereotipos y prejuicios de género no condicionen la *litis* y la admisión o desechamiento de pruebas.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo

Art. 848

Art. 858

Art. 871

Art. 873 K



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo

Arts. 873 E-873 G

La ley señala que esta audiencia tiene los siguientes objetos:

- a. Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes.
- b. Establecer los hechos no controvertidos.
- c. Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso.
- d. Citar para audiencia de juicio.
- e. Resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor.

Cada uno de estos incisos contiene un objeto distinto, sin embargo, en términos generales, todos van encaminados a que el procedimiento se encuentre listo y delimitado para desahogar las pruebas y alegatos en audiencia de juicio. Para lograrlo, la audiencia preliminar busca que no se lleven excepciones procesales al juicio, que no se lleven hechos que no son materia de controversia ni se admitan pruebas que no están relacionados con los hechos materia de la controversia, así como resolver el recurso de reconsideración en caso de ser necesario. A su vez, estos objetos son las etapas de la audiencia.

Las reglas para el desarrollo de la audiencia preliminar son las siguientes:

- » Las partes comparecerán personalmente o por conducto de persona apoderada ante el tribunal; en caso de hacerlo por su cuenta, deberán estar asistidas por una persona licenciada en derecho, abogada titulada con cédula profesional o pasante de derecho, a fin de garantizar su debida defensa.
 - » Si las partes no comparecen por sí mismas o por conducto de persona apoderada, se tendrán por consentidas las actuaciones judiciales que en cada etapa sucedan y quedarán precluidos los derechos procesales que debieron ejercitarse en cada una de las etapas de la audiencia.
 - » La audiencia preliminar se desahogará con la comparecencia de las partes que se encuentren presentes al inicio. Las que no hayan comparecido en su apertura, podrán hacerlo en el momento en que se presenten, siempre y cuando no se haya emitido el acuerdo de cierre de la audiencia. Si las partes no comparecen, se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos.
 - » Lo primero que realizará el tribunal es examinar las cuestiones relativas a la legitimidad procesal, es decir, si las partes tienen tanto capacidad como personalidad, así como resolver las excepciones procesales que se hayan hecho valer en la contestación de demanda. Posteriormente, el tribunal definirá cuáles hechos no son motivo de controversia, con la finalidad de que únicamente se admitan pruebas relacionadas con hechos controvertidos. Por ejemplo, si la parte actora afirma en su demanda haber trabajado para la parte demandada y señala cuál era su salario base y la parte demandada al contestar la demanda replica ese hecho en sentido afirmativo, se entiende que ese hecho no es controvertido, por lo que en lo posterior resultaría innecesario admitir una prueba para acreditar la relación laboral o el monto del salario. También es posible que ningún hecho sea controvertido y la controversia queda reducida a un punto de derecho. En este caso no es necesario desahogar la audiencia oral, sino que el asunto se turna para resolución.
 - » Posterior a fijar los hechos materia de *litis*, el tribunal resolverá la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, admitirá las que tengan relación con la *litis* y desechará las inútiles, intrascendentes o que no guarden relación con los hechos controvertidos,
-

expresando el motivo de ello. Aun cuando una prueba esté bien ofrecida y cumpla con todos los requisitos de la ley, es posible que se deseche, pues puede ser que el hecho con el que esté relacionado no sea un hecho que su contraria procesal controvertió. Por lo que, si en un principio pareció necesario e idóneo su ofrecimiento, puede volverse innecesario su desahogo. Es importante que la persona juzgadora no utilice ideas preconcebidas sobre el género al momento de admitir o desechar las pruebas, de acuerdo al manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, debe poner particular atención en no incurrir en lo siguiente:

- a. Desechar pruebas debido a una visión estereotipada sobre el género que potencialmente pudieran ser relevantes para una de las partes. Por ejemplo, en casos de discriminación, cuando hubiere alegado la existencia de una relación de poder, estado de vulnerabilidad o un contexto de violencia.
- b. Admitir pruebas basadas en un estereotipo o prejuicio de género; considera relevante algo que no lo es por no tener relación con la *litis* planteada o resultar inútiles o intrascendentes para la resolución del asunto. Por ejemplo, en un caso de acoso sexual, cuando se presenten videgrabaciones para acreditar la forma de vestir o actitudes de la trabajadora (Vela, 2021, pág. 115).

Aunque la ley impone estas obligaciones al tribunal, lo cierto es que en cada una de estas etapas las partes pueden hacer uso de la voz, por ejemplo, para solicitar que se tenga o no por controvertido algún hecho, o para argumentar por qué considera que una prueba propia debe de ser admitida o cuál de su contraria procesal debe de desecharse. En tal contexto, las y los abogados de las partes deben actuar con la debida diligencia, evitando traer al juicio creencias personales o prejuicios de género.

- » Una vez que se ha resuelto sobre cuáles pruebas serán admitidas, el tribunal ordenará su preparación tanto de las que se desahogarán dentro como fuera del tribunal. Esto supone que todo esté listo para su desahogo, por lo que el tribunal debe señalar día y hora para la celebración de la audiencia de juicio, que deberá ser dentro de los veinte días posteriores a la preliminar. Teniendo la fecha, el tribunal deberá girar los oficios y citaciones necesarios para que se puedan desahogar las pruebas. El tribunal podrá citar a las y los testigos, siempre y cuando la parte oferente justifique su imposibilidad para presentarles. Asimismo, el tribunal girará los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad, o exhibir personas terceras ajenas al juicio que haya solicitado la parte oferente.
- » Si se tratare de autoridades, el tribunal las requerirá para que envíen los documentos o copias; si no cumplieren con ello, el tribunal dictará las medidas de apremio conducentes, sin perjuicio de dar vista del incumplimiento a la o el superior jerárquico de la o el servidor público omiso y, en su caso, al órgano de control competente. Si se trata de terceros, el tribunal dictará las medidas de apremio correspondientes hasta que se logre la presentación de las copias o documentos requeridos.

Dentro de las reglas de esta audiencia, la ley no señala nada sobre el recurso de revocación. De no existir, una vez señalada la fecha de audiencia de juicio se cerrará la audiencia. En cambio, si una de las partes lo interpone de forma verbal, el tribunal le escuchará y resolverá el mismo.

Por último, es importante destacar que el tribunal debe hacer uso de un lenguaje incluyente, que no esté basado en prejuicios o estereotipos de género, para asegurar que el propio procedimiento no sea discriminatorio. Este lenguaje, naturalmente, no debe utilizarse solo en la audiencia preliminar, sino en todo el procedimiento.

4.3.2 Audiencia de juicio

La audiencia de juicio es aquella en la que se desahogan las pruebas que fueron admitidas y las partes rinden sus alegatos. La audiencia de juicio se desahogará con la comparecencia de las partes que estén presentes en su apertura. Las que no hayan comparecido en su inicio, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que el juez no la haya dado por concluida.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Arts. 776 - 836 D
Arts. 873 H - 874

Para llevar a cabo esta audiencia, la o el juez contará con las más amplias facultades para conducir el procedimiento; dará cuenta de la presencia de las partes que comparezcan a la audiencia, así como de los testigos y peritos que intervendrán. De igual forma, verificará la disponibilidad de los documentos a exhibirse y moderará el desarrollo de las manifestaciones de quienes intervengan en la audiencia. En su caso, analizará y calificará las pruebas que presenten las partes como supervenientes para su admisión o desechamiento, según corresponda.

Para desahogar las pruebas, hay que atender a la naturaleza y reglas de cada una de estas. La LFT señala que se desahogarán todas las que se encuentren debidamente preparadas, procurando que primero se desahoguen las de la parte actora y, posteriormente, las de la parte demandada.

Algunas reglas generales para el desahogo de las pruebas son las siguientes:

- » Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en su desahogo y hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, así como examinar los documentos y objetos que se exhiban.
- » La o el juez puede interrogar libremente a las partes y a todos aquellos que intervengan en el juicio sobre los hechos y circunstancias que sean conducentes para averiguar la verdad.
- » La parte trabajadora está eximida de la carga de la prueba cuando el tribunal tenga otros medios para llegar al conocimiento de los hechos. La carga de la prueba la tiene la parte empleadora siempre que la controversia verse sobre la fecha de ingreso de la parte trabajadora, su antigüedad, faltas de asistencia, la causa de rescisión de la relación laboral, la terminación del contrato de trabajo por obra o tiempo determinado, la constancia de haber dado a la parte trabajadora o al tribunal de la fecha y causa del despido, y el contrato de trabajo.
- » Es importante recordar que las pruebas deben versar sobre los hechos litigiosos. Si bien en la audiencia preliminar ya se desecharon aquellas que no estaban relacionadas con la *litis*, en la audiencia de juicio su desahogo tampoco debe dirigirse a estos hechos, por lo que los interrogatorios deben limitarse a lo que realmente está en conflicto.

Veamos ahora las reglas particulares que tienen las pruebas nominadas en la LFT:

Prueba confesional

La prueba confesional supone que la parte contraria concurra al tribunal a absolver posiciones y responder preguntas. Las posiciones consisten en afirmaciones sobre hechos que la absolvente debe contestar de forma categórica, afirmando o negando; en cambio, las preguntas no suponen una afirmación.

Las personas morales comparecerán al desahogo de la prueba confesional a través de apoderado legal con facultades para absolver posiciones, mientras que las personas físicas lo harán de manera personal siempre que así se haya solicitado. Los sindicatos u organizaciones de trabajadores o patrones absolverán posiciones por conducto de su secretario o secretaria general o integrante de la representación estatutariamente autorizada, o por persona apoderada con facultades expresas. Cuando se les atribuyan hechos propios a personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, se podrá solicitar que, de manera personal, absuelvan posiciones y respondan preguntas. Sin embargo, el tribunal puede limitar el número de estos cuando sus declaraciones puedan resultar en una reiteración inútil de los hechos.

Para su desahogo, las preguntas y/o posiciones se formularán en forma oral en el momento de la audiencia mediante interrogatorio abierto. El interrogatorio y las posiciones deberán referirse a los hechos controvertidos en términos claros y precisos, que puedan ser entendidas sin dificultad y cuyo fin sea esclarecer la verdad de los hechos. La persona declarante, bajo protesta de decir verdad, responderá por sí misma, sin ser asistida por persona alguna y, al responder, podrá agregar las explicaciones que estime convenientes. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte notas o apuntes si el juez resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.

El o la juez de oficio, o a petición de parte, podrá desechar las preguntas que no cumplan con dichos requisitos. También podrá formular a las y los absolventes las preguntas que estime pertinentes, así como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas. Tanto si la persona se niega a responder como si sus respuestas son evasivas o no se presenta cuando fue debidamente citada, se le tendrá por confesa de las posiciones que se le formulan y se califican de legal.

Es importante tener en cuenta que se tendrán por confesión expresa y espontánea las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el o la articulante. Al ser las posiciones hechos que afirma la persona que los articula, para esta parte se tienen por ciertos, mientras que quien está absolviendo debe confirmarlos o negarlos. Imagina que eres la parte actora y ofreciste la confesional a cargo de la empleadora que te despidió. Para intentar hacerla caer en confusión, estableces la siguiente posición:

“Que diga la absolvente si es cierto que fue omisa en despedir a la trabajadora”.

Esta posición, que quizá formulaste con el objetivo de que respondiera en sentido negativo, es decir, que dijera que no fue omisa en despedirla, se tendría como una confesión propia, por lo que estarías aceptando y confesando que la parte empleadora no te despidió.

Documentales

Las partes documentales, una vez que han sido ofrecidas en juicio y obran en autos, dada su naturaleza, no necesitan ulterior desahogo. Sin embargo, al impugnarse un documento realizado por una persona ajena al juicio, quien lo suscribió deberá comparecer a ratificar su contenido y firma. También es posible que se objete la autenticidad de un documento, en cuyo caso las partes podrán ofrecer pruebas para acreditar la falsedad o veracidad del contenido, firma o huella digital. Sin embargo, el desahogo de estas no es propiamente el desahogo de la prueba documental, pues serán pruebas que se desahogarán de acuerdo a sus propias reglas, ya sean testimoniales o periciales.

Testimoniales

Las y los testigos se examinarán por separado y de manera sucesiva. Para iniciar con su desahogo, el tribunal requerirá a la persona que comparezca a desahogar la prueba para que se identifique con documento oficial. De no hacerlo, se dejará sin efectos la declaración correspondiente, salvo que las partes reconozcan a la o el testigo; se harán constar el nombre, edad, domicilio, ocupación, puesto y lugar en que trabaja, si guarda parentesco por consanguinidad o afinidad de alguna de las partes o sus representantes, si es dependiente o empleado del que lo presente, si tiene con él sociedad o alguna otra relación, si tiene interés directo o indirecto en el procedimiento, si es amigo de alguna de las partes y les protestará de conducirse con verdad, advirtiéndole de las penas que pueden incurrir los testigos falsos. Posteriormente, se tomará su declaración.

La primera parte en interrogar a la persona será quien ofreció la prueba, después las demás partes pueden interrogarla. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente, y no repetirán preguntas que ya se hayan realizado al mismo testigo o lleven implícita la contestación. No se permitirán preguntas ambiguas, indicativas, ni referirse a hechos y circunstancias ajenas al objeto de la prueba o que pretendan coaccionar a los testigos.

Las preguntas podrán ser objetadas por la contraparte antes de que el testigo emita su respuesta, para lo cual el juez procederá a calificar la procedencia o desechamiento de la pregunta, fundando su determinación. Si a juicio de la o el juez hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar al testigo que lo aclare. También le solicitará que dé la razón de su dicho, es decir, por qué y cómo le constan los hechos que narra.

Durante el interrogatorio y conainterrogatorio –para superar o evidenciar contradicciones, o solicitar las aclaraciones pertinentes–, las partes o sus personas apoderadas podrán poner a la vista de la o el testigo documentos elaborados por este o en los que hubiere participado, así como pedirle que lea parte de los mismos cuando sea necesario para apoyar su memoria. Solo podrán ponerse a la vista documentos que formen parte de los autos.

Al concluir el desahogo de la prueba, las partes podrán formular las objeciones a los testigos o manifestar lo que a su interés convenga respecto de las circunstancias personales de los testigos y de la veracidad de sus manifestaciones.

Periciales

Para el desahogo de las pruebas periciales se deben observar las siguientes reglas:

- » Una vez aceptado y protestado el cargo, el tribunal les hará saber de las penas que incurrirán al declarar con falsedad. A continuación, proporcionarán su nombre, edad, ocupación y lugar en que atienden su práctica o prestan sus servicios. De igual forma, deberán acreditar que cuentan con los conocimientos en la materia sobre la que rendirán su dictamen, con el o los documentos respectivos.
- » Acto seguido tendrán que rendir su dictamen, el cual deberá versar sobre el cuestionario que se le realizó al ofrecerse la prueba. Cuando se habla de rendir el dictamen estamos haciendo referencia a que la o el perito, de manera verbal, expone la respuesta a las preguntas que se le realizaron, con sustento en el peritaje por escrito que con

anterioridad efectuó. Las partes y la persona juzgadora podrán hacer a las y los peritos las preguntas que juzguen convenientes, así como formular las observaciones sobre las deficiencias o inconsistencias que, a su juicio, contenga el dictamen, o bien los aspectos que sustentan su idoneidad. Para el desahogo de la pericial le son aplicables las reglas de la prueba testimonial.

Cuando el dictamen rendido por la o el perito sea notoriamente falso, tendencioso o inexacto, el tribunal dará vista al Ministerio Público para que determine si existe la comisión de un delito.

Inspección

Cuando la inspección deba realizarse fuera del local del tribunal, las partes y sus personas apoderadas pueden concurrir a la diligencia y formular objeciones u observaciones. La persona juzgadora o el funcionario actuante requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan.

En este caso particular, se señala fecha y hora para el desarrollo de la diligencia, pues naturalmente no puede ser al mismo tiempo que la audiencia de juicio, por lo que es necesario que se levante el acta circunstanciada. En los casos en los que la inspección sí se pueda llevar a cabo en el local del tribunal, se desahogará en la audiencia de juicio junto con el resto de las pruebas. En esta, la o el juez requerirá se le pongan a la vista los documentos u objetos que deben inspeccionarse, y las partes formularán las objeciones y observaciones que estimen pertinentes.

Elementos aportados por los avances de la ciencia

Bajo este rubro entran muchas pruebas de naturaleza diversa. Pueden ser fotografías, videos, audios, mensajes de datos a través de medios de comunicación electrónica, etc.

Para su desahogo, es necesario que la parte oferente de cualquier medio electrónico ponga a disposición del tribunal los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo. Cuando en el desahogo de la prueba se utilicen dispositivos tecnológicos para el procesamiento, impresión, despliegue, almacenamiento, reproducción, recuperación, extracción y conservación de la información, el tribunal designará perito o perita, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.

El tribunal podrá comisionar a la persona actuaria para que, junto con el perito o perita, dé fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de estos el medio en el cual se contenga el documento digital. Tratándose de recibos electrónicos de pago, el tribunal designará a un fedatario para que consulte la liga o ligas proporcionadas por el oferente de la prueba, en donde se encuentran los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet o CFDI, compulse su contenido y, en el caso de coincidir, se tendrán por perfeccionados, salvo prueba en contrario.

El documento digital o medio electrónico puede encontrarse en poder del oferente de la prueba, de la contraparte o de un tercero. En el primer caso, el oferente debe poner a disposición de la o el perito los medios necesarios para emitir su dictamen, apercibido que, de no hacerlo, se declarará desierta la prueba. En el segundo caso, si la contraparte no pone el documento o medio electrónico a disposición de la o el perito, se presumirán ciertos los hechos que su contraria intentaba probar con dicha prueba. En el último caso, la persona tercera también está obligada de ponerlo a disposición del tribunal y, en caso de no hacerlo, puede ser acreedora a multa o arresto.

Aunado a lo anterior, es importante que, al momento del desahogo de las pruebas, se utilice un lenguaje incluyente y que el tribunal interprete los hechos y valore las pruebas sin estereotipos discriminatorios. De acuerdo al manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, esto no implica darle mayor peso probatorio a las pruebas que favorezcan a una de las partes por la posible situación de vulnerabilidad en la que se pueda encontrar, sino analizar los hechos desde una postura neutral, lo cual supone identificar cuáles son las ideas preconcebidas que se plantearon en el juicio, con la finalidad de no incorporarles en la valoración de las pruebas y la subsecuente resolución que se dicte (Vela, 2021, pág. 118).

En términos generales, esas son las reglas que se deben seguir en la audiencia de juicio para el desahogo de las pruebas. Una vez terminado el desahogo, la persona secretaria del tribunal certifica que no quedan más pruebas por desahogar. En caso de que las partes señalen que queda alguna prueba pendiente de desahogo, la o el juez resolverá lo conducente y ordenará el desahogo de esta. Hecho lo anterior, se declarará concluido el desahogo de pruebas.

A continuación, se le dará el uso de la voz a las partes para que rindan sus alegatos de manera oral, concisa y breve.

Los alegatos

Son los argumentos lógico jurídicos a través de los cuales las partes le exponen a la o el juez cómo las pruebas desahogadas en juicio acreditan los hechos narrados en sus escritos y, por el contrario, no acreditan los narrados por la parte contraria, siendo así procedente la pretensión intentada.

Una vez que las partes han rendido sus alegatos, el tribunal declarará cerrada la etapa de juicio y emitirá la sentencia en la misma audiencia, con lo que se pondrá fin al procedimiento. El texto de la sentencia se debe poner a disposición de las partes en la misma audiencia. Sin embargo, como se había señalado en unidades anteriores, cuando el caso resulte muy complejo por el cúmulo de hechos controvertidos o pruebas desahogadas, el tribunal tiene hasta cinco días hábiles para dictar la sentencia. Una vez dictada esta, se da por terminada la audiencia oral.

4.3.3 Incidentes

Al abordar la fase escrita del procedimiento veíamos que los incidentes pueden promoverse de manera escrita o verbal. Sin embargo, salvo el incidente de nulidad, su sustanciación y resolución está reservada a la audiencia preliminar. La ley únicamente señala que, al promoverse un incidente, deben señalarse los motivos y ofrecer las pruebas, y que la persona juzgadora lo resolverá oyendo a las partes en audiencia preliminar. Por su parte, los artículos 873-E y 873-F que regulan el desarrollo de la audiencia preliminar, no señalan la resolución de los incidentes, por lo que se intuye que, posterior a escuchar a las partes, la o el juez tomará una decisión que evidentemente deberá estar fundada y motivada.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Arts. 761-765, 873 E y 873 F.

Es importante señalar que hay incidentes que pueden tener el mismo objetivo que las excepciones planteadas. Por ejemplo, la falta de personalidad de quien acude en representación de la empleadora puede ser, por una parte, una excepción y, por otra, un incidente. En tal contexto, se estima que, al resolver las excepciones dilatorias, no es necesario entrar de nueva cuenta al mismo estudio para resolver un incidente, ello en atención a los principios de celeridad, economía y sencillez procesal.

Hemos venido señalando que, de acuerdo a la LFT, salvo el incidente de nulidad en el procedimiento ordinario, no importa si los incidentes son o no de previo y especial pronunciamiento, pues todos se sustanciarán y resolverán en la audiencia preliminar, lo cual supone la regla general. Sin embargo, hay casos que no se resuelven en audiencia preliminar, por ejemplo, un incidente promovido con posterioridad a la audiencia preliminar o incluso un incidente que se promueve ya que hay sentencia definitiva, como podría ser el de liquidación de intereses o reposición de autos. En estos casos, la LFT señala que aquellos incidentes que no tengan una tramitación especial se resolverán de plano oyendo a las partes. En tal contexto, dado que posterior a la audiencia preliminar únicamente sigue la audiencia de juicio, podemos estimar que la o el juez puede resolver en dicha audiencia el incidente planteado, mientras que los que son formulados posterior a la sentencia, deben llevarse a cabo en una audiencia incidental, con la finalidad de escuchar a las partes y posteriormente resolver.

4.4 Sentencias

Los Tribunales Laborales pueden dictar tres tipos de resoluciones: acuerdos, autos incidentales o resoluciones interlocutorias y sentencias. En los acuerdos se aclaran cuestiones sencillas dentro del asunto y se hacen determinaciones de trámite. En las resoluciones interlocutorias, las autoridades judiciales resuelven incidentes aunque, como vimos con anterioridad, en el procedimiento ordinario su resolución –salvo un caso de excepción– está reservada para la audiencia preliminar, por lo que, si bien es una resolución interlocutoria en tanto resuelve un incidente, no conlleva las formalidades que pudieran tener en otras materias las sentencias interlocutorias.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Art. 837

En las sentencias, los jueces y juezas establecen sus decisiones sobre el fondo del conflicto laboral y, de esta manera, resuelven el juicio. Cuando las partes no llegan a un convenio de conciliación, la sentencia es la parte culminante del proceso laboral. Esta resolución definitiva termina el litigio en primera instancia. El juez o jueza encargada debe establecer decisiones puntuales y fundamentarlas en los hechos probados y el derecho aplicable. Es de suma importancia que las sentencias se dicten siguiendo los principios del derecho procesal laboral, ya que se absolverá o condenará a la persona demandada (Villalpando, 1997, págs. 862-863).

4.4.1 Requisitos de las sentencias

El artículo 840 de la LFT señala cuáles son los siete puntos que debe contener toda sentencia, mientras que el 841 y 842 contienen principios que rigen su dictado. Los siete requisitos son los siguientes:

1. Lugar, fecha y tribunal que lo pronuncie.
2. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes.
3. Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvención y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
4. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
5. Extracto de los alegatos.
6. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.
7. Los puntos resolutivos.

Estos requisitos los vamos a encontrar en las sentencias, divididos en cuatro secciones: generales, resultados, considerando y los resolutivos.

Al iniciar con los *generales*, la sentencia contendrá el nombre y domicilio de las partes y sus apoderados. En los *resultados* contendrá un extracto de todo lo que sucedió en el juicio, es decir, de la demanda, contestación, réplica, contrarréplica, los hechos no controvertidos, las pruebas admitidas y desahogadas de la parte actora y de la parte demandada, un extracto de los alegatos y el día que se llevó a cabo la audiencia en la que el asunto se turnó a sentencia.

Posterior a este breve resumen de los antecedentes del juicio, se inicia la tercera etapa de la sentencia conocida como *considerando*, en esta el tribunal ya no hace un resumen de lo acaecido en juicio, sino que señala los motivos en los que se funda su decisión; esta inicia por el análisis de su propia competencia para determinar si puede resolver o no el asunto. Posteriormente, delimitará el caso de estudio, es decir, la *litis* y, en su parte medular, valorará las pruebas para determinar si son suficientes para acreditar los hechos y la procedencia de la acción o de alguna excepción, sustentando sus apreciaciones y valoraciones en la norma, la jurisprudencia y la doctrina, de ser necesario. Posterior a este análisis vienen los puntos *resolutivos*, en los cuales el tribunal –de manera concreta– determina si ha sido procedente la acción de la parte actora y, en consecuencia, condena a la parte demandada o si en cambio ha sido fundada la excepción de la parte demandada, por consiguiente, le absuelve. Como se puede apreciar, en estos apartados se contienen todos los requisitos a los que alude el artículo 840.

Ahora bien, la sentencia debe cumplir con los principios que señalamos se encuentran contenidos en los artículos 841 y 842 de la LFT. Estos nos dicen que las sentencias se dictarán a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, que deben ser claras, precisas y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

De acuerdo a la Cuarta Sala de la SCJN, al resolver el amparo directo en revisión 1643/2007, cuando la ley señala que las sentencias se dictarán a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, se entiende que:

Un pleito o una causa se debe sentenciar sin atender precisamente a las formalidades del derecho; por esto es que, en lo tocante a pruebas, los tribunales obreros mexicanos, para formarse una convicción sobre la controversia que decidan y, fundar en esa convicción su veredicto, no tienen necesidad de guiarse por reglas fijas en la recepción y calificación de pruebas (...).

Este precepto no es otra cosa que la traducción, en forma normativa, del concepto fundamental que rige el derecho procesal del trabajo, por el que, mediante los procedimientos señalados previamente, se busca la aplicación de una justicia objetiva, acorde con la realidad de los hechos debatidos en el conflicto, para decidir sobre la justificación de las pretensiones alegadas por las partes.

Sin embargo, esto no significa que su valoración pueda ser arbitraria y, por lo tanto, no le exime de la responsabilidad de realizar un análisis exhaustivo de todas las pruebas desahogadas en juicio, plasmando en la sentencia las consideraciones que le llevaron a otorgarle determinado valor a cada prueba, fundando y motivando su decisión, por lo que no pueden dejar de atender el principio de objetividad consistente en que la sentencia debe sustentarse en las razones que el derecho le suministra y no las que deriven de las convicciones personales de la persona juzgadora. Resulta ilustrativo el criterio sostenido por la extinta Cuarta Sala de la SCJN, en la tesis de rubro JUNTAS, APRECIACIÓN DE PRUEBAS POR LAS. (1937). Que, si bien data de la quinta época y habla sobre las JCA, explica de manera clara lo que debemos entender por estos conceptos:

JUNTAS, APRECIACIÓN DE PRUEBAS POR LAS.

El artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo, textualmente establece: que los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia. De acuerdo con esta disposición de la ley, la Junta está obligada, en todo caso, no a limitarse a decir en su laudo que ha apreciado las pruebas, sino a hacer precisamente en el laudo esa apreciación, y como apreciar es analizar, esto es, valorar la prueba, es incuestionable que no basta que en un laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas que fueron rendidas, sino que deben consignarse en el mismo, ese estudio y esa estimación; pues si bien, de acuerdo con la ley, las Juntas no están obligadas a sujetarse a reglas para la apreciación de las pruebas, esto en ningún caso debe interpretarse en el sentido de que por ello tampoco están obligadas a examinar todas y cada una de las que aporten las partes, dando en los mismos laudos las razones en que la propia Junta se funde para negar o dar valor a tales o cuales pruebas, en relación con el asunto que se somete a su decisión; y aun cuando

la Suprema Corte había venido sosteniendo que bastaba que la Junta hiciera en su laudo la enunciación de la prueba y que manifestara haber hecho el estudio de la misma, para estimar como hecha efectivamente la apreciación, debe tenerse en cuenta que a más de que esta tesis ha dado margen a que las Juntas descuiden en lo absoluto el estudio de la prueba, originando esto la necesidad de recurrir constantemente a la vía de amparo por tal concepto, debe estimarse que dados los términos del citado artículo 550, en relación con lo dispuesto por el artículo 553 del propio ordenamiento del trabajo, en realidad, lo que el legislador ha querido es que la autoridad del trabajo en sus laudos, si bien no está obligada a sujetarse a reglas sobre la estimación de la prueba, sí lo está analizarla, esto es, a justificar en autos el por qué le da o le niega valor a las pruebas que aporten las partes, por lo que no es bastante que las Juntas digan que han hecho su estudio y apreciación, sino que es necesario que al dictar sus laudos hagan en el cuerpo de los mismos, el estudio y análisis de todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, expresando las razones que tengan para darles determinado valor, ya que sólo de esta manera puede decirse que las Juntas se ajustan estrictamente a lo prevenido por los artículos 550 y 553 de la Ley Federal del Trabajo, acatando lo mandado por el artículo 16 de la Constitución Federal.

En esta labor de valorar las pruebas, fundar, motivar, y dictar su resolución, el tribunal debe actuar con perspectiva de género, para lo cual tiene que cumplir con los estándares nacionales e internacionales que otorguen mayor protección a las partes. El manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral establece al respecto lo siguiente:

- » Para aplicar estos estándares, en principio, deberá identificar las situaciones en particular de las personas derivado de un enfoque interseccional, el cual “hace referencia a la interacción de condiciones de identidad como raza, clase y género en las experiencias de vida, especialmente en las experiencias de privilegio y opresión” (Gopaldas, 2013, pág. 90-94), del que podrán advertirse las características de cada una de las partes y así brindarles una mayor protección al resolver la controversia.
- » En la práctica, el análisis interseccional conlleva reconocer que las condiciones particulares de una persona pueden fomentar un tipo de opresión o discriminación única y diferente de la que otro ser humano o grupo social puede experimentar con base en alguna de esas categorías presentes en aquella persona. Es decir, la discriminación que sufre una mujer con discapacidad puede ser similar, en ciertas ocasiones, a la que enfrentan otras mujeres sin discapacidad, y en otras, ser parecida a la que están expuestas las personas con discapacidad en general, no obstante, esta situación podrá agravarse si la mujer con discapacidad, además, se encuentra en situación de pobreza, forma parte de una comunidad indígena, es menor de edad, es lesbiana y/o se encuentra embarazada (SCJN, 2020, pág. 86).
- » En el mercado laboral, los estereotipos por raza, clase y género afectan de manera desproporcionada a las mujeres, lo que hace necesario un aplicar un enfoque de derechos humanos y género en la actuación judicial para garantizar el acceso a la justicia en condiciones de igualdad (Vela, 2021, pág. 120).

Es importante destacar que, al momento de fundar y motivar una resolución, el tribunal debe cuestionar si la propia norma –que es en principio aplicable al caso– no resulta a su vez discriminatoria. Es decir, la labor de la persona juzgadora no se limita a aplicar el derecho, sino a cuestionar la propia norma desde una perspectiva de género y de derechos humanos.

Por su parte, por los principios de claridad, precisión y congruencia que deben contener todas las sentencias, entendemos que estas tienen que ser entendibles tanto por el lenguaje que utilizan como por la ilación y argumentación que realiza la persona juzgadora; también, que deben condenar o absolver a las partes, y contener –de manera entendible y exacta– los efectos de la sentencia, sin dejar a interpretación de las partes sus efectos por ambigüedad en su dictado; por último, la congruencia exige al tribunal de poder introducir a la sentencia hechos, prestaciones, acciones o excepciones no hechos valer en la contienda, de forma que, por un lado, la congruencia le exige que resuelva solo lo que las partes alegaron, pero, por otro, que no deje fuera de su análisis nada de lo que las partes hayan alegado de manera oportuna.

Contra la sentencia definitiva que se dicta en un juicio laboral no procede recurso alguno. En caso de contener un error, las partes tienen a su alcance la aclaración de sentencia y, en caso de considerar que se ha vulnerado uno o más derechos humanos, tienen a su alcance el juicio de amparo, como se verá en lo posterior.

4.4.2 Aclaración de sentencia

Cuando una sentencia tenga un error o falte precisar un punto, se puede solicitar la aclaración de la sentencia. La aclaración no puede variar el sentido o alcance de la resolución, sino únicamente corregir errores como lo pueden ser un número de cuenta, un nombre o un domicilio. Las partes tienen tres días para solicitar la aclaración de sentencia, aunque el tribunal puede aclarar de oficio el error en una fecha, nombre, denominación o de cálculo.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Art. 847

4.5 Procedimientos de ejecución

Es cierto que la sentencia definitiva dirime el conflicto y termina con este, sin embargo, la existencia de la sentencia no garantiza su cumplimiento, por lo que, si bien el procedimiento ordinario ha terminado, ello no se traduce en que ya no hay más actuaciones que llevar a cabo ante el tribunal. Para las partes, es común pensar que cuando se tiene una sentencia definitiva favorable se ha acabado el asunto y recibirán las prestaciones que reclamaron. Esto puede ser cierto en algunos casos, sin embargo, en otros el cumplimiento de la sentencia puede resultar un procedimiento más largo y difícil que el propio juicio. A continuación, veremos las dos formas en las que se puede cumplir la sentencia.

4.5.1 Ejecución voluntaria

La LFT señala que las sentencias se deben cumplir en los quince días siguientes al día en que surta efecto la notificación de la misma. A la ejecución voluntaria también se le conoce como cumplimiento voluntario de la sentencia y, como su nombre lo indica, supone que las partes cumplan con la sentencia sin que el tribunal tenga que realizar actos para obligarles.

Cuando la parte que le toca cumplir con el pago de una cantidad líquida no puede hacerlo en una sola exhibición, las partes pueden convenir las modalidades para su cumplimiento. Esto significa que, para evitar un procedimiento de ejecución forzosa, las partes pueden pactar que la sentencia se cumpla en más de una exhibición, sujetar su cumplimiento a plazos, etc., siendo esto también un cumplimiento voluntario.

También hay sentencias que, por su naturaleza, no son susceptibles de ejecución forzosa. Por ejemplo, un trabajador considera que fue despedido injustificadamente y, en consecuencia, demanda a la empresa en la que trabajaba. En la secuela del procedimiento se acredita que no fue despedido injustificadamente, sino que renunció de manera voluntaria y se le pagaron las prestaciones a las que tenía derecho. En este sentido, la declaración que realiza la sentencia la tiene por cumplida, pues no impone una obligación de hacer o de dejar de hacer para las partes, de forma que la sentencia únicamente declara, pero no constituye algún derecho que tenga que cumplirse.

Los casos de cumplimiento voluntario son los más sencillos y, una vez cumplida la sentencia, se tiene por concluido el asunto completamente.

4.5.2 Ejecución forzosa

La ejecución forzosa supone los actos que el tribunal tiene que realizar para lograr se dé cumplimiento a la sentencia. La parte que tuvo sentencia favorable tiene dos años para solicitar la ejecución de la sentencia, de lo contrario, estará prescrito su derecho.

Si se encuentran transcurriendo los quince días dentro de los cuales la parte condenada puede dar cumplimiento voluntario a la sentencia, pero el tribunal advierte que hay riesgo de no ejecutar la sentencia, o si el patrón realiza actos tendientes al incumplimiento de la misma, el juez tomará las medidas necesarias a efecto de lograr el cumplimiento eficaz de la sentencia. Para ello, podrá decretar el embargo de cuentas bancarias y/o bienes inmuebles, debiendo girar los oficios respectivos a las instituciones competentes. Asimismo, deberá dar vista a las instituciones de seguridad social a efecto de que se cumplimenten las resoluciones en lo que respecta al pago de las cotizaciones y aportaciones que se contengan en la sentencia.

Cuando la sentencia ordene la reinstalación de la o el trabajador y pasado el término para incorporarse al trabajo se rehusare la parte trabajadora a cumplir con la misma, en ejecución de sentencia se dará por terminada la relación laboral.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Arts. 944-946



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Art. 945-949
Arts. 950-966
Arts. 967-975

Transcurridos los quince días sin que dé cumplimiento voluntario la parte condenada, a petición de parte, el tribunal dictará auto de requerimiento y embargo. Esto supone el inicio de la ejecución forzosa de la sentencia, pues la o el secretario actuario se constituirá en el domicilio del deudor y le requerirá para el pago; de negarse a dar cumplimiento, iniciará con el procedimiento de embargo. Si no está el deudor presente, pero hay otra persona, se entenderá la diligencia con ella y, si no hay nadie presente, se procederá directamente al embargo. Para esta diligencia puede hacerse acompañar del auxilio de la fuerza pública, es decir, de la policía. También está facultado para romper las cerraduras del local en el que se deba practicar la diligencia.

La LFT no señala qué bienes pueden ser embargados, sino únicamente cuáles están exceptuados de embargo, por lo que todos los que no se encuentren en esta lista, pueden embargarse:

Quedan únicamente exceptuados de embargo:

- I. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia.
- II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable.
- III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades. Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de esta ley.
- IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras.
- V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las leyes.
- VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste.
- VII. Los derechos de uso y de habitación.
- VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fondo, a cuyo favor estén constituidas.

Atendiendo a la naturaleza de los bienes que se embarguen, se seguirán pasos diversos. Por ejemplo, si se embarga dinero, el actuario lo pondrá a disposición del tribunal quien, de inmediato, resolverá sobre el pago a la parte vencedora. Si lo que se embarga son cuentas bancarias, el tribunal notificará al banco para que el importe adeudado lo ponga a su disposición y este, a su vez, realizará la entrega al acreedor. En cambio, si el embargo recae sobre bienes muebles o inmuebles, se debe nombrar un depositario, que es responsable de la guarda y custodia del bien.

Los bienes muebles o inmuebles no se ponen a disposición de la parte vencedora, sino que son sometidos a un procedimiento de remate. Para llevar a cabo este, es necesario que se presente un avalúo del bien, el cual servirá como base para el remate, que se lleva a cabo en una diligencia a la que pueden acudir postores; el inmueble se puede rematar desde las $\frac{2}{3}$ partes de su valor. Si no se presentan postores, pueden realizarse nuevas almonedas, con una deducción del 20 % del valor del bien en cada una de ellas. La parte vencedora puede acudir a las audiencias como postor o solicitar la adjudicación directa del bien si la cantidad que le adeuda la parte vencida es igual o superior al valor del inmueble en la audiencia.

Si la parte vencedora se adjudica el bien inmueble, termina el procedimiento de remate, pero si un postor compra el inmueble, con la cantidad que pague se le entrega a la parte vencedora aquella que se le adeuda y el remanente se le entregará a la parte vencida. Una vez terminado el procedimiento de remate, se tiene por total y definitivamente concluido el asunto, sin haber más diligencias que desahogar.

4.6 Juicio de amparo

La Constitución es un ordenamiento jurídico que, entre otras características, tiene primacía jurídica, lo cual significa que se encuentra por encima del resto de las normas, las cuales tienen que ajustarse a lo que la Constitución mandata, es decir, no pueden contrariarla. Otra característica de una Constitución es que impone límites al poder a través de una parte dogmática, que es el catálogo de Derechos Humanos, y una parte orgánica, que es la forma en que se encuentra dividido y delimitado el poder a través de un sistema de pesos y contrapesos. Pero para hacer efectivo el cumplimiento de la Constitución, es necesario que haya herramientas a través de las cuales las personas puedan obligar a las autoridades a que cumplan con sus responsabilidades constitucionales. A estas herramientas se les llama medios de control constitucional.



Sustento legal de este apartado:

Ley de Amparo

Art. 107

Art. 108

Art. 175

El juicio de amparo es un medio de control constitucional al alcance de todas las personas y tiene como objetivo que se respeten los derechos consagrados en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte. A través de este juicio se resuelven las controversias relativas a los actos u omisiones de la autoridad, e inclusive de normas que violen los derechos humanos de las personas.

Existen dos tipos de juicio de amparo, directo e indirecto. El amparo directo es aquel que se puede interponer solo contra sentencias definitivas o resoluciones que pongan fin a un juicio, mientras que el amparo indirecto tiene un abanico de procedencia mucho más amplio, pues puede interponerse no solo en contra de actos cometidos en juicio, sino contra actos u omisiones que provengan de autoridades diversas a los tribunales. Para conocer todos los casos de procedencia del juicio de amparo indirecto, es conveniente leer el artículo 107 de la Ley de Amparo, pero por ahora nos ocuparemos únicamente del amparo directo e indirecto en relación al procedimiento laboral.

El amparo directo únicamente será procedente contra la sentencia definitiva que pone fin al juicio, esto significa que no es procedente contra, por ejemplo, la imposición de una providencia precautoria. Tampoco es procedente contra los actos realizados en la etapa de ejecución, pues estos actos no ponen fin al juicio. El juicio termina con la sentencia definitiva, mientras que en la etapa de ejecución solo se busca ejecutar estos. Por ello, contra los actos en la etapa de ejecución sería procedente el amparo indirecto.

Se señalaba que el amparo es un juicio protector de derechos humanos, lo cual puede causar cierta confusión al momento de pensar los supuestos en los que es procedente el amparo directo. Pero es importante recordar que los principios de legalidad, exhaustividad, debido proceso, formalidades esenciales del procedimiento y el derecho de acceso a la justicia también forman parte del catálogo de derechos humanos. Esto significa que, para po-

der interponer el juicio de amparo, no es necesario que haya una violación directa a la Constitución. Por ejemplo, no es necesario que se vulnere el derecho a la libertad para poder acudir al juicio de amparo directo, pues bastaría que, al momento de emitir la sentencia, la persona juzgadora no se pronuncie sobre el valor de las pruebas para estar en aptitudes de acudir al amparo. Ello porque la LFT impone la obligación de pronunciarse sobre valoración de las pruebas desahogadas en juicio. Entonces, si no se pronuncia al respecto, está actuando en contra de la ley y, en consecuencia, vulnerando el principio de legalidad que se encuentra protegido por la Constitución.

Aunque una sentencia pudiera restringir o violar cualquier derecho atendiendo al supuesto concreto en el que nos encontremos, lo más común es que los amparos estén relacionados con los principios anteriormente citados. Imagina el siguiente supuesto:

En un juicio laboral no se han actuado por más de 4 meses, estando a cargo del trabajador que es parte actora en el juicio impulsar el procedimiento. El tribunal considera que ha operado la caducidad, por lo que la decreta de oficio, aún sin haberle requerido previamente al trabajador que presente promoción apercibiéndole de que podría operar la caducidad en su contra.

En este caso, lo primero que hay que preguntarnos es si nos encontramos ante un caso que es procedente en amparo directo o amparo indirecto. Es importante recordar que el amparo directo procede contra sentencias definitivas o resoluciones que pongan fin al juicio. Al decretarse la caducidad, el tribunal ha puesto fin al juicio, por lo que contra esa resolución es procedente el amparo directo. Luego veremos que puede haber más de un derecho humano violado. Por un lado, se viola el principio de legalidad, pues la LFT le impone como obligación a la persona juzgadora prevenir a la parte trabajadora previo a decretar la caducidad. Pero también podría decirse que hay una violación al derecho de acceso a la justicia, pues con su actuar está restringiendo su derecho a que se le administre justicia, es decir, que se resuelva el fondo del asunto planteado.

En amparo directo también se puede hacer valer la aplicación de una norma que se considera inconstitucional. Esto supone que, si al dictar la sentencia se aplica un artículo como fundamento, que consideramos limita o vulnera un derecho humano, en amparo se hará valer no solo que el tribunal está vulnerando un derecho, sino que la propia norma, aunque forma parte del ordenamiento jurídico, es inconstitucional.

Como se puede advertir, si bien en el procedimiento laboral no existen recursos que puedan hacerse valer contra la sentencia definitiva o la resolución que ponga fin al procedimiento –como tradicionalmente sería la *apelación*– las personas sí tienen un medio de defensa a su alcance que pueden hacer valer cuando la sentencia o resolución vulnere uno de sus derechos. Sin embargo, no puede estimarse que el amparo es un recurso, ya que es un juicio independiente que, como se señalaba, su finalidad es proteger los derechos de rango constitucional de las partes, no así los derechos emanados de normas secundarias.

Por su parte, el amparo indirecto procede contra los demás actos dentro del juicio que ocasionen un perjuicio a los derechos humanos de las partes. Es importante recordar que en amparo existe un principio conocido como *definitividad*, que supone que para acudir al juicio de amparo se deben haber agotado los medios de defensa ordinarios al alcance de las partes. Esto significa que, en aquellos casos en que es procedente el recurso de reconsideración, hay que agotarlo previo a acudir al juicio de amparo. Sin embargo, dado que en la generalidad de los casos no existe un recurso que agotar, es procedente acudir al amparo, siempre y cuando el acto del tribunal

vulnere un derecho humano de las partes. Si el acto no afecta en ese momento el derecho de la parte, es decir, si no causa un agravio, no es procedente el juicio de amparo. Por ejemplo, si en audiencia preliminar la o el juez desechan una prueba que consideras debió ser admitida, ello no es suficiente para acudir al amparo pues, aunque afecta un derecho procesal, lo cierto es que aún no causa una afectación en tu esfera jurídica, e inclusive puede que nunca lo haga, pues es posible que aun sin esa prueba obtengas una resolución favorable. En caso de no obtener una resolución favorable debido al desechamiento de esa prueba, entonces dicha violación habría que hacerla valer en el amparo directo.

También es posible interponer juicio de amparo indirecto contra actos de los Centros de Conciliación, siempre y cuando coarten o limiten algún derecho humano. Por ejemplo, si acudimos a un centro a presentar una solicitud de conciliación y el personal se niega a recibirla por tener mucho trabajo, es posible acudir al juicio de amparo, pues están coartando el derecho de acceso a la justicia.



Recuerda

Los siguientes puntos para interponer un juicio de amparo:

- » El amparo indirecto se presenta ante el Juzgado de Distrito competente, mientras que el amparo directo se presenta ante la propia autoridad responsable, es decir, ante el Tribunal Laboral que dictó la sentencia, quien debe turnarlo al Tribunal Colegiado de Circuito competente.
- » Para presentar un amparo indirecto hay que cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 108 de la Ley de Amparo, mientras que para amparo directo hay que cumplir con los establecidos en el 175.
- » Para acudir al amparo hay que tener interés jurídico o legítimo, entendidos en términos generales como que el acto que se reclame genere una afectación en tu esfera jurídica.
- » Una vez dictada y notificada la sentencia o resolución, se tienen quince días para interponer el juicio de amparo.
- » En la demanda de amparo se deben señalar los derechos humanos o garantías cuya violación se reclama. Si el acto que te causa perjuicio no vulnera un derecho constitucional, no es materia de amparo.
- » En la demanda de amparo debes redactar los conceptos de violación, los cuales suponen el razonamiento a través de la cual se argumenta cómo el acto de autoridad viola tus derechos. Tradicionalmente, se habla de un silogismo, donde la premisa mayor son los conceptos constitucionales; la premisa menor, los actos desplegados por la autoridad, y la conclusión, la contrariedad entre unos y otros. Sin embargo, no existe una única forma de realizar un concepto de violación, ni es necesario dividirlo en premisa mayor, menor y conclusión, basta con que se entienda cómo el acto de autoridad viola un derecho humano.
- » En materia laboral opera la suplencia de la deficiencia de los conceptos de violación en favor del trabajador.

Actividades de aprendizaje

Actividad de aprendizaje 1

Esquema sobre el procedimiento judicial

Metodología

1. Previo a la sesión, explica al grupo que deberán realizar un esquema general sobre el procedimiento judicial ordinario para la siguiente clase. Esto permitirá que tomen notas de la sesión pensando en ese entregable.
2. Sugiere que utilicen su creatividad y desarrollen un esquema en donde logren plasmar el procedimiento y los contenidos principales.

Evaluación de aprendizaje

Puedes adaptar la siguiente rúbrica con los componentes del procedimiento ordinario, de tal forma que logres identificar rápidamente si los esquemas cumplen con ellos o quedan incompletos. Sugerimos se valore también la creatividad y la claridad del esquema presentado, de tal forma que sea un entregable útil para el reforzamiento del aprendizaje.

Rúbrica

Criterio	4	3	2	1
Dominio de los componentes del procedimiento	Demuestra dominio al identificar los componentes de la secuela del procedimiento judicial en la fase escrita, así como las reglas generales en la etapa oral y los tipos de sentencias.	Lleva a cabo la identificación de los componentes de la secuela del procedimiento judicial en la fase escrita, así como las reglas generales en la etapa oral y los tipos de sentencias. Sin errores importantes.	Comete varios errores al identificar los componentes de la secuela del procedimiento judicial en la fase escrita, así como las reglas generales en la etapa oral y los tipos de sentencias, pero puede llegar a identificarlos.	Presenta errores significativos al identificar los componentes de la secuela del procedimiento judicial en la fase escrita, así como las reglas generales en la etapa oral y los tipos de sentencias.
Claridad	Las descripciones son claras y detalladas	Las descripciones son claras	Las descripciones son poco claras	Omite las descripciones o las descripciones son confusas
Creatividad	El esquema es original y permite la visualización del procedimiento	El esquema es original y permite la visualización de la mayoría de los componentes del procedimiento	El esquema permite la visualización de algunos componentes del procedimiento	El esquema no permite la visualización del procedimiento

Actividad de aprendizaje 2

Redacción de textos

Metodología

1. Comparte a tus estudiantes los requisitos que debe contener una demanda.
2. Para guiarlos, puedes compartirles la demanda que se encuentra en la actividad de aprendizaje 4 de esta unidad, así como el formato de demanda que se adjunta a continuación.
3. Pide a tus estudiantes que, tomando en cuenta los requisitos que debe contener una demanda, lean de nueva cuenta el caso 3 (transpaternidad) que se encuentra en la actividad de aprendizaje 1 de la unidad 2, así como los datos que se adjuntan más adelante (parte 2). Esta información les ayudará a identificar los elementos que pueden ser de utilidad para realizar la actividad.
4. A partir del caso, pide que redacten individualmente una demanda, apoyándose del ejemplo previamente compartido.
5. Sugiere que se junten en parejas y revisen ambas demandas, eligiendo la que consideran mejor redactada y la que contiene todos los elementos necesarios.
6. Así como están por parejas, deberán intercambiar las demandas con otras. Pide que lean la demanda de otra pareja y que la retroalimenten, escribiendo, de ser el caso, sugerencias de cómo perfeccionar el escrito.
7. Una vez retroalimentada la demanda, pide que en parejas redacten una contestación de demanda.
8. Al terminar, pide que se junten en equipos de cuatro y que elijan la contestación de demanda que consideren mejor.
9. Pide que se acomoden en plenaria, nuevamente y, de manera general, incentiva la reflexión preguntando: ¿qué errores o carencias detectaron en las demandas y contestaciones de demanda? ¿Cuáles fueron las mejores estrategias detectadas para la solución del caso?
10. En un segundo momento de la plenaria, pide que reflexionen en torno a los siguientes cuestionamientos:
 - a. ¿Existen excepciones dilatorias? si sí, ¿cómo deben resolverse?
 - b. ¿Cuáles hechos no son controvertidos?

- c. De las pruebas que se ofrecieron, ¿cuáles deben de ser admitidas o desechadas y por qué?
- d. ¿Qué otras pruebas podrían ser idóneas para acreditar algún hecho controvertido y no fueron ofrecidas?
- e. ¿Cuál es la necesidad de ajustes al procedimiento que podrían realizarse atendiendo al contexto del caso?

Esta actividad también puede propiciarse como trabajo individual tanto la redacción de las demandas y contestaciones de demandas como la retroalimentación a los escritos de otras personas. De igual forma, las reflexiones sugeridas en plenaria podrían ser desarrolladas de manera individual.

Formato de demanda

Rubro:

Autoridad a la que se dirige:

Proemio (nombre y domicilio de la parte actora, personalidad con la que promueve y nombre de las personas que autorice como abogadas).

Expongo:

A quién se demanda (nombre, denominación o razón social de la parte demandada, así como su domicilio).

Prestaciones:

- A.
- B.
- C.
- D.

Hechos:

(Los hechos en los que se fundan sus peticiones)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Pruebas:

(Las pruebas que se pretenden rendir en juicio, expresando el hecho o los hechos con los que se relacionan y lo que se intenta demostrar con las mismas, además de los requisitos de la LFT.)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Por lo antes expuesto a este H. Tribunal, atentamente pido se sirva:

Puntos petitorios:

Primero:

Segundo:

Firma de la parte actora

Casos

Caso 3: Transpaternidad (parte 2)

Datos complementarios:

- » Santiago Meléndez Nájera entró a trabajar para Pagos Radiantes, S. A. de C. V. en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, el día 8 de enero de 2012.
- » Santiago Meléndez Nájera quedó embarazado la segunda semana del mes de mayo de 2022.
- » Santiago acudió, por primera vez, al Instituto Mexicano del Seguro Social a iniciar los trámites para solicitar la incapacidad derivada del embarazo, el día 8 de julio de 2022, yendo en reiteradas ocasiones durante los meses de julio, agosto y septiembre hasta que dicha institución le negó la incapacidad en virtud de que se trata de un hombre.
- » El día 27 de septiembre de 2022 fue cuando, mientras se encontraba realizando sus labores, citaron a Santiago en el departamento de Recursos Humanos, donde le resolvieron que, para poder respaldarle, debe presentar su documentación previa a la transición, que compruebe que biológicamente es mujer y con tales documentos se encargarán de apoyarle en el otorgamiento de una licencia por maternidad, con goce de sueldo parcial (a razón del 60 %), de lo contrario, ofrecen únicamente otorgarle los días necesarios para el nacimiento a cuenta de vacaciones y cinco días posteriores al parto, con motivo de licencia de paternidad.
- » El día 28 de septiembre de 2022, Juan Álvarez Gómez y Silvana De la Madrid Chávez, compañero y compañera de trabajo de Santiago, le comentan que alguien de Recursos Humanos les contó que estaba embarazado y le preguntaron si era cierto, pues habían platicado con otras personas de la empresa para organizarle un *baby shower*.



Evaluación de aprendizaje

Esta actividad fomenta la coevaluación, sin la necesidad de que el profesorado realice una evaluación de aprendizaje adicional. Intercambiar las demandas y contrademandas, así como pedirles que den retroalimentación a sus compañeras y compañeros, es una forma de evaluación valiosa, que incluso les ayuda a reforzar el aprendizaje.

Actividad de aprendizaje 3

Simulación de audiencia de juicio oral

Metodología

1. Explica a tu alumnado que retomarán el caso 3 (transpaternidad) previamente trabajado en clase.
2. Pide que se dividan en equipos de cinco y que cada quien asuma un rol: dos personas representarán a la parte actora y su abogado o abogada, dos personas a la parte demandada y su abogado o abogada, y otra asumirá el rol de juez o jueza.
3. Entrega a cada equipo el listado que se presenta más adelante con las pruebas que le fueron admitidas a juicio a cada parte, para que mediante estas puedan simular su desahogo.
4. No olvides acercarte a cada uno de los equipos para escuchar y tomar notas para que puedas dar una retroalimentación grupal al terminar el ejercicio.
5. Pide a tu grupo que regrese a plenaria. Primero, pregunta de manera voluntaria y general cómo se sintieron, lo que les costó trabajo y las dudas que les surgieron.
6. Brinda una retroalimentación general al grupo.

Listado de pruebas caso 3

Caso 3: Transpaternidad (parte 3)

Listado de pruebas admitidas a las partes

Parte actora:

- » Confesional a cargo de Pagos Radiantes, S. A. de C. V.
- » Confesional para hechos propios a cargo de Beatriz Consuelo Sánchez Lira, en su calidad de gerente de Recursos Humanos.

- » Testimonial a cargo de Juan Álvarez Gómez y Silvana De la Madrid Chávez.
- » Documental privada, consistente en impresiones de capturas de pantalla de mensajería instantánea WhatsApp en la que constan mensajes de diversas personas de la empresa, cuestionando la paternidad del actor, su condición de hombre trans y su negativa a que se realice un *baby shower*.
 - En razón de la objeción de la parte demandada, se admite la prueba pericial informática y de sistemas, respecto de tales mensajes.
- » Documental privada, consistente en correo electrónico enviado por Beatriz Consuelo Sánchez Lira al actor Santiago Meléndez Nájera, solicitando la documentación que respalde su condición biológica previa a la transición.
 - En razón de la objeción de la parte demandada, se admite la prueba consistente en la ratificación de contenido del correo electrónico.
- » Documental pública, consistente en la negativa de otorgamiento de licencia de maternidad emitida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- » Presuncional legal y humana.
- » Instrumental de actuaciones.

Parte demandada:

- » Confesional de Santiago Meléndez Nájera.
- » Documental privada, consistente en la política de inclusión y diversidad de Pagos Radiantes, S. A. de C. V.
- » Documental privada, consistente en política de maternidad de Pagos Radiantes, S. A. de C. V.
- » Testimonial a cargo de Laura Ramírez Vázquez, Ana Gabriela Saucedo Lara y Santiago Gutiérrez Medina, integrantes del Comité de diversidad e inclusión de Pagos Radiantes, S. A. de C. V.
- » Presuncional legal y humana.
- » Instrumental de actuaciones.

Evaluación de aprendizaje

Ten en cuenta la participación individual, anotando, por ejemplo, los nombres de quienes comparten sus reflexiones. Incluso, puedes solicitarles como trabajo individual que respondan si una vez terminada la reflexión grupal decidirían diferente y por qué.

Actividad de aprendizaje 4

Representación de una admisión de demanda

Metodología

1. De manera previa, analiza el *escrito inicial de demanda* para el caso 2 (bono acuático), que se adjunta más adelante, y compártelo con tus estudiantes.
2. Invita a tus estudiantes a jugar el rol de secretaria o secretario instructor. A partir de la lectura de la demanda, pide que identifiquen si deben admitir, prevenir o subsanar la misma y por qué.
3. Asigna un color de *post-it* a cada una de las decisiones. Por ejemplo, verde para quienes admitieron la demanda, amarilla para prevenir y azul para subsanar. Pide que cada quien ponga su nombre en el *post-it* correspondiente a la decisión que tomaron y que lo peguen en el pintarrón.
4. De manera aleatoria, elige dos nombres de cada color y pregunta las razones por las que eligieron eso.
5. Realiza preguntas de reflexión al grupo para incentivar la participación del resto.
6. Finalmente, brinda una retroalimentación con la respuesta más adecuada para el caso trabajado.

Escrito inicial demanda caso 2

Caso 2: Bono acuático (parte 3)



Demanda del caso

Demanda

**MICHELLE LAREDO GUERRA
VS. NACIDOS PARA GANAR, S. DE R.L. DE C.V.
EXPEDIENTE NO. _____**

**H. TRIBUNAL LABORAL DE ASUNTOS INDIVIDUALES
DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN TURNO.
P R E S E N T E**

MICHELLE LAREDO GUERRA, promoviendo por mi propio derecho, señalando como mi domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones y documentos el ubicado en Avenida Niños Héroes, no. 98, Colonia Doctores, Cuauhtémoc, Ciudad de México, autorizando como mis abogado en este juicio al C. Rubén Guzmán Moreno, con número de cédula profesional 11001120, así como para el único efecto de oír y recibir notificaciones al C. Adrián Pantoja Peralta, ante este H. Tribunal comparezco y

EXPONGO:

Que encontrándome en tiempo y forma vengo, por medio del presente escrito, a demandar a la empresa **Nacidos para ganar, S. de R. L. de C. V.**, quien tiene su domicilio en Avenida Cuauhtémoc, número 127, Coyoacán, Ciudad de México, de quien reclamo las siguientes prestaciones:

1. **LA REINSTALACIÓN** en los mismos términos y condiciones en que venía laborando hasta antes del despido injustificado del que fui objeto.
 - a. En caso de que la demandada se niegue a reinstalar se reclama, además, el pago de:
 - i. Tres meses de indemnización constitucional.
2. La cantidad que corresponda por concepto de **SALARIOS VENCIDOS**, que se han generado desde el momento del despido injustificado y hasta mi reinstalación en los términos y condiciones en que venía laborando; por un periodo de doce meses, así como el interés legal del 2 % mensual sobre el importe de quince meses de salario, en términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo; deberá tomarse en cuenta el salario integrado que devengaba hasta el momento de la injusta separación, reclamándose además que dicho pago se efectúe con los aumentos legales correspondientes a la categoría que ocupaba hasta antes de ser injustificadamente despedida en términos de los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.
3. El pago del importe que corresponda por concepto de **VACACIONES y PRIMA VACACIONAL** que me correspondan por todo el tiempo de la prestación de mis servicios laborales para los demandados y que estos se abstuvieron de permitirme disfrutar y de pagar en términos de lo dispuesto por los artículos 76 y 80 de la Ley Federal del Trabajo.
4. **AGUINALDO** a razón de quince días, y que los demandados se abstuvieron de pagarme, por todo el tiempo en que le presté mis servicios laborales.
5. La cantidad que corresponda por concepto de **SALARIOS DEVENGADOS** del 1 y 2 de mayo de 2022.

Fundo mis pretensiones en los siguientes

HECHOS:

1. La suscrita fui contratada por la empresa Nacidos para ganar, S. de R. L. de C. V. el día 12 de febrero de 2008 como instructora de natación en la escuela "Ganadores club".
2. Al inicio trabajaba cuatro horas al día, dando clases a grupos de infantes entre 8 y 12 años, con un sueldo de \$100.00 pesos (cien pesos 00/100 moneda nacional) la hora. Sin embargo, a partir de 2012, empecé, adicionalmente, a dar clases particulares.
3. Las clases particulares también me las pagaba la empresa a razón de \$100.00 pesos (cien pesos 00/100 moneda nacional) la hora, sin embargo, trimestralmente me daba un bono correspondiente al 20 % de lo que había ganado por clases particulares.
4. El sueldo ha ido subiendo progresivamente con los años, sin embargo, desde el año 2018 hasta hoy, he dado de manera continua cuatro horas de clases a grupos y cuatro horas de clases particulares, con un sueldo de \$150.00 pesos (ciento cincuenta 00/100 moneda nacional) la hora, y un bono trimestral del 20 %, únicamente sobre lo correspondiente a mis clases particulares. Cabe añadir que la suscrita doy clases cinco días a la semana, siendo estos de lunes a viernes.
5. El día 2 de mayo de 2022, me citó en las oficinas de la empresa la administradora, de nombre Adriana Ayón Peláez, para comentarme que estaban teniendo problemas en sus ingresos porque las infancias estaban dejando de acudir a clases, por lo que iba a ser necesario darme de baja por tiempo indefinido, es decir, despedirme.
Asimismo, me presentó una propuesta de finiquito para dar por terminada por mutuo acuerdo la relación laboral, la cual ascendía a la cantidad de \$100,800.00 pesos (cien mil ochocientos pesos 00/100 moneda nacional), correspondiente a tres meses de salario por despido injustificado y un mes de gratificación extraordinaria.
6. En dicha propuesta no se tomó en cuenta para integrar mi salario el bono trimestral, sino únicamente lo que gano por hora. Tampoco se tomó en cuenta lo que me corresponde proporcionalmente por aguinaldo, vacaciones y prima vacacional. De forma que decidí no aceptarla, pidiendo que el finiquito se calculara tomando en cuenta mi sueldo y prestaciones reales. Al respecto, Adriana Ayón Peláez me contestó que el bono no era parte de mi salario, por lo que no podía ser tomado en cuenta para la propuesta, máxime que se me estaba otorgando una gratificación extraordinaria de un mes, por lo que no había lugar a negociar.
7. En virtud de lo anterior, la suscrita decidí no aceptar la propuesta realizada por la empresa y acudir al Centro de Conciliación laboral a presentar una solicitud de conciliación el día 16 de mayo de 2020. Sin embargo, la empresa y yo no logramos llegar a un acuerdo en la audiencia conciliatoria celebrada el día 30 del mismo mes y año, tal y como se acredita con la constancia de no conciliación que al efecto anexo a la presente demanda.
8. En virtud de lo anterior es que acudo a este H. Tribunal, con la finalidad de que sean respetados mis derechos laborales.

PRUEBAS:

1. **CONFESIONAL.** A cargo de la moral NACIDOS PARA GANAR S. DE R. L. DE C. V., a través de representante o apoderado legal con facultades suficientes para absolver posiciones, quien deberá comparecer ante este H. Tribunal el día y hora que se señale para la audiencia de juicio a absolver la posiciones y contestar las preguntas que se le formulen. Esta prueba la relaciono con todos y cada uno de los hechos del presente escrito inicial de demanda.
2. **DOCUMENTAL PRIVADA.** Consistente en contrato laboral por tiempo indeterminado celebrado entre la suscrita y NACIDOS PARA GANAR S. DE R. L. DE C. V. el día 12 de febrero de 2008. Prueba que relaciono con los hechos 1 y 2 del presente escrito inicial de demanda.
3. **DOCUMENTAL PRIVADA.** Consistente en copia de doce Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) correspondientes a los meses de mayo de 2021 a abril de 2022, emitidos por NACIDOS PARA GANAR S. DE R. L. DE C. V. a favor de la suscrita. Esta prueba se relaciona con los hechos 3, 4 y 5 del presente escrito inicial de demanda.
4. **DOCUMENTAL PRIVADA.** Consistente en doce capturas de pantalla de celular, en las que se advierten los mensajes enviados por Adriana Ayón Peláez en los meses de mayo de 2021 a abril de 2022, confirmando el depósito y la cantidad depositada por concepto de bono trimestral por clases privadas. Esta prueba se relaciona con los hechos 3, 4 y 5 del presente escrito inicial de demanda.

Por lo antes expuesto a este H. Tribunal, atentamente pido se sirva:

ÚNICO: tenerme por presentada en tiempo y forma, con la personalidad que ostento, escrito inicial de demanda, dictar auto admisorio y ordenar emplazar a la parte demandada.

PROTESTO LO NECESARIO

CIUDAD DE MÉXICO A 13 DE JUNIO DEL 2022

MICHELLE LAREDO GUERRA

Evaluación de aprendizaje

Ten en cuenta la participación individual, anotando, por ejemplo, los nombres de quienes comparten sus reflexiones. Incluso, puedes solicitarles como trabajo individual que respondan si una vez terminada la reflexión grupal decidirían diferente y por qué.

Actividad de aprendizaje 5

Análisis del procedimiento de conciliación judicial

Metodología

1. Explica a tu alumnado que retomarán el caso 2 (bono acuático), previamente trabajado en clase, y pídeles que lean la parte 4 del caso.
2. Pide a tu grupo que se divida en equipos de cuatro y que respondan a las siguientes preguntas:
 - a. Si tu cliente quiere conciliar, ¿cómo contestas la demanda?
 - b. ¿En qué momento y cómo crees que debe llevarse a cabo la conciliación judicial?
 - c. ¿Quién tiene que asumir el rol de persona conciliadora?
 - d. ¿Hasta qué momento puede solicitarse la conciliación?
 - e. ¿Cómo se solicita la conciliación judicial?
3. Brinda tiempo suficiente para que cada equipo anote las respuestas de manera individual, es decir, todas las personas integrantes tienen que tomar notas.
4. Numera a cada integrante del equipo del 1 al 4 y pide que, nuevamente, se dividan en equipos; esta técnica (corrillos) garantizará que todos los nuevos equipos estén integrados por una persona de cada equipo anterior.
5. En estos nuevos equipos, pide que cada integrante comparta las respuestas desarrolladas por su equipo anterior.
6. Finalmente, invita a que reflexionen en torno a los dilemas éticos de la profesión, basándose en las siguientes preguntas:
 - a. ¿En algún momento está justificado hacer lo que el cliente pedía?
 - b. ¿Qué hacer si tu cliente tiene razón, pero no tiene forma de demostrarlo más que fabricando pruebas?

Caso 2: Bono acuático (parte 4)



Adriana Ayón Peláez le contacta a usted diciéndole que la empresa que administra NACIDOS PARA GANAR S. DE R. L. DE C. V., ha sido notificada de la demanda interpuesta por la C. Michelle Laredo Guerra, derivado de que no lograron llegar a un arreglo conciliatorio. También le dice que la empresa actualmente está pasando por una situación económica difícil y que no tienen los recursos ni la disposición de llevar a cabo todo el juicio, por lo que quiere pedirle su ayuda para dar por terminado el asunto lo más pronto posible a través de una conciliación.

También le comenta que pagar la suma que les demandan los dejará en una peor situación económica y que, sumado a los problemas que ya traen, puede llevar a la empresa a quebrar, dejando a más personas sin trabajo. Sin embargo, cuando entró a trabajar Michelle, les firmó una hoja en blanco, por lo que le pide a usted si es posible que en la misma se realice algún documento como un recibo de dinero, una carta de renuncia voluntaria o cualquier otro documento que pueda ayudarles a no tener que pagar e ir a la quiebra. De ser esto posible, sí querrían litigar el asunto, de lo contrario prefieren conciliar el mismo.

Evaluación de aprendizaje

Cada estudiante deberá entregar, de manera individual, las respuestas trabajadas en el primer equipo, de esta forma, tú podrás verificar en una lista de cotejo que todas las respuestas estén incluidas. Incluso, puedes solicitar a tu alumnado que responda a una pregunta final parecida a esta: ¿aprendiste algo en la reflexión del segundo equipo? ¿Agregarías o quitarías algo de tus respuestas iniciales trabajadas en el primer equipo?

Actividad de aprendizaje 6

Laboratorio de preguntas sobre sentencia

Metodología

1. Explica a tu alumnado que retomarán el caso 3 (transpaternidad), previamente trabajado en clase, y que lean la siguiente sentencia que hipotéticamente le recayó al caso.
2. Aclara al alumnado que, aunque se utiliza el mismo caso, la sentencia no está directamente relacionada con los textos que redactaron en la actividad de aprendizaje 2 de la unidad 4, ni con el desahogo de pruebas y alegatos que realizaron en la actividad de aprendizaje 3 de la misma unidad.
3. Previo a la sesión, pide que respondan a las siguientes preguntas:
 - a. ¿Qué orden siguió la sentencia y cuál debió seguir?
 - b. ¿En qué parte de la sentencia se identifican los principios?
 - c. ¿Crees que fue correcta la valoración de las pruebas y el sentido de la sentencia?
 - d. ¿Se juzgó con perspectiva de género?
4. Ya en clase, lee en voz alta cada una de las preguntas.
5. Conforme leas la primera, pide a alguien que comparta cómo respondió a esa pregunta y el resto del grupo debe estar atento para que, en caso de que alguien se identifique y haya puesto una respuesta similar, haga una pareja, tercia o equipo con esa persona.
6. Todas las personas deben quedar con una pareja, tercia o equipo. Si, por alguna razón, una persona no se identificó con ninguna de las respuestas dadas, el o la profesora podrá sumarse para trabajar en conjunto.
7. En cada momento de agrupación de las respuestas se les pedirá que redacten los argumentos que sustentan la decisión elegida.
8. Una vez respondidas todas las preguntas, una persona de cada grupo compartirá en plenaria las respuestas y el personal docente expondrá algunas reflexiones.

Sentencia caso 3

Caso 3: Transpaternidad (parte 4)

Desahogadas las pruebas y rendidos los alegatos de las partes, el tribunal dictó la siguiente sentencia:



EXPEDIENTE: 1149/2022

**SANTIAGO MELÉNDEZ NÁJERA VS.
PAGOS RADIANTES, S. A. DE C. V.**

SENTENCIA DEFINITIVA

**MONTERREY, NUEVO LEÓN, A VEINTIDÓS DE MAYO DE DOS MIL
VEINTITRÉS.**

VISTOS para dictar sentencia definitiva en los autos del expediente al rubro indicado y:

RESULTANDO

1. Santiago Meléndez Nájera, con domicilio autorizado para oír y recibir notificaciones al buzón electrónico proporcionado 3532822@pjnvoleon.gob.mx y nombrando como su apoderado legal, entérminos del artículo 692, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, al licenciado Rafael Díaz Sánchez, según se desprende de la carta poder que obra debidamente agregada en autos. Mediante escrito presentado ante oficialía de partes de este tribunal, el veintiuno de octubre del año dos mil veintidós, demandó de Pagos Radiantes, S.A. de C.V. y/o quien resulte responsable de la fuente de trabajo, con domicilio en Avenida Calete número 328, Monterrey, Nuevo León, las siguientes prestaciones:
 - a) Rescisión laboral.
 - b) Indemnización constitucional.
 - c) El pago de prima de antigüedad.
 - d) El pago de salarios caídos con pago de intereses a razón del 2 % mensual.
 - e) El pago de 20 días de salario integrado por cada año de servicios.
 - f) El pago proporcional de vacaciones y prima vacacional.
 - g) El pago proporcional de aguinaldo.
 - h) El pago de los salarios devengados del 15 al 29 de septiembre de 2022.
 - i) El pago de los salarios correspondientes a la licencia por embarazo y nacimiento.
2. En el capítulo de hechos relató sustancialmente, que ingresó a prestar sus servicios el día 8 de enero de 2012, por tiempo indeterminado, asignándosele un horario de labores de lunes a jueves de las 8 a las 18 horas y los días viernes de las 8 a las 13 horas, con el puesto de analista de crédito, con un salario diario de \$480.00 (CUATROCIENTOS OCHENTA PESOS 100/00 M.N.) el cual era pagado de forma quincenal mediante transferencia electrónica a su cuenta bancaria de Santander, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Santander.

3. Hizo valer que fue víctima de hostigamiento laboral y discriminación en razón de identidad de género, además de indicar que la falta de pago de la incapacidad por razón de embarazo constituye una causal para dar por terminada la relación laboral con responsabilidad para la empresa.
4. Acto seguido, invocó como fundamentos de derecho los que estimó pertinentes. Ofreció medios probatorios y terminó con los puntos petitorios de estilo. Este Tribunal dio trámite a la demanda, mediante proveído del uno de noviembre de dos mil veintidós, en el cual se radicó y, con fundamento en el artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo, se ordenó emplazar a juicio, de manera personal, a la moral Pagos Radiantes, S. A. de C. V. y/o quien resulte responsable de la fuente de trabajo, corriéndole traslado con copia de la demanda y documentos anexos, con el objetivo de emitir contestación dentro de los quince días siguientes, apercibida que, de no hacerlo dentro del término concedido, se le tendrían por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquellas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley, así como perdido su derecho de ofrecer pruebas y, en su caso, a formular reconvencción y objetar las pruebas de su contraparte.

Por lo que, en cumplimiento de lo antes referido, el nueve de diciembre de dos mil veintidós se emplazó a Pagos Radiantes, S. A. de C. V. y a quien resulte responsable o propietario de la fuente de trabajo y mediante proveído del cuatro de enero del año dos mil veintitrés, se le tuvo por contestada y por señalado como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el boletín o estrados de este Tribunal Laboral y reconocidos como su representantes legales a los CC. José Alberto Prieto Zárate, Ana Carolina Rayo Azaola y Martina Romero Rosas, en términos de la documental pública y carta poder que obran en autos y de conformidad con lo establecido por el artículo 692, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo. En el entendido de negar que le asista derecho y acción al trabajador para rescindir la relación laboral con responsabilidad para la empresa y reclamar todas y cada una de las indemnizaciones y prestaciones que señala, sosteniendo sustancialmente que el actor es un hombre trans y, por lo tanto, no existe obligación legal alguna de otorgarle una licencia de maternidad, ya que la ley de la materia prevé que las licencias de paternidad, para los hombres, son de cinco días posteriores al nacimiento, con goce de sueldo, en tanto que las incapacidades por maternidad corresponden a las mujeres y son pagadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Que el actor recibió, por parte de la empresa, un trato distinto y preferencial al ofrecer el pago de una licencia de maternidad a razón del 60 % de su salario, sin condicionante alguna. Que, en caso de que el actor considerara discriminatorio el trato y determinación emitida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, correspondía a aquel demandar a dicho Instituto y accionar en los términos correspondientes.

Hizo valer que es falso que el actor fuera acosado por parte de los colaboradores de la empresa, siendo que todas esas personas buscaban únicamente apoyar al actor y tratarle como a cualquier otra persona embarazada.

5. Las partes realizaron su réplica, contrarréplica y vista, en donde solicitaron se desestimaran las manifestaciones de su contraria, objetaron pruebas en cuanto su alcance y valor probatorio, y se turnaron los autos del expediente a efecto que tuviera verificativo la Audiencia Preliminar.
6. El veintisiete de enero del año dos mil veintitrés, a las diez horas y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 873-F, se llevó a cabo la audiencia preliminar, en donde se examinó lo relativo a recurso de reconsideración, legitimación procesal, se resolvieron las excepciones procesales que se hicieron valer, con el fin de depurar el procedimiento, se definieron los hechos que no son motivo de controversia, se admitieron las pruebas ofrecidas por las partes en relación con la *litis*, ordenándose su preparación y desahogo en la Audiencia de Juicio, la cual tuvo verificativo a las diez horas del veinte de febrero del año dos mil veintitrés, y su continuación a las doce horas del 18 de marzo y las 11 horas con treinta minutos del 15 de mayo del año dos mil veintitrés, respectivamente.

Audiencias que se llevaron a cabo en términos del artículo 873-J de la Ley Federal del Trabajo, se desahogaron todas las pruebas preparadas y pendientes y, previa certificación de ley de la secretaria instructora en el sentido de que no quedaron probanzas pendientes de desahogo, las partes formularon sus alegatos; enseguida, el tribunal declaró cerrada la etapa de juicio y, a efecto de dictar sentencia a verdad sabida, buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia y realizando un análisis y valoración exhaustiva de las pruebas desahogadas, se emite la presente sentencia, dentro de los cinco días siguientes a la celebración de audiencia del juicio de referencia. Por lo anteriormente expuesto, esta juzgadora estima apegado a derecho dictar la sentencia correspondiente, en términos de los artículos 837 fracción III, 838, 840, 841, 842, 843, 844 de la Ley Federal del Trabajo, es por lo que:

CONSIDERANDOS

- I. Este tribunal es competente para conocer y lo es para resolver el presente juicio, de conformidad con lo dispuesto por la fracción XXXI-a)-22, apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por lo mandado en las normas internas para la distribución por especialidades.
- II. Atendiendo a lo expuesto por el trabajador en su escrito de demanda y a la contestación dada por el patrón, la *litis* en el presente juicio ha de considerarse planteada con el objeto de analizar y resolver:
 - a) Si el actor fue víctima de discriminación y hostigamiento laboral.
 - b) Si existió una causal para que el actor rescindiera, con responsabilidad para la empresa, la relación laboral.
 - c) Si corresponde al actor el pago de una licencia por embarazo por parte de la patronal.

Tales cuestiones serán revisadas a continuación, en orden y en puntos por separado, determinándose en cada caso las consecuencias inherentes, ya de condena o de absolución. De la forma que quedó planteada la *litis*, le corresponde a la parte patronal acreditar sus excepciones y defensas:

1. Respecto de la falta de acción y de derecho, toda vez que se traduce en la negación del derecho ejercitado y su efecto es revertir la carga de la prueba del actor, es materia de análisis de los medios probatorios desahogados en el presente juicio; no obstante, la acción para reclamar prestaciones en el presente se traduce como la facultad inherente de los justiciables para acudir ante los tribunales en defensa de un derecho subjetivo, sin que sea óbice determinar si le asiste o no.
2. En cuanto a la excepción de prescripción que se opuso al momento de dar contestación a las prestaciones, en términos de lo dispuesto por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, por cuanto hace a un año anterior a la fecha de presentación de la demanda, se determina que la misma es improcedente, ya que todas y cada una y cada una de las prestaciones reclamadas por el actor corresponden al periodo indicado por la ley.
3. En cuanto a la excepción de incompetencia por lo que hace a la reclamación de pago de licencia por embarazo, es procedente la misma, ya que la demandada acreditó haber inscrito al actor en el régimen correspondiente ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y es tal autoridad quien, subrogándose al patrón, tiene que hacerse cargo del pago de incapacidades laborales.

Por lo anteriormente esgrimido, se procede al estudio de fondo del conflicto planteado.

El sentido de la resolución del presente acaece si, como lo refiere el actor, fue víctima de discriminación y hostigamiento laboral, y existe entonces causa suficiente para que rescinda su relación laboral con responsabilidad para la empresa o, contrario a ello, y como lo hace valer la demandada, el actor recibió en todo momento un trato digno, humano e incluso preferencial.

Respecto de las prestaciones de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y salarios devengados, corresponde a la moral demandada acreditar haber realizado los pagos correspondientes.

En relación con los hechos constitutivos de supuesta discriminación y hostigamiento laboral, corresponde al patrón acreditar que tales hechos no sucedieron en los términos indicados.

Ahora bien, es obligación de esta juzgadora analizar la procedencia de las prestaciones admitidas, a efecto de que, como lo establece la ley, no sean contrarias a la misma.

I. Las pruebas admitidas a la parte actora fueron las siguientes: confesional a cargo de Pagos Radiantes, S. A. de C. V.; confesional para hechos propios a cargo de Beatriz Consuelo Sánchez Lira, en su calidad de gerente de Recursos Humanos; testimonial a cargo de Juan Álvarez Gómez y Silvana De la Madrid Chávez; documental privada, consistente en impresiones de capturas de pantalla de mensajería instantánea WhatsApp, en la que constan mensajes de diversas personas de la empresa, cuestionando la paternidad del actor, su condición de hombre trans y su negativa a que se realice un *baby shower*; documental privada, consistente en correo electrónico enviado por Beatriz Consuelo Sánchez Lira al actor Santiago Meléndez Nájera, solicitando la documentación que respalde su condición biológica previa a la transición y su ratificación de contenido; documental pública, consistente en la negativa de otorgamiento de licencia de maternidad emitida por el Instituto Mexicano del Seguro Social; presuncional legal y humana, y la instrumental de actuaciones. De las cuales fueron desahogadas todas, en los términos de la celebración de la audiencia de juicio.

La *litis* se constriñó en acreditar la procedencia de la acción de rescisión del acto

La fundamentación y motivación de una resolución jurisdiccional se encuentra en el análisis exhaustivo de los puntos integradores de la *litis*: es decir, en el estudio de las acciones y excepciones del debate, apoyándose en el o los preceptos jurídicos permisivos de su expedición y comprensivos de la hipótesis generadora de la emisión del acto resolutorio, así como en la exposición concreta de las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas tomadas en consideración para la emisión del acto.

Por lo anterior, y del desahogo de las confesionales a cargo del actor y la moral demandada, se acredita en autos la existencia de la relación laboral, la veracidad de la interacción entre ambas en relación con la comunicación del embarazo del actor y los requerimientos del otorgamiento de una licencia.

Por su parte, de la documental privada, consistente en impresiones de capturas de pantalla de mensajería instantánea WhatsApp, en la que constan mensajes de diversas personas de la empresa, cuestionando la paternidad del actor, su condición de hombre trans y su negativa a que se realice un *baby shower*, la misma fue perfeccionada con la pericial informática y de sistemas, acreditándose que la conservación de los mensajes es correcta y que los mismos no fueron alterados, además de provenir de los números de teléfono señalados. No obstante lo anterior, no se acreditó la pertenencia de los números de teléfono a la demandada, sino a personas diversas que no son parte de la controversia.

De la testimonial a cargo de Juan Álvarez Gómez y Silvana De la Madrid Chávez, se desprende que el departamento de Recursos Humanos efectivamente comunicó el estado de gravidez del actor a los colaboradores, lo que se considera una violación de la privacidad de este.

De la confesional para hechos propios a cargo de Beatriz Consuelo Sánchez Lira, en su calidad de gerente de Recursos Humanos, y la ratificación del contenido del correo electrónico enviado por dicha persona, se acredita fehacientemente que el actor fue requerido de presentar documentos que respaldaran su condición biológica de hembra (se señala de esta forma, toda vez que la condición de mujeres es una expresión de género que no corresponde a las características biológicas de la persona) previo a la transición, lo que se considera en términos de la legislación laboral, así como la legislación en materia de discriminación tanto nacional como internacional y en razón del Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, expedido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como un hecho discriminatorio, de violencia laboral, invasión de la intimidad y privacidad, además de revictimizante.

Las pruebas aportadas por la parte demandada consistentes en las documentales privadas de política de inclusión y diversidad de Pagos Radiantes, S. A. de C. V. y política de maternidad de Pagos Radiantes, S. A. de C. V., no beneficiaron a su oferente ni tampoco le perjudicaron, ya que únicamente se acreditó que dichos documentos existen y son vigentes en la empresa, sin que el contenido de las mismas se ajuste a la reclamación presentada con el actor, ni desvirtúan las conductas de hostigamiento laboral de las que este se duele y que motivan su rescisión laboral.

La prueba testimonial a cargo de Laura Ramírez Vázquez, Ana Gabriela Saucedo Lara y Santiago Gutiérrez Medina, integrantes del Comité de diversidad e inclusión de Pagos Radiantes, S. A. de C. V. beneficia a la moral demandada, pues se acredita con ella que realizó esfuerzos para solventar la situación, encontrando alternativas al otorgamiento de licencia por embarazo, reiterándose que en términos de la excepción de incompetencia propuesta y resuelta, efectivamente es el Instituto Mexicano del Seguro Social quien otorga las licencias por embarazo y el patrón acreditó debidamente haber inscrito al actor en el régimen correspondiente.

Por lo anterior, esta autoridad considera que existen causales suficientes para que, en términos del artículo 51 fracciones I, IX y X de la Ley Federal del Trabajo, se rescinda la relación laboral del actor, con responsabilidad y cargo para la empresa demandada Pagos Radiantes, S. A. de C. V.

Para el cálculo de las indemnizaciones que corresponden al actor, habrá de considerarse el salario por este indicado de \$480.00 (CUATROCIENTOS OCHENTA PESOS 00/100 M. N.) pesos, más la integración que corresponda por concepto de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, lo que resulta en la cantidad de \$526.02 pesos (QUINIENTOS VEINTISÉIS PESOS 02/100 M. N.) salvo error de carácter aritmético. En virtud de la antigüedad del actor, corresponde pagarle 20 días por cada año de servicios, considerando 10 años laborados totales, tres meses de indemnización constitucional, prima de antigüedad en términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y los salarios caídos que se generen desde la fecha en que el actor rescindió la relación laboral y hasta la fecha en que sea pagada la sentencia que se dicta.

Por lo anteriormente expuesto, y con fundamento en los artículos 1, 14, 16, 123, apartado A fracción XX, XXXI constitucionales y 48, 516, 523 fracción XI, 837, 839, 840, 841, 842, 843, 844 de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se:

RESUELVE

PRIMERO. El actor Santiago Meléndez Nájera acreditó parcialmente sus pretensiones, la moral Pagos Radiantes, S. A. de C. V. justificó parcialmente sus excepciones y defensas.

SEGUNDO. Se absuelve a Pagos Radiantes, S. A. de C. V. del pago de la licencia por razón de embarazo.

TERCERO. Se condena a la moral demandada al pago de tres meses de indemnización constitucional, 20 días por cada año de servicio laborado, prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, salarios devengados y salarios caídos hasta el cumplimiento de la sentencia, en términos de los considerandos de la resolución.

CUARTO. Se concede a la parte demandada un término de quince días –contados a partir del día siguiente a que surta efectos la notificación de la sentencia– para que dé cumplimiento a lo ordenado en términos de lo dispuesto por el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTO. En términos de los artículos 73, fracción II, de la Ley Federal de Transparencia; 92 fracción XL de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Nuevo León; 21, 22, 22 bis, 23, 25 y 26. SE ORDENA PONER A DISPOSICIÓN DEL PÚBLICO LA VERSIÓN PÚBLICA DE LA SENTENCIA DEFINITIVA QUE SE EMITE.

SEXTO. En términos de lo dispuesto por el artículo 742, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, notifíquese personalmente a las partes y, con fundamento en el artículo 873-J de la ley en cita, póngase a disposición de las partes el texto de la presente sentencia una vez que se dé cumplimiento a la misma; en su oportunidad, procédase a hacer el archivo de los autos, tal y como corresponda respecto de los asuntos total y definitivamente concluidos.

Así lo resolvió y firmó la maestra en Derecho Teresa Almanza González, jueza del Segundo Tribunal Laboral de la región de Monterrey.

Evaluación de aprendizaje

Puedes elaborar una rúbrica sencilla para evaluar algunos aspectos de los argumentos presentados en cada equipo. Algunos ejemplos de los criterios que puedes utilizar para la rúbrica, son:

Criterio	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p>Argumentación crítica y jurídica</p> <p>La o el estudiante presenta argumentos jurídicos relevantes, coherentes y suficientes para mostrar su postura planteada.</p>	<p>La información que se presenta no permite identificar los argumentos relacionados al caso o los argumentos carecen de elementos relevantes.</p> <p>Su argumentación no presenta una postura clara o carece de sustento jurídico.</p> <p>(10 puntos)</p>	<p>Los argumentos son coherentes con el caso, sin embargo, dejan fuera elementos relevantes o no son coherentes entre sí.</p> <p>Su argumentación plantea una postura clara, sin embargo, no logra demostrarla.</p> <p>(20 puntos)</p>	<p>Los argumentos son relevantes y coherentes entre sí y con el caso estudiado.</p> <p>Logra demostrar la postura planteada a través de un razonamiento jurídico.</p> <p>(30 puntos)</p>	<p>Los argumentos son relevantes y coherentes entre sí y con el caso estudiado.</p> <p>Logra demostrar la postura planteada a través de un razonamiento jurídico.</p> <p>Contrasta distintas posturas contra la propia, mostrando de manera concluyente las fortalezas de su postura.</p> <p>(40 puntos)</p>

Actividad de aprendizaje 7

Diagrama de ejecución de sentencia

Metodología

1. Previo a la sesión, explica al grupo que deberán realizar, de manera individual, un diagrama del procedimiento de ejecución de sentencia laboral para la siguiente clase. Esto permitirá que tomen notas de la sesión pensando en ese entregable.

2. En el diagrama se deberá representar el procedimiento de manera esquemática, identificando de forma ordenada las relaciones centrales que se establecen en los distintos momentos de la ejecución de la sentencia.
3. Sugiere que utilicen su creatividad y desarrollen el diagrama en donde logren plasmar el procedimiento y los contenidos principales.

Evaluación de aprendizaje

Realiza una lista de cotejo con todos los elementos del procedimiento de ejecución de sentencia laboral, de tal forma que puedas identificar rápidamente si los diagramas cumplen con ellos o quedan incompletos. Sugerimos se valore también la creatividad y la claridad del diagrama presentado, de manera que sea un entregable útil para el reforzamiento del aprendizaje.



Referencias

- » Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Amparo en materia de trabajo 6339/36. Sentencia del 9 de abril de 1937. Tesis aislada (5.ª) con el rubro de JUNTAS, APRECIACION DE PRUEBAS POR LAS. Semanario Judicial de la Federación.
- » JUNTAS, APRECIACIÓN DE PRUEBAS POR LAS. (1937). [Tesis]. Tomo LVIII, página 1575. Registro digital: 379598. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/379598>
- » Ley de Amparo (2013)
- » Ley Federal del Trabajo (2022)
- » Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Amparo directo en revisión 974/2009 (10.ª) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIV, diciembre de 2001, pág. 315. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8kiMa8WTIngJ:www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/2/2009/10/2_109119_0.doc&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=mx
- » Vela, E. (2021). Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Dirección General de Derechos Humanos. https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20género%20en%20materia%20laboral_0.pdf
- » Villalpando, A. (1997). Sentencias laborales. En N. de Buen & E. Morgado (Coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (págs. 845-863). Universidad Autónoma de México. (: UNAM.). UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/49.pdf>

Unidad 05

Otros procedimientos laborales

Competencia e indicadores

Competencia específica

Identifica la procedencia del procedimiento especial individual y colectivo, los conflictos individuales de seguridad social, los procedimientos paraprocesales o voluntarios, así como los conflictos colectivos y de huelga, mediante el estudio y análisis de casos para distinguir sus objetivos.

Indicadores de competencia

01 Distingue las características de otros procedimientos distintos al ordinario.

02 Explica la procedencia de otros procedimientos distintos al ordinario conforme a las características de los casos y de las personas intervinientes.

Actividad de la unidad

Actividad » Grupo o clasificación

5.1 Cuadro comparativo de los procedimientos distintos al ordinario



Reforzamiento del aprendizaje y comprensión de conceptos

5.2 Identificación de procedimientos laborales a partir de casos concretos



Aplicación y trabajo colaborativo

Recursos complementarios

01

Conflicto de competencia en procedimiento de huelga

Tesis completa

Pleno del Décimo Circuito. Contradicción de tesis 19/2021, sentencia del 9 de septiembre de 2022. Tesis de jurisprudencia. PC.XXIV. J/1 L (11.ª) con el rubro de **COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS O PROCEDIMIENTOS DE HUELGA TRAMITADOS POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS DEL ESTADO DE NAYARIT "STAAUTN" (DE BAHÍA DE BANDERAS, DE LA COSTA Y DE LA SIERRA). CONFORME AL PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD PARA LA INTERPRETACIÓN DE NORMAS JURÍDICAS, CORRESPONDE A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, POR TRATARSE DE ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS.**Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 9, enero de 2022, tomo III, pág. 2028.Registro digital: 2023980.

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2023980>

02

Particularidades del procedimiento especial de seguridad social

Tesis completa

Contradicción de tesis 19/2021, sentencia del 9 de septiembre de 2022. Tesis de jurisprudencia. PC.X. J/7 L (11.ª) con el rubro de **PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL. LAS ACCIONES EN LAS QUE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE PETRÓLEOS MEXICANOS (PEMEX) Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS (ACTUALMENTE EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y EMPRESAS FILIALES) RECLAMEN PRESTACIONES ECONÓMICAS O EN ESPECIE QUE DERIVEN DIRECTAMENTE DEL RECLAMO PRINCIPAL CONSISTENTE EN EL RECONOCIMIENTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL POR RIESGO DE TRABAJO, SON ACCESORIAS DE LAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y, POR ENDE, DEBEN SUSTANCIARSE EN DICHA VÍA.** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 17, septiembre de 2022, tomo V, pág. 4397. Registro digital: 2025235.

Libro 17, septiembre de 2022, tomo V, pág. 4397. Registro digital: 2025235.

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2025235>

Recursos complementarios

03

Jurisprudencia sobre conflicto competencial

Tesis jurisprudencial completa

Segundo tribunal colegiado en materia de trabajo del séptimo circuito. Sentencia del 14 de octubre de 2022. Tesis de jurisprudencia. VII.2o.T. J/5 L (11.ª) con el rubro de **CONFLICTO COMPETENCIAL EN MATERIA LABORAL. SE SUSCITA CUANDO DOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES SE REHÚSAN A CONOCER DE UNA PROMOCIÓN, AUN CUANDO SE TRATE DE UN PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL**. Semanario Judicial de la Federación. Registro digital: 2025352. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2025352>

04

Conflictos colectivos de naturaleza económica

Del minuto 6:30 en adelante

Conflicto colectivo de naturaleza económica

<https://www.youtube.com/watch?v=CT0ogpGuBd8>

05

Procedimiento de huelga

Procedimiento de huelga https://www.youtube.com/watch?v=H9_MWlcmqWc

Marco teórico

Unidad V. Otros procedimientos laborales

Hasta este punto hemos abordado el procedimiento laboral ordinario. Se puede decir que este procedimiento es la base y el resto de los procedimientos presentan diversas variaciones respecto a este, atendiendo a las necesidades de cada uno. La LFT no nos señala una lista de los casos que se llevan en la vía ordinaria, sino que se llevarán en esta todos los que no tengan una tramitación especial. Caso contrario resulta el del resto de los procedimientos que abordaremos a continuación, los cuales sí señalan qué tipos de conflictos o controversias se ventilan en cada uno.

En esta unidad no abordaremos cada procedimiento tal y como abordamos el ordinario, pues resultaría una labor que excedería un curso de un semestre. El objetivo es que, a partir de su contenido las, los y les estudiantes puedan, ante un caso concreto, identificar el procedimiento que tienen que llevar a cabo, así como sus rasgos esenciales que le diferencian del procedimiento ordinario.

5.1 Procedimiento especial individual

Es importante comenzar por señalar que el procedimiento especial se divide en dos, el procedimiento especial individual y el procedimiento especial colectivo. Sin embargo, para una mejor comprensión, abordaremos cada uno de estos por separado, iniciando en este apartado con el procedimiento especial individual y en otro apartado con el colectivo. La principal característica del procedimiento especial es que, dada su cuantía o naturaleza urgente, es un procedimiento sumario, es decir, es más breve que el ordinario. Los plazos se encuentran acortados, por ejemplo, para contestar la demanda se tienen diez días y tres para la réplica y contrarréplica. No existe audiencia preliminar, sino que, en un auto por escrito, el tribunal depurará el procedimiento, salvo casos excepcionales en los que sea necesario llevarla a cabo. El objetivo es que el conflicto se resuelva de manera más rápida que por la vía ordinaria.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Arts. 892-896

De acuerdo con la LFT, se tramitarán en la vía especial los conflictos que se susciten con motivo de:

- » Jornadas laborales inhumanas por ser notoriamente excesivas.
- » Aprobación del contrato individual del trabajo en la prestación de servicios de trabajadores fuera de la república, contratados en territorio nacional.
- » La habitación de las y los trabajadores.
- » Capacitación y adiestramiento.
- » La antigüedad y prima de antigüedad.

- » La repatriación o traslado a lugar convenido de las y los trabajadores de buques.
- » El pago de indemnización y repatriación de las y los trabajadores de buques en caso de apresamiento o siniestro.
- » El pago de salario y bonificación a trabajadores y trabajadoras de buques que convengan en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga.
- » El pago de gastos de traslado cuando sea cambiada de base de residencia una persona que trabaja en tripulaciones aeronáuticas.
- » El pago de la repatriación o traslado al lugar de contratación a las y los trabajadores de tripulaciones aeronáuticas cuando la aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar.
- » Las indemnizaciones derivadas de riesgos de trabajo.
- » La indemnización derivada de muerte o desaparición por actos delincuenciales, por riesgo de trabajo.
- » La designación de las y los médicos de las empresas.
- » El cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario.
- » La designación de personas beneficiarias del trabajador o trabajadora fallecida o desaparecida por un acto delictual.
- » Conflictos en materia de seguridad social.



5.2 Procedimiento especial colectivo

Al igual que en el procedimiento especial individual, este procedimiento ve una reducción en sus términos respecto al procedimiento ordinario. Se tienen diez días para contestar la demanda y tres para realizar la réplica y contrarréplica. Posteriormente, el tribunal dictará auto en el que depurará el procedimiento, admitirá o desechará pruebas, ordenará su preparación y citará a audiencia de juicio que deberá celebrarse en los cinco días siguientes.

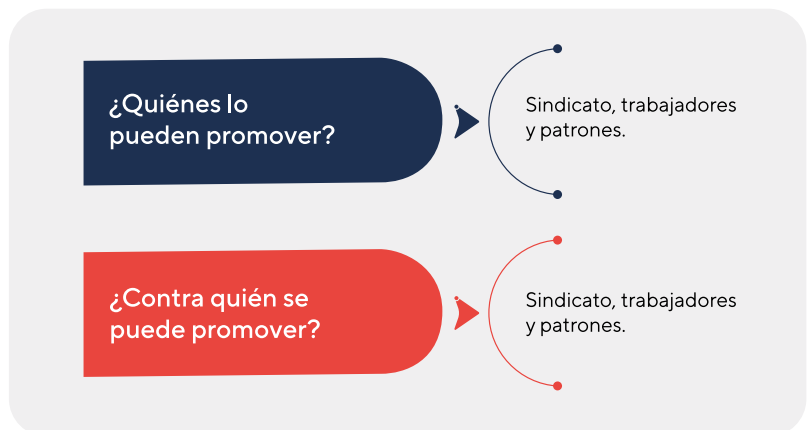


Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Arts. 897-897 G

Como se hacía referencia respecto al procedimiento especial individual, su objetivo es resolver determinadas controversias de manera más rápida. Su diferencia radica en que en esta vía se tramitan conflictos de naturaleza colectiva, es decir, con motivo de:

- » La titularidad del contrato colectivo de trabajo.
- » El sindicato que administra el contrato-ley.
- » La subsanación de las omisiones o disposiciones contrarias a la ley que contenga el reglamento interior de trabajo.
- » La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo por causas de fuerza mayor, caso fortuito no imputable a la o el patrón, su incapacidad física o mental o su muerte.
- » La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo por falta de materia prima no imputable a la o el patrón.
- » La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo porque el Estado no ha entregado las cantidades a las que se haya obligado a proporcionarle a la empresa que hubiere contratado.
- » La terminación colectiva de las relaciones de trabajo por causas de fuerza mayor, caso fortuito no imputable a la o el patrón, su incapacidad física o mental o su muerte.
- » La terminación colectiva de las relaciones de trabajo por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- » La terminación colectiva de las relaciones de trabajo cuando se resuelva el cierre definitivo de una empresa o reducción definitiva de sus trabajadores, derivado de un concurso o quiebra legalmente declarada.
- » La reducción de personal por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos.
- » Violación a derechos fundamentales en materia colectiva que atenten contra la libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva.
- » Impugnación de procedimientos de elección de directivas sindicales.
- » Sanciones sindicales que limiten el derecho a votar y ser votado.



5.3 Procedimiento de conflictos individuales de seguridad social

Aunque se habla de los conflictos individuales de seguridad social por separado, lo cierto es que es uno de los conflictos que se tramitan en la vía especial. Sin embargo, del listado de conflictos que se vieron anteriormente, son los únicos que reciben una sección especial en la Ley Federal del Trabajo.

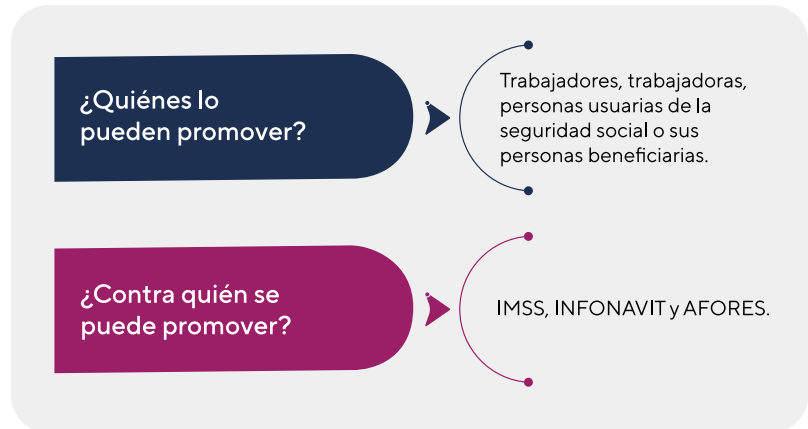


Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Arts. 899 A - 899 G

Los conflictos individuales de seguridad social son todos aquellos que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social. En estos conflictos, la competencia territorial es la de la ubicación de la clínica del IMSS de la persona que promueve.

Aunque el procedimiento conlleva algunas particularidades, se observan todas las reglas establecidas para el procedimiento especial abordado anteriormente.



5.4 Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica

A diferencia de todos los conflictos que hemos visto hasta el momento, los conflictos colectivos de naturaleza económica no se resuelven con la aplicación de una norma jurídica, sino con consideraciones de carácter social y económico. Su objetivo es modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo, o dar por suspendidas o terminadas relaciones de trabajo colectivas, siempre que la ley no contempla otro procedimiento para el caso específico.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Arts. 900-919

A diferencia de los procedimientos vistos anteriormente, la LFT no señala supuestos específicos en los que sea aplicable esta vía. La razón es que no hay un listado cerrado de hipótesis que puedan darse para que tenga aplicación, sino que depende del contexto. Un ejemplo real puede ser el que se dio en Jalisco cuando, derivado de la gripe aviar, murieron muchos pollos y, otros más que estaban infectados, tuvieron que ser incinerados para que no afectaran a las personas, ya que la gripe aviar se puede contagiar a través del contacto con un ave infectada. Siendo Jalisco uno de los principales productores de pollo y huevo en el país, la muerte e incineración de tantas aves trajo como consecuencia grandes pérdidas a esta industria. En tal contexto, las empresas se quedaron sin los animales con los cuales trabajar y, como consecuencia, sin poder cumplir con las obligaciones contraídas con las personas que les compraban dicho producto. También se dio el caso de que, por miedo a contraer la gripe aviar, disminuyeron las ventas de dichos productos. Por lo anterior, a las empresas que se dedicaban a esta industria les fue imposible mantener las plantillas de trabajadores que tenían, con los sueldos y prestaciones con los que contaban. En este caso, las empresas promovieron procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica a fin de lograr una modificación en los contratos laborales, ya fuera a través de reducir la jornada laboral o la cantidad de días que trabajaban, a efecto de no tener que disminuir la plantilla laboral.

Con este ejemplo en mente, veamos las particularidades del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica. El procedimiento inicia con la presentación de la demanda que puede interponer un sindicato, la mayoría de las y los trabajadores o la parte patronal, la cual debe contener las pretensiones de quien promueve y una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto. Como requisito de procedibilidad se deben anexar a la demanda los documentos que acreditan la situación económica de la empresa; los datos de las personas que prestan sus servicios en esta, incluyendo el cargo que desempeñan, el salario y la antigüedad; un dictamen relativo a la situación económica de la empresa, y las demás pruebas que juzgue convenientes, siendo este el momento procesal oportuno para ofrecerlas.

Seguido de la presentación de la demanda, el tribunal emplazará a la parte demandada para que en un término de quince días emita su contestación, dando cumplimiento a los mismos requisitos exigidos para la demanda, así como la objeción de las pruebas de la parte actora, sus excepciones y las pruebas que las acrediten. Con la contestación se da vista por cinco días a la parte actora para que realice su réplica, sin embargo, contrario al procedimiento ordinario, en este no hay contrarréplica. Desahogada o no la contrarréplica, el tribunal dictará auto en el que admitirá o desechará las pruebas, y señalará día y hora para la celebración de la audiencia, que deberá ser dentro de los veinticinco días siguientes.

Durante el transcurso de estos veinticinco días debe rendirse la prueba pericial por peritos o peritas oficiales, al menos diez días previos a la fecha de audiencia, para que dentro de los cinco días siguientes las partes realicen los alegatos u objeciones que estimen pertinentes. Aunado a las personas peritas oficiales, las partes pueden nombrar personas peritas para que se asocien a las nombradas por el tribunal o rindan su dictamen por separado. La prueba pericial es la prueba más importante en este tipo de conflictos. Si continuamos con el caso que utilizamos como ejemplo anteriormente, es necesario que se determine a través de periciales tanto si la gripe aviar fue la causa de muerte de los animales como la cuestión contable, es decir, si realmente hubo una disminución en las ventas, ingresos y/o utilidades de la empresa que justifiquen la necesidad de reducir las horas o días de trabajo. El dictamen debe contener, por lo menos, lo siguiente:

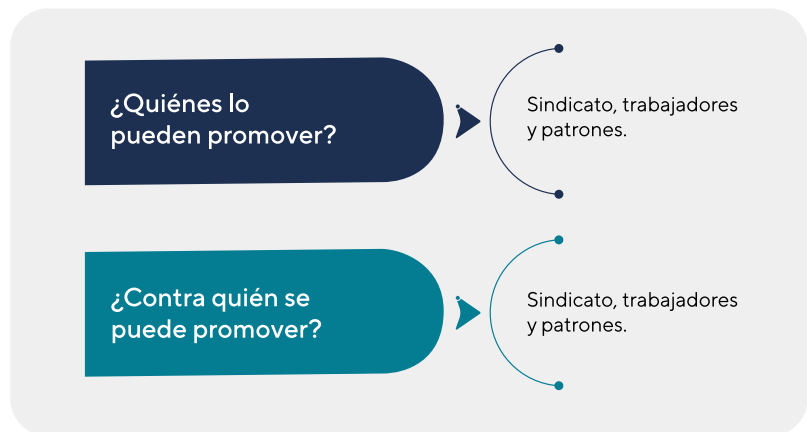
- a. Los hechos y causas que dieron origen al conflicto
- b. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores
- c. Los salarios medios que se paguen en empresa o establecimientos de la misma rama y las condiciones de trabajo que rijan en ellos
- d. Las condiciones económicas de la empresa
- e. La condición general de la industria de la que forma parte la empresa
- f. Las condiciones generales de los mercados
- g. Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional
- h. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

Rendido el dictamen, si alguna de las partes realiza objeciones en los cinco días siguientes, el tribunal citará a una audiencia incidental dentro de los tres días siguientes, en la cual se podrá interrogar a las y los peritos y/u ofrecer pruebas para comprobar la falsedad o inconsistencia del dictamen.

Una vez desahogada esta etapa, o en caso que no haya sido necesaria la misma, se lleva a cabo la audiencia, que conlleva cierta similitud con la audiencia de juicio oral del procedimiento ordinario. En esta, el tribunal primeramente escucha las alegaciones de las partes y les exhorta para que lleguen a un arreglo conciliatorio. En este procedimiento es indispensable que el tribunal busque que las partes logren una conciliación, pues ellas son las que conocen de primera mano la situación de la empresa y la manera más eficaz de resolver el conflicto, sin que tenga que ser el tribunal –ajeno a lo que sucede en la cotidianidad de la empresa o establecimiento– la que imponga unas condiciones a través de una sentencia. En caso de logrado un convenio, se da por terminado el conflicto, pero si no se logra este, continúa la audiencia.

Primeramente, formularán sus peticiones y, a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a desahogar las pruebas admitidas. Desahogadas las pruebas, se concederá el uso de la voz para que formulen alegatos para, posteriormente, dictar sentencia.

Cuando el tribunal resuelve, debe buscar conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre la parte trabajadora y patronal, por lo que puede aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios o modificar cualquier condición de trabajo, siempre y cuando no se reduzcan los derechos mínimos consignados en las leyes.



5.5 Procedimiento de huelga

Una huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de las y los trabajadores. Si la coalición no supone la mayoría, se declara que la huelga es inexistente. La huelga debe tener por objeto:

- a. Conseguir el equilibrio entre los factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- b. Obtener de los patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo o del contrato-ley, y exigir su revisión al término del periodo de su vigencia.
- c. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley
- d. Exigir el cumplimiento de la participación de utilidades
- e. Exigir la revisión de los salarios
- f. Apoyar una huelga



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Arts. 899 A-899 G

Contrario al resto de los procedimientos, este no se inicia con la presentación de una demanda, sino de un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, que contiene lo que pretenden obtener las y los trabajadores, y anuncia el propósito de ir a huelga si no se satisfacen sus peticiones. Este pliego debe expresar concretamente el objeto de la huelga y señalar día y hora en que se suspenderán las labores, el cual tiene que ser al menos seis días después y, excepcionalmente, en el caso de servicios públicos, diez días después. A este periodo, entre la presentación del pliego de peticiones y el inicio de la suspensión de labores, se le conoce como periodo de prehuelga. Sin embargo, este puede ampliarse por una sola vez –a petición del sindicato– hasta por treinta días y, en caso de que la empresa dependa de recursos públicos, la ampliación puede ser por más tiempo. No obstante esta su-puesta limitante a que sea por una sola vez, de acuerdo a la LFT, si a juicio del tribunal existen causas justificadas, pueden admitirse prorrogas adicionales.

La presentación del pliego de peticiones e inicio de la prehuelga tiene tres consecuencias primordiales:

- a. La o el patrón se convierte en depositario de sus propios bienes; se encuentra imposibilitado para enajenar; no se le puede ejecutar sentencia, y no pueden practicar embargos, aseguramientos, diligencia o desahucios, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados.
- b. A partir del emplazamiento, la parte empleadora tiene 48 horas para con-testar el pliego.
- c. El tribunal debe buscar avenir a las partes, por lo que debe citar a una audiencia de conciliación en la que intervendrá una persona conciliadora del Centro de Conciliación, la cual será avisada de la huelga dentro de las 24 horas siguientes a su emplazamiento.

De no lograr la conciliación, inicia el periodo de huelga con la suspensión de labores, lo que se conoce como el estallamiento de huelga. En este periodo, la o el patrón tiene dos incidentes que puede hacer valer:

- a. **Incidente de inexistencia.** Se tiene que hacer valer dentro de las 72 horas posteriores al estallamiento y tiene por objeto que se declare que la huelga es inexistente en virtud de alguno de los siguientes tres motivos:
 1. Falta de consentimiento, es decir, que no fue promovida por la mayoría de las y los trabajadores, para lo cual se ofrece como prueba el recuento de estos.
 2. Que la huelga no tiene como objetivo uno de los siete que en-listan el artículo 450 de la LFT.
 3. Que el pliego de peticiones no reúne uno o más de los requi-sitos que señala el artículo 920 de la LFT.

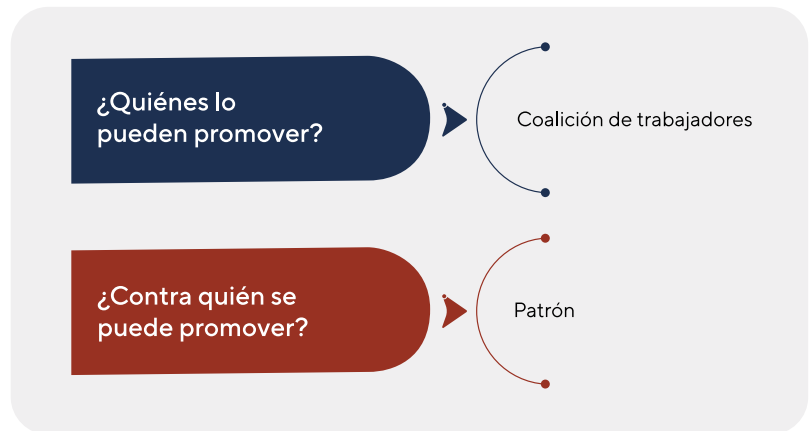
Si se declara inexistente la huelga, las y los trabajadores tie-nen 24 horas para volver al trabajo, de lo contrario, se da por terminada la relación laboral.

b. Incidente de ilicitud. Se refiere a que la huelga es ilícita por uno de los siguientes dos motivos:

1. Cuando la mayoría de las personas huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades.
2. En caso de guerra, cuando las personas trabajadoras pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Si se declara la ilicitud de la huelga, se dan por terminadas las relaciones de trabajo con las personas huelguistas.

Si ninguno de estos incidentes prospera, a petición de parte se somete a la decisión del tribunal. La parte trabajadora puede solicitarlo en cualquier momento, mientras que la parte empleadora solo puede ejercer este derecho si la huelga se ha extendido por más de sesenta días. Una vez sometido al tribunal, este seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica para resolver, según sea el caso. Si el tribunal declara en la sentencia que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.



5.6 Procedimientos paraprocesales

Se les llama procedimientos paraprocesales o voluntarios a aquellos que requieren la intervención del tribunal, pero que no se está promoviendo un conflicto entre partes. En estos no hay parte actora o parte demandada. Quien desee solicitar un procedimiento paraprocesal lo puede hacer de manera oral o por escrito, señalando la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo. Los supuestos que señala la LFT para iniciar un procedimiento paraprocesal son los siguientes:

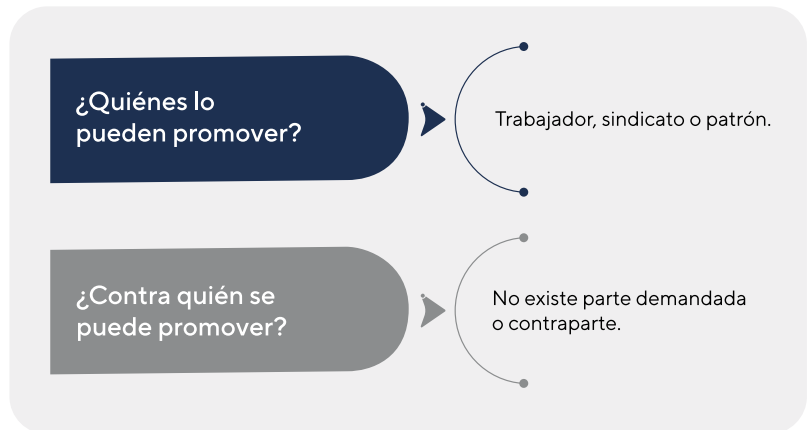
- » Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de las y los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por la o el causante, y este haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar al tribunal, dentro de los tres días siguientes a aquel en que haya presentado la impugnación correspondiente, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores.
- » Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de una o un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante los Centros de Conciliación solicitando su aprobación y ratificación.



Sustento legal de este apartado:

Ley Federal del Trabajo
Arts. 982-991 bis

- » Las y los trabajadores mayores de quince años, pero menores de dieciocho, que no hayan terminado su educación básica obligatoria, podrán ocurrir ante el tribunal competente solicitando autorización para trabajar y acompañarán los documentos que estimen convenientes para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.
- » Las y los trabajadores podrán solicitar que la o el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido.
- » La persona trabajadora o sus personas beneficiarias que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente al tribunal correspondiente
- » En los casos de rescisión, la o el patrón podrá acudir ante el tribunal a solicitar que se notifique a la parte trabajadora el aviso. El tribunal, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.
- » La o el patrón podrá depositar ante el tribunal la indemnización, así como el pago de la prima de antigüedad y demás prestaciones.



Actividades de aprendizaje

Actividad de aprendizaje 1

Cuadro comparativo de los procedimientos distintos al ordinario

Metodología

1. Divide al grupo en seis equipos, asigna a cada equipo uno de los procedimientos que repasamos en esta unidad. Por equipo, realizarán lo siguiente:
 - a. Identificar, dentro de la LFT, el procedimiento asignado.
 - b. Elaborar un diagrama del procedimiento asignado. Es importante que consideren su objeto, las partes, si se trata de un conflicto individual o colectivo, y las etapas que lo componen, cuando sea aplicable.
 - c. Identificar las diferencias más relevantes entre el procedimiento asignado y el procedimiento ordinario.
2. Una vez concluida la actividad, cada equipo expondrá al grupo el procedimiento asignado. Es importante que, como docente, puedas retroalimentar, corregir o ampliar en los conceptos o procedimientos que lo requieran.
3. Reflexionen sobre las diferencias entre cada procedimiento y el procedimiento ordinario: ¿por qué la LFT contempla diferentes procedimientos? ¿Cómo atiende cada procedimiento a diferentes necesidades?

Evaluación de aprendizaje

Para evaluar el diagrama, puedes utilizar una lista de cotejo. Por ejemplo:

No.	Aspectos a valorar	Sí	No
1	En el diagrama se identifican las características elementales del procedimiento asignado.		
2	El diagrama se presenta de forma ordenada y comprensible.		
3	En el diagrama se identifica de manera correcta la secuela de las etapas que lo componen.		

Actividad de aprendizaje 2

Identificación de procedimientos laborales a partir de casos concretos

Metodología

1. De manera previa, identifica las características de cada uno de los casos cortos que se presentan más adelante, considerando los aspectos relevantes que los distinguen.
2. Divide al grupo por equipos y asigna un caso diferente para cada uno.
3. Solicita a las, los y les estudiantes lo siguiente:
 - a. Analicen con detalle las características del caso.
 - b. Identifiquen el tipo de procedimiento que tendría que llevarse en el caso asignado.
 - c. Expliquen por qué consideran que aplica el procedimiento seleccionado para atender el caso.
4. Una vez que tus estudiantes terminen la actividad, solicita que un o una representante del equipo explique al grupo por qué asignaron el procedimiento para el caso que trabajaron.
5. Retroalimenta al grupo corrigiendo imprecisiones o ampliando la explicación acerca de conceptos o procedimientos que lo requieran.
6. Para finalizar la actividad, sintetiza los aspectos relevantes que distinguen al procedimiento ordinario de otros procedimientos distintos a este.

Casos cortos

Caso 1:

Nueva vacante laboral

El despacho jurídico Cervantes, Rioja y Asociados, abrió una vacante para el puesto de litigante en amparo y derecho administrativo. Los requisitos eran ser una persona titulada de la licenciatura en Derecho, preferentemente con maestría en Derecho Constitucional, Administrativo, Amparo o Derechos Humanos y tener al menos tres años de experiencia en litigio.



Al puesto aplicó Servando Ríos Franco y exhibió tanto el título de licenciado en Derecho, como su cédula profesional y el título de su maestría en Derecho Administrativo. Al ser contratado, se presentaron escritos a los diversos tribunales autorizándolo como abogado en los asuntos de dicha firma para que Servando pudiera actuar en los mismos e imponerse de los autos. Sin embargo, a la semana de haber entrado a trabajar, recae el primer acuerdo a un escrito presentado, en el cual un tribunal no acuerda de conformidad la petición de tener a Servando como abogado, pues aduce que el número de cédula que señaló no se encuentra en el sistema.

El departamento de Recursos Humanos inicia una investigación al respecto y se da cuenta de que Servando no tiene cédula registrada en el Servicio Nacional de Profesionistas. Deciden contactar a la universidad en la que estudió, sin embargo, esta les comunica que no tienen registro de que Servando haya egresado de la licenciatura de Derecho.

El despacho jurídico considera que Servando ha falsificado los documentos y se ha hecho pasar como abogado sin serlo, por lo que deciden, tan solo diez días después de haberle contratado, rescindir la relación laboral.

Caso 2: Terminación voluntaria

Paulina Flores Medina entró a trabajar como ingeniera biomédica a la empresa Tecnología Biomédica, S. A. de C. V. en el año 2005. En 2022 recibió una oferta de trabajo en el extranjero que no quiere dejar pasar, por lo que se acerca al departamento de Recursos Humanos a hacerles saber que aceptó una oferta de trabajo y que en tres meses se irá de la empresa, por lo que solicita, entre otras cosas, que se determine su antigüedad, se le expida una constancia que determine los años trabajados y se le pague la prima correspondiente.

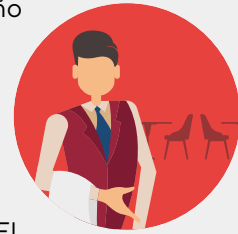


La empresa le comenta que, en virtud de que ella está dando por terminada la relación laboral, no tiene derecho a que se le pague la prima de antigüedad y que, en virtud de ello, tampoco tienen que expedir una constancia que la determine.

Paulina Flores Medina considera que es su derecho que se determine su antigüedad y se le pague la prima correspondiente.

Caso 3: La Cantina del Rey

El restaurante conocido como Cantina del Rey, abrió en el último trimestre del año 2019. A los meses de abrir inició la pandemia derivada del COVID-19, en 2020, por lo que se dedicó únicamente a realizar comidas para llevar. También acordó con sus trabajadores una reducción de salarios al 75 % para no tener que despedir a ninguno. Conforme los meses fueron avanzando, empezó a abrir el local para un aforo máximo del 35 %, después del 50 % y, eventualmente, del 100 %. Para diciembre del 2022, la Cantina del Rey crece de manera exponencial. El dueño ha decidido comprar los lotes contiguos y convertirlos en mayor espacio para atender a más comensales. El dueño del restaurante ha decidido que, debido a su éxito, abrirá sus puertas de lunes a domingo y ya no será de 1:00 p. m. a 9:00 p. m., sino que cerrará hasta las 11:00 p. m.



Las y los trabajadores han notado que, tan solo en 2022, el restaurante ha pasado de atender de 100 personas a más de 500 diarias, aunado a que el precio de los platillos ha ido también en aumento. Han hablado con el dueño del restaurante, al menos una vez al mes durante los últimos seis meses, para pedirle un aumento, pues continúan con la reducción del sueldo al 75 %. Sumado a ello, le han solicitado contratar a más personal para no tener que trabajar horas extras y poder descansar al menos un día a la semana pues, actualmente, trabajan diez horas diarias, de lunes a domingo. El dueño cada mes les dice que aún no recupera lo que perdió derivado de la pandemia, que, si las cosas siguen bien, en uno o dos años podría aumentarles el sueldo.

De las veinte personas que trabajan para él, solo el gerente y el chef están cómodos con las condiciones, sin embargo, las otras dieciocho personas deciden que quieren iniciar algún procedimiento en contra del dueño para exigir jornadas laborales dignas y un aumento en su salario.

Caso 4: Proyecto en pausa

La Secretaría de Comunicaciones y Transportes contrató a la compañía denominada Ingeniería Social, S. de R. L. para realizar la reparación de un tramo de 20 kilómetros de carretera entre el municipio de Rosarito y Tijuana, Baja California, para lo cual destinó \$30 000 000.00 pesos (treinta millones de pesos 00/100 M. N.), los cuales entregaría en tres parcialidades. El primer pago sería por el 40 % del monto total y se haría para iniciar las obras de reparación en el mes de marzo de 2021. El segundo, por otro 40 %, cuando la obra llevara el 50 % de avance en el mes de junio y, el tercero, del 20 % al finalizar la obra.



El primer pago fue entregado en tiempo y forma, sin embargo, en el mes de junio, cuando la empresa tenía ya el 50 % del avance terminado, tal y como se había pactado, la Secretaría les comunicó que el recurso estaba detenido y no podían entregárselo hasta un par de días después. Pasadas dos semanas sin recibir el recurso, la empresa decidió parar las obras, pues se había agotado el dinero que tenían. Aunado a ello, habían obtenido un nuevo contrato con el Gobierno del estado de Baja California para construir un puente, por lo que se enfocarían en realizar ese proyecto. Con dicho fin, suspendieron temporalmente las relaciones de trabajo con las personas que estaban trabajando en la reparación del tramo de carretera hasta que se reactivara el proyecto. A la par, contrataron nuevo personal para la construcción del puente.

Las y los trabajadores que se encontraban en el proyecto de la reparación de la carretera consideran que es injusto estar suspendidos cuando hay otro proyecto en el que podrían trabajar, siendo que la empresa va a contratar nuevo personal mientras que ellos mismos podrían hacerlo.

Evaluación de aprendizaje

Rúbrica	Nivel
Demuestra dominio al distinguir las características de otros procedimientos distintos al ordinario, así como al explicar su procedencia conforme a las características de los casos y las personas intervinientes.	4
Distingue las características de otros procedimientos distintos al ordinario y explica su procedencia conforme a las características de los casos y las personas intervinientes, sin errores importantes.	3
Comete varios errores al distinguir las características de otros procedimientos distintos al ordinario y al explicar su procedencia conforme a las características de los casos y las personas intervinientes, pero puede llegar a explicarlos.	2
Presenta errores significativos al distinguir las características de otros procedimientos distintos al ordinario, asimismo, aún no logra explicar su procedencia conforme a las características de los casos y las personas intervinientes.	1



Referencias

- » Ley Federal del Trabajo (2022)

Actividad final

Características de la actividad final de evaluación:

1. La presente actividad supone un caso que se desarrolla a partir de diversas etapas del procedimiento laboral.
2. Para su resolución, se ha dividido en cuatro partes que puedes aplicar de manera secuenciada, dependiendo de la organización del tiempo y recursos con los que cuentas para la aplicación de la evaluación.
3. Cada parte del examen incluye: anexos para analizar, así como un bloque de cuatro a seis preguntas asociadas que el alumnado deberá responder una vez que haya analizado la información que se presenta.
4. Las preguntas se diseñaron teniendo en cuenta el nivel cognitivo de análisis y reflexión, y no solo aluden a procesos de memorización o recuerdo, por lo que el alumnado puede consultar cualquier recurso que tengan a mano, como la LFT, libros o artículos que considere útiles para responder los cuestionamientos.
5. Te recomendamos elaborar una rúbrica o lista de cotejo para la calificación de las respuestas dadas a cada bloque de preguntas, ya que, al ser preguntas abiertas, deberás contar con criterios claros para valorar las respuestas del alumnado. Al final de la actividad, se han puesto los elementos necesarios a tomar en cuenta para resolver las preguntas, así como respuestas modelo.
6. Puedes modificar o agregar preguntas siempre y cuando verifiques la congruencia entre estas con los logros de aprendizaje definidos para cada unidad del curso.

Estructura del evaluación	
Aspectos a evaluar	Fragmento
1. Comprender los intereses de las partes en la controversia e identificar la <i>litis</i> del caso.	a, b y c
2. Distinguir las autoridades competentes y las partes en el procedimiento laboral.	a
3. Identificar la obligatoriedad de la conciliación prejudicial.	a
4. Conocer la procedencia de las acciones y excepciones relevantes.	b y c
5. Relacionar las pruebas con los hechos y calificar su idoneidad.	c y d
6. Analizar una resolución judicial, identificando sus partes.	d
7. Evaluar la procedibilidad del juicio de amparo y los motivos que lo sustentan, o bien de la aclaración de sentencia.	d

Examen final

Instrucciones generales:

1. Lee con detenimiento el siguiente caso que supone un proceso laboral. El caso está dividido en cuatro fragmentos (a, b, c y d). Cada fragmento incluye algunas actuaciones que obran dentro de un expediente judicial. Después de analizar la información proporcionada, responde las preguntas asociadas al contenido que hayas revisado. Responde de manera clara y precisa a lo que se te solicita, recuerda fundamentar y argumentar tus respuestas, no incluyas información innecesaria o distinta a lo que te plantea el cuestionamiento.

Caso: Lucía, desde el extranjero²

Fragmento a)

Lucía Castillo Atienzo, es una telefonista que tiene diez años laborando en Ciudad Juárez, Chihuahua, para Telefonía del Norte S. A. B. DE C. V., la cual es una empresa de telecomunicaciones en el norte del país. Por decisión propia y por cuestiones personales, ella decide renunciar a su trabajo, ya que contraerá nupcias en Suecia y se quedará a vivir ahí. Lucía presenta su escrito de renuncia y, por consejo de su líder sindical (ya que ella tiene un contrato colectivo de trabajo), deja un poder notarial para pleitos y cobranzas a su padre, con la finalidad de que él, en su representación, pueda recibir su finiquito. Es así como ella viaja confiada de que no tendría ningún problema.

Al hablar vía WhatsApp con el personal de Recursos Humanos e incluso con el departamento interno jurídico de la empresa, Lucía se enfrenta –ya estando en el extranjero– con la negativa de poder pagarle el finiquito a través de un apoderado. La empresa argumenta que el pago de prestaciones es un acto personalísimo y no lo puede hacer por medio de carta poder aunque sea notariada, ya que tienen el antecedente de que en un momento entregaron un cheque a un apoderado y, posteriormente, esta persona demandó otras prestaciones, motivo por el cual la política actual es que se requiere la presencia física de la persona y su firma autógrafa. También le hacen saber que existe una política interna de la empresa de no conciliar por cuestiones administrativas y certeza jurídica, por lo que, si no se presenta de manera personal a recibir su finiquito, solo se lo entregarán a través de una sentencia firme que se los ordene, ya que el convenio de conciliación no cumple su normatividad interna.

Lucía, al contraer nupcias, inició su proceso de ciudadanía, el cual involucra clases presenciales y servicio a la comunidad. Este tiene una duración de un año, aproximadamente, y no le permite ausentarse indefinidamente, además, si sale del país corre el riesgo de no poder regresar por la emergencia sanitaria de COVID-19. De igual manera, en este momento no cuenta con los recursos financieros para poder viajar, de forma que se encuentra en una situación complicada y acudir personalmente por su finiquito no es una opción. Ella busca negociar con el departamento de Recursos Humanos, pero la negativa es definitiva.

2. Este es un caso hipotético inspirado en hechos reales. El material fue desarrollado por Dimna Mirelle Rodríguez García.

En ese sentido, ella recurre al Centro de Conciliación para poder obtener una solución por medio de la autoridad laboral. Esto lo hace a través de una llamada telefónica y después vía el sitio web del Centro de Conciliación, mediante el cual presentó formalmente su solicitud de conciliación. A través del buzón electrónico de dicho portal, el Centro de Conciliación le notificó el día y hora para celebrar la audiencia –de manera virtual– compartiendo la liga para dichos efectos.

Después de acudir al Centro de Conciliación y una vez notificada la empresa, le hizo llegar a Lucía vía correo electrónico la siguiente propuesta de convenio para presentarlo en conjunto ante la autoridad conciliatoria, así como su cálculo de finiquito. Sin embargo, Lucía ya se encontraba fuera del país.

Analiza el caso, lee el convenio de terminación y el cálculo de finiquito, y contesta las preguntas:

CONVENIO DE LIQUIDACIÓN

TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.
Y
LUCÍA CASTILLO ATIENZO
CONVENIO DE TERMINACIÓN
ART. 53-I
TOTAL \$318 453.00



CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

PRESENTE

JOSÉ FRANCISCO PINEDA IZQUIERDO, en representación de **TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.**, personalidad que se acreditará en el momento oportuno, empresa con domicilio en Calle Colorines No. 103, Fracc. Arbolada, Municipio de Ciudad Juárez, Chihuahua y dedicada a las telecomunicaciones, y por la otra, por su propio derecho y en su carácter de trabajadora de **TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.**, la **C. LUCÍA CASTILLO ATIENZO**, con el debido respeto, comparecemos a exponer:

Que con el propósito de dar por concluida nuestra relación laboral y con fundamento en los artículos 982, 983 y 987 de la Ley Federal del Trabajo se denuncia el presente **CONVENIO** que se consigna en las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. LUCÍA CASTILLO ATIENZO declara y reconoce que venía prestando sus servicios como trabajadora de **TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.**, desempeñando sus funciones de **TELEFONISTA**, con una jornada máxima de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales y, en particular, con horario de horario de 9 a 18 horas de lunes a viernes, con una hora, por lo menos, para descansar y tomar alimentos fuera de la empresa, y descanso íntegro los días sábado y domingo de cada semana; con fecha de contratación e ingreso el día 15 de abril de 2011, con un salario mensual bruto a esta fecha de **\$56 096.70 (CINCUENTA Y SEIS MIL NOVENTA Y SEIS PESOS 70/100 M. N.)** equivalente a un salario diario bruto de \$1 869.89 pesos y que, hasta esta fecha, ha recibido el pago de todas y cada una de las prestaciones que le corresponden por su contrato colectivo de trabajo y por ley, tales como sueldos y salarios ordinarios y extraordinarios, compensaciones, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, séptimos días, días festivos, salarios devengados, días de descanso obligatorio y todo lo que por contrato-ley le ha correspondido, manifestando que siempre laboró dentro de su jornada laboral, sin haber trabajado horas extras. Asimismo, manifiesta que no padece enfermedad profesional alguna y no ha sufrido accidente de trabajo en el desempeño de sus labores.

SEGUNDA. Las partes convienen dar por terminado a partir del día 5 de diciembre de 2021 el contrato y la relación de trabajo existente entre **TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.** y la **C. LUCÍA CASTILLO ATIENZO**, por virtud del presente convenio y con fundamento en la fracción primera del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, obligándose las partes a ratificar el presente convenio y cumplimentarlo en sus términos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de Ciudad Juárez, Chihuahua, el próximo 17 de diciembre de 2021 a las trece horas, por ser esa la fecha que la autoridad laboral tuvo disponible en su agenda conforme a su nuevo sistema de citas previas que impone como necesario.

TERCERA. Con esta fecha, **JOSÉ FRANCISCO PINEDA IZQUIERDO**, en representación de la **TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C.V.**, conviene pagar a la trabajadora **C. LUCÍA CASTILLO ATIENZO**, la cantidad neta de **\$318 453.00 (TRESCIENTOS DIECIOCHO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS 00/100 M. N.)**,

al momento de ratificación ante este Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral del presente convenio, cantidad resultante por concepto de todas las prestaciones derivadas del contrato de trabajo y de la ley, y toda aquella otra que se le pueda adeudar y, con dicho pago, queda totalmente liberada a la empresa, **TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.**, de cualquier prestación que se derive de la ley o del contrato colectivo de trabajo, y a que haya tenido derecho, manifestando la trabajadora que nada se le adeuda por todos los conceptos descritos en la cláusula primera anterior y ninguna otra y, por lo tanto, otorga el más amplio finiquito que en derecho proceda a **TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.**, detallándose las cantidades a las que tiene derecho de la siguiente forma:

Cantidades	
(+) Aguinaldo	\$112 193.40
(+) Gratificación por separación	\$56 973.21
(+) Prima de antigüedad	\$233 736.25
(+) Vacaciones*	\$0
(+) Prima vacacional	\$2 212.33
SUBTOTAL	\$405 115.19
(-) ISR retenido	\$86 661.55
(-) Ajuste por diferencia de moneda	-\$0.64
TOTAL A PAGAR	\$318 453.00

*Vacaciones devengadas ya disfrutadas por la trabajadora, incluidas las proporcionales, pendiente de pago de la prima vacacional proporcional que en este acto se cubre.

CUARTA. El trabajador reconoce que el presente convenio le es totalmente satisfactorio y da cumplimiento a todas las prestaciones a su favor establecidas en su contrato y la ley, por lo que no tiene pretensión adicional alguna ni reclamo pendiente de solventar. Asimismo, manifiesta bajo protesta de decir verdad que no inició ningún tipo de procedimiento, demanda, queja o cualquier acción en contra de la EMPRESA o de sus filiales, entidades relacionadas o clientes, de ninguna naturaleza, ni en contra de los terceros o entidades con los que haya tenido trato en ejecución de su contrato de trabajo en el periodo que duró la relación de trabajo y en el horario establecido en la cláusula primera. No obstante, deja constancia y manifiesta expresamente que deja sin efecto legal alguno y se desiste de cualquier denuncia, deman-

da, queja, reclamación o cualquier otra acción, de cualquier naturaleza, que hubiese interpuesto en contra de la EMPRESA y/o sus clientes y/o cualquier persona física o moral ante la que haya actuado en ejecución de su contrato con la EMPRESA, por lo que bastará la simple exhibición de este convenio para que opere el desistimiento, obligándose a la trabajadora a ratificarlo personalmente de ser requerido, por ser esa su voluntad, esto es, por la sola exhibición del presente convenio la trabajadora deja insubsistente toda demanda interpuesta en contra de la EMPRESA y/o los clientes de esta ante quienes haya actuado la trabajadora en ejecución de su contrato colectivo de trabajo y por el tiempo que duró la relación de trabajo.

Por lo anterior, atentamente solicitamos.

ÚNICO. Tenernos por presentados en tiempo y forma, denunciando el anterior convenio para todos los efectos legales del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo y pasar por él en todo tiempo y lugar como si se tratara de sentencia ejecutoriada pasado ante autoridad de cosa juzgada.

PROTESTAMOS LO NECESARIO

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and flourishes, positioned centrally below the text.

Ciudad Juárez, Chihuahua, a 17 de diciembre de 2021.

CÁLCULO DEL FINIQUITO

TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.
Y
LUCÍA CASTILLO ATIENZO
FINIQUITO
DESGLOCE DE PRESTACIONES
TOTAL \$318 453.00



C. LUCÍA CASTILLO ATIENZO PRESENTE

Por medio del presente, le hacemos de su conocimiento el desglose de su finiquito conforme al escrito de renuncia presentado por usted el día 5 de diciembre de 2021.

Desglose de prestaciones correspondientes a finiquito

(+) Aguinaldo	\$112 193.40
(+) Gratificación por separación	\$56 973.21
(+) Prima de antigüedad	\$233 736.25
(+) Vacaciones*	\$0
(+) Prima Vacacional	\$2 212.33
SUBTOTAL	\$405 115.19
(-) ISR retenido	\$86 661.55
(-) Ajuste por diferencia de moneda	-\$0.64
TOTAL A PAGAR	\$318 453.00

*Vacaciones devengadas ya disfrutadas por la trabajadora, incluidas las proporcionales, pendiente de pago de la prima vacacional proporcional que en este acto se cubre.

Quedamos atentos,

Lucía no está de acuerdo con el finiquito, pues considera que aun cuando la relación laboral inició en e 2011, ella comenzó a laborar en Teléfonos del Norte, S. A. B., en el mismo puesto, pero bajo el esquema de subcontratación en el 2009. Por lo tanto, considera que la prima de antigüedad es incorrecta y, en consecuencia, también el cálculo del finiquito.

Preguntas:

1. ¿Qué Centro de Conciliación es competente para conocer de este caso y por qué?
2. ¿Es obligatoria la conciliación prejudicial? ¿Por qué?
3. ¿Cuál sería el procedimiento que aplica para tramitar este conflicto laboral?
4. ¿Existe la posibilidad de conciliar? ¿Por qué?
5. ¿Puedes identificar los derechos irrenunciables de Lucía? ¿Qué podría negociar?
6. Si Lucía tuviera que demandar, ¿Qué reclamaría?

Fragmento b)

Al no conseguir solucionar la controversia laboral en el centro de conciliación, Lucía decide interponer una demanda para obtener, por medio del órgano jurisdiccional, una resolución favorable a su petición.

Lee a continuación la demanda, con sus anexos, interpuesta por Lucía y contesta las preguntas:

DEMANDA

LUCÍA CASTILLO ATIENZO
VS.
TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.
GIRO: TELECOMUNICACIONES
TIPO DE JUICIO: ORDINARIO LABORAL

**H. JUZGADO FEDERAL EN LA MATERIA DEL TRABAJO DE
CIUDAD JUÁREZ, CHIHUAHUA, EN TURNO**

C. CECILIA GUERRERO COBOS, licenciada en Derecho, con cédula profesional 075630 expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, en mi carácter de apoderada de la **C. LUCÍA CASTILLO ATIENZO**

personería que acredito y pido que sea reconocida en términos de la carta poder que al efecto adjunto, así como el pasante en Derecho **C. ANTONIO GÁMIZ FERREZ**, quien se identifica con Carta de Pasante número 16340 expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, señalando con domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones el ubicado en Calle Miguel Hidalgo No. 312, Colonia Patria, en esta ciudad, ante usted, con el debido respeto, comparezco y expongo:

Que, a nombre y representación de mi mandante, vengo a demandar a:

TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.

Persona con domicilio para ser notificada y emplazada a juicio ubicado en Calle Colorines No. 103, Fracc. Arbolada, en esta ciudad, de quienes se reclama el pago y cumplimiento de las siguientes:

P R E S T A C I O N E S

El cumplimiento de la relación de trabajo y el pago de prestaciones y derechos a la parte actora consistentes en el del finiquito de ley.

- A. LA AUTORIZACIÓN Y ORDEN DE LA FIRMA ELECTRÓNICA del finiquito correspondiente.
- B. LA AUTORIZACIÓN Y ORDEN DEL PAGO DEL FINIQUITO POR VÍA DE TRANSFERENCIA ELECTRÓNICA A LA TRABAJADORA, mismo que incluye: aguinaldo, gratificación por separación, prima de antigüedad, vacaciones y prima vacacional.
- C. EL RECONOCIMIENTO de la parte demandada y su declaración ante este H. Tribunal, de que la contratación de la actora se efectuó por tiempo indeterminado.
- D. EXPEDIR A LA ACTORA LA CONSTANCIA POR ESCRITO DE LOS DÍAS TRABAJADOS Y DEL SALARIO PERCIBIDO de conformidad con el artículo 132, fracción VII, de la Ley Federal de Trabajo.
- E. EXPEDIR A LA TRABAJADORA CONSTANCIA por escrito dentro de los tres días siguientes a que se le notifique la demanda relativa a los servicios que ha prestado de conformidad con el artículo 132, fracción VIII, de la Ley Federal de Trabajo.

Con base en los datos proporcionados por mi mandante, se precisan los siguientes hechos y fundamentos de derecho:

HECHOS

1. La actora fue contratada por forma indefinida.
2. La actora laboró en un horario comprendido de las 8 a las 18 horas, horario del cual disfrutaba de tiempo suficiente para comer y descansar fuera o en el interior del centro de trabajo.
3. A la actora se le pagaba un salario diario bruto correspondiente a \$1 869.89 pesos (mil ochocientos sesenta y nueve pesos 89/100 M. N.) por concepto de telefonista en la empresa TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.
4. A la actora se le depositaba su salario por medio de la cuenta de nómina número 012378964528674567 (clabe interbancaria) de banca BBVA.
5. La actora siempre se desempeñó al servicio de la parte demandada con la debida eficacia, cuidado y esmero inherente a su puesto, presentando escrito de renuncia el día 5 de diciembre de 2021.
 - a. Con asesoría de su representante sindical, se le informó que para el pago de su finiquito era suficiente contar con un poder notarial para pleitos y cobranzas, ya que ella contraería nupcias en el extranjero y modificaría su situación migratoria en el país en el cual radica actualmente, Suecia (Reino de Suecia).
 - b. Posteriormente, el departamento de Recursos Humanos se comunicó con la actora vía WhatsApp, haciéndole del conocimiento que era necesaria su presencia física para hacer entrega del cheque correspondiente al finiquito debido a la necesidad de firma autógrafa para seguridad de la demandada, y que el poder no tenía efectos legales en este supuesto.
 - c. La parte actora le hace de conocimiento al departamento de Recursos Humanos la imposibilidad de trasladarse a México debido a su situación migratoria en el país donde se encuentra actualmente, ya que toma cursos obligatorios y presenciales para la obtención de su ciudadanía, sin posibilidad de ausentarse.

- d. Conforme a lo anterior, se hicieron innumerables intentos de llegar a un acuerdo con los departamentos de Recursos Humanos y Jurídico, de manera interna, para realizar el pago del finiquito de la parte actora.
6. Con base al cálculo de las prestaciones por parte de la actora, se requiere el pago del finiquito a la parte demandada por vía de transferencia electrónica y por medio de firma digital / PDF con geolocalización para efectuar el pago, cuyas cantidades se desglosan de la siguiente manera:

Cálculo de prestaciones	
(+) Aguinaldo	\$112 193.40
(+) Gratificación por separación	\$56 973.21
(+) Prima de antigüedad	\$467 472.50
(+) Prima Vacacional	\$2 122.33
SUBTOTAL	\$638 851.44
(-) ISR retenido	\$136 662.01
TOTAL A PAGAR	\$502 189.43

(Quinientos dos mil ciento ochenta y nueve pesos 43/100 M. N.)

Que, con fundamento en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, vengo a ofrecer las siguientes:

PRUEBAS

- I. La documental consistente en carta poder de fecha 30 de noviembre de 2021, en la cual la C. Lucía Castillo Atienzo me otorga poder general para pleitos y cobranzas, con la cual acudo a representarla en este procedimiento judicial.

- II. La confesional a cargo de TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V., por conducto de la persona que tenga facultades para ello, a fin de acreditar todos y cada uno de los hechos de la actora, por lo que pido, se le cite con apercibimiento de que si no concurre en el día y hora que se señale se tendrá por confesa de aquellas posiciones que se le formulen y fueren calificadas de legales.
- III. La documental, consistente en el último recibo de nómina con sello digital de la parte actora, así como el estado de cuenta bancario que lo refleja, para la confirmación del cálculo y posterior pago de las prestaciones solicitadas, así como la acreditación de la relación laboral.
- IV. La documental, consistente en el registro físico del libro de asistencia y en años posteriores, el registro del checador virtual implementado por la empresa por los años trabajados.
- V. La testimonial, a cargo del C. ARTURO MORENO ALCALDE, trabajador de TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V. que acreditará el tiempo laborado de la parte actora en la empresa.
- VI. La presuncional legal y humana, consistente en las deducciones lógico-jurídicas y humanas que de lo actuado se desprendan y en cuanto favorezcan a los intereses de la parte que represento.
- VII. La instrumental, consistente en el conjunto de actuaciones y elementos que obren en este expediente judicial.

DERECHO

Funda legalmente la presente demanda los artículos del 1 al 11, 17, 18, 20, 21, 33, 46, 53, 132, fracciones VII y VIII, 158, 162, fracción III, 527 527, fracción II segundo párrafo, transitorio quinto párrafo segundo y demás relativos y aplicables a la Ley Federal del Trabajo, así como lo conducente del apartado A del artículo 123 constitucional.

Por lo anteriormente expuesto y fundado a usted, juez o jueza, atentamente pido:

PRIMERO. Emplazar a la parte demandada corriéndole traslado con copia de la demanda.

SEGUNDO. Se haga el pago del finiquito por medio de transferencia electrónica vía firma digital.

TERCERO. Se dicte sentencia a favor de la parte actora.

PROTESTO LO NECESARIO

Ciudad Juárez, Chihuahua, a 12 de agosto de 2022.



LICENCIADA CECILIA GUERRERO COBOS

ÚLTIMO RECIBO DE NÓMINA



Lucía Castillo Atienzo
<lucia.castillo@telefoniadelnorte.com>

CFDI de recibo electrónico de Castillo Atienzo Lucía, periodo 11 mensual 2021.

sofia.lara@telefoniadelnorte.com <sofia.lara@telefoniadelnorte.com> 30 de noviembre de 2021, 15:12.

Para: lucia.castillo@telefoniadelnorte.com

Buen día.

Servicio de entrega de CFDI de recibos electrónicos, emitido y enviado por:

RFC: TDN0709570533

Razón Social: Telefonía del Norte S. A. B. DE C. V.


Datos CFDI del recibo electrónico:

Nombre empleado: 0563 - Castillo Atienzo Lucía

Periodo: 11 mensual del 16/11/2021 al 30/11/2021

UUID: 2147A9B5-172C-4194-BD39-FA96178C2EDD

Se adjunta el archivo del CFDI correspondiente.

 RE0000M2022-8-0123-EDD.zip
62K [Descargar](#)

CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN

Número de identificación único	CJ/CI/2022/000816
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	CIUDAD JUÁREZ, CHIHUAHUA.
Liga única	https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx/canal/21b8765d

Solicitante: Lucía Castillo Atienzo

Citado (a): Telefonía del Norte S. A. B. DE C. V.

Domicilio del citado(a): Calle Colorines No. 103, Arbolada, Cd. Juárez, Chihuahua. C. P. 32670

Funcionario (a) conciliador (a) responsable: Francisco Javier Ortega Limones

Fecha de conflicto: 20 de enero de 2022

Fecha de registro de solicitud: 7 de julio de 2022

Fecha de presentación de identificación del solicitante: 8 de julio de 2022

Fecha y hora de audiencia: 8 de agosto de 2022, 13:30 horas

Audiencia del citado: sí

CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN

Fundamento: artículos 684-E, fracción VIII, tercer párrafo y 684-F, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y artículos 5 y 9, fracción I y VIII de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como en el punto Cuarto del Acuerdo por el que se establece la suspensión de plazos y términos en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral por el que se faculta al CFCRL para desahogar la conciliación vía remota.

Motivación: falta de acuerdo entre los interesados para conciliar respecto del objeto de la solicitud.

Se dejan a salvo los derechos de las partes para solicitar una nueva fecha de audiencia en términos del artículo 684-E, fracción VIII, último párrafo.

De conformidad con los principios constitucionales de legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficiencia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, se expide con fecha **8 de agosto de 2022** la presente **CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN**.

Finalmente, se dejan a salvo los derechos de los interesados para ejercer las acciones respectivas ante el tribunal laboral competente, en términos de los artículos 123, apartado A, fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 521, fracción III, 870 bis, de la Ley Federal del Trabajo. **Doy fe.**

Firma digital: Francisco Javier Rodríguez García

Preguntas:

1. ¿El escrito de demanda presenta alguna deficiencia? Explica tu respuesta.
2. Asumiendo el rol de secretario instructor, ¿consideras que se debe admitir o desecharse la demanda? Y, en caso de admisión, ¿hay algo que subsanar o prevenir? Explica tu respuesta.
3. ¿Consideras que le hizo falta ofrecer alguna prueba que pudiera ser relevante? ¿Por qué?

Fragmento c)

La parte demandada, en su escrito de contestación de demanda, presenta cantidades distintas a las que Lucía está reclamando, cuyo cálculo ya lo tenía desde el convenio de terminación.

Con respecto al pago de prestaciones, la empresa continúa con la postura de la necesidad de la presencia física de la trabajadora para poder hacer la entrega en físico del cheque conforme al cálculo que esta tiene de prestaciones, y hacerlo ante la autoridad laboral para la firma autógrafa y garantizar la certeza y seguridad jurídica que ellos necesitan.

Lee a continuación la contestación de demanda y responde las preguntas.

LUCÍA CASTILLO ATIENZO
VS. TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.
EXP. 285/2022
ASUNTO: CONTESTACIÓN DE DEMANDA

C. JUEZA SEGUNDA FEDERAL EN MATERIA LABORAL
DE CIUDAD JUÁREZ, CHIHUAHUA
P R E S E N T E

JOSÉ FRANCISCO PINEDA IZQUIERDO, mexicano, mayor de edad, licenciado en derecho y apoderado de la empresa **TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.**, personalidad que acredito mediante el instrumento notarial número **15 256 quince mil doscientos cincuenta y seis**; tomo XXV vigésimo quinto, libro 10 (diez) pasado ante

la fe del notario público número 45 (cuarenta y cinco) de Ciudad Juárez, Chihuahua. **Lic. Juan Enrique López Montes**, documento del cual exhibo una copia simple para su debida certificación por parte de esta H. Autoridad y una vez realizado ello, me sean devueltas las copias certificadas que acompaño para tal efecto; carácter que solicito sea reconocido para todos los efectos legales a que haya lugar, señalando como domicilio para recibir notificaciones la finca marcada con el número 1 (uno) de la **Avenida el Pitillal en Ciudad Juárez, Chihuahua**; como mejor proceda en derecho ante usted comparezco a:

EXPONER

Que por medio del presente escrito y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 873 (y sus incisos), 874 y demás relativos de la Ley Laboral, vengo a dar contestación a la infundada e improcedente demanda incoada en contra de mi poderdante, promovida por la **C. LUCÍA CASTILLO ATIENZO**, en los siguientes términos:

CONTESTACIÓN AL CAPÍTULO DE PRESTACIONES

Procedo a emitir contestación al capítulo de **PRESTACIONES** reclamadas por la parte actora dentro de su demanda inicial, la cual se realiza en los siguientes términos y en el mismo orden preestablecido por la parte accionante:

1. En relación a la prestación marcada con el punto **A)** consistente en el **CUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL**, se comenta que esta existe y la cual se dio por terminada el día 5 de diciembre de 2021, por escrito de renuncia signado por parte actora. Con respecto al **PAGO DE PRESTACIONES Y DERECHOS** a la parte actora, consistentes en el desglose del finiquito de ley, resulta improcedente dicha prestación porque, debido a un procedimiento interno y por seguridad administrativa, se requiere de su presencia física para la entrega de cheque y la firma autógrafa de la parte actora, haciendo énfasis que mi apoderado no se niega al pago, solo a la manera de llevarse a cabo.
2. En relación a la prestación marcada con el punto **B)**, consistente en **EL RECONOCIMIENTO** de que la contratación se efectuó por tiempo indeterminado, es cierto, sin embargo, precisamos que la fecha de inicio de trabajo con **TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.** de la parte ac-

tora es el **15 de abril de 2014** y no el 15 de abril de 2011, motivo por el cual el cálculo de prestaciones es distinto. Lo anterior derivado a que los tres primeros años estuvo contratada por una empresa en régimen de subcontratación denominada **VIRTECOM S. A. C.** lo cual será comprobado en su momento procesal oportuno. Dicha medida fue temporal para fortalecimiento de la empresa principal con fundamento en el artículo 13 y 15-A de la Ley Federal del Trabajo. Es así por lo que, en caso de condena por esta H. Autoridad jurisdiccional, deberá obedecer a lo estipulado por el 162 de la Ley Federal de Trabajo en cuanto a los días laborados de la accionante y su proporcional para el pago de esta prestación.

3. En relación a la prestación marcada con el punto **C)** consistente en **LA EXPEDICIÓN DE LA CONSTANCIA POR ESCRITO DE LOS DÍAS TRABAJADOS Y DEL SALARIO PERCIBIDO**, se adjunta documento a la presente contestación de demanda.
4. En relación a la prestación marcada con el punto **D)** consistente en **LA EXPEDICIÓN DE LA CONSTANCIA DE LOS SERVICIOS PRESTADOS**, de la misma forma que el numeral anterior, se adjunta documento a la presente contestación de demanda.

EXCEPCIONES

- I. La **EXCEPCIÓN DE IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN INTENTADA**, dado que las prestaciones reclamadas en la demanda inicial de la accionante son equívocas y notoriamente improcedentes, dado que resulta evidente, notoria, manifiesta e indudable su inviabilidad para alcanzar el objeto del juicio promovido, el cual consiste en el pago de un finiquito el cual no es el que le corresponde.
- II. Por otra parte, se interpone la **EXCEPCIÓN DE OSCURIDAD** de la demanda, toda vez que la parte accionante describe múltiples hechos oscuros e incompletos, ya que de la sola lectura de la demanda inicial se observa que esta carece de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sustenta sus reclamos y, por tanto, deja en estado de indefensión a nuestra representada, por ello, la excepción opuesta es procedente y se deberá de decretar en tales términos, ya que no es dable que en aras de suplir la queja deficiente, esa Honorable Autoridad Jurisdiccional supla los puntos que el demandante no expresó, aunado a que la misma autoridad y la demandada desconocen esos hechos. Por ello, por

un lado, se deja en estado de indefensión a nuestra representada y, por otro, no existe certidumbre jurídica ni tan siquiera para los justiciables de que así haya ocurrido esos hechos, por tanto, resultan oscuros e imprecisos los diversos reclamos realizados por nuestra contraria.

III. Por último, se interpone la **EXCEPCIÓN DE PAGO DE MANERA PRESENCIAL VÍA CHEQUE CON FIRMA AUTÓGRAFA** ante la autoridad laboral pertinente para efectuarlo, lo anterior debido a que se trata de un derecho personalísimo de la actora, así como es necesario para garantizar la seguridad administrativa y certeza jurídica de **TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.**

Por otra parte, y en relación a los hechos mencionados en el escrito de demanda inicial, se procede a dar contestación en los siguientes términos:

- A) En relación al punto marcado con el número **1)** es cierto, y la relación laboral terminó el **5 de diciembre de 2021** por medio de escrito de renuncia que, en caso de requerirse, se probará en el momento procesal oportuno.
- B) En relación al punto marcado con el número **2)** es cierto lo manifestado por la parte actora.
- C) En relación al punto marcado con el número **3)** es cierto lo manifestado por la parte actora.
- D) En relación al punto marcado con el número **4)** es cierto lo manifestado por la parte actora.
- E) En relación al punto marcado con el número **5)** es cierto lo manifestado por la parte actora, sin embargo, se le hizo de conocimiento de manera oportuna y sin dilación, por parte del departamento tanto de Recursos Humanos como Jurídico Administrativo, su presencia para dar cumplimiento del pago de prestaciones por concepto de finiquito, el cual se llevaría a cabo ante el Centro de Conciliación Federal para el convenio necesario por mi representada.
- F) En relación al punto marcado con el número **6)** en el mismo sentido del punto anterior, no es procedente por cuestiones administrativas internas y por certeza jurídica, así como política de la empresa lo que ella solicita, por lo que amablemente solicitamos su presencia física para dar cumplimiento al pago de prestaciones.

PRUEBAS

- I. La documental, consistente en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre **TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.** y la parte actora, del día 16 de abril de 2014 a la fecha de presentación del escrito de renuncia.
- II. La documental consistente en el contrato de prestación de servicios celebrado entre **VIRTECOM S. A. C.** y la parte actora, del día 15 de abril de 2011 al 15 de abril de 2014, en la modalidad de subcontratación.

DERECHO

En cuanto al estudio de este caso son aplicables los artículos 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 13, 15, 20, 162, 873-A y demás relativos de la Ley Federal De Trabajo y por lo anteriormente expuesto, atentamente;

PIDO

PRIMERO. Tener por acreditada la personalidad como representante de la demandada **TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.** de conformidad con el instrumento notarial que al efecto se exhibe en copia certificada y fotocopia.

SEGUNDO. Tener por contestada la demanda incoada en contra de mi poderdante, en términos del presente escrito, con las excepciones y defensas que se hacen valer.

TERCERO. Se nos tengan por opuestas las excepciones y defensas que del presente escrito se desprenden.

CUARTO. Seguido el procedimiento por su curso legal, se dicte la sentencia definitiva en el que se determine la procedibilidad de las acciones ejercidas por la actora, absolviendo a la **TELEFONÍA DEL NORTE S. A. B. DE C. V.** de las pretensiones que se le reclaman y no le corresponden.

**PROTESTO LO NECESARIO,
A VEINTE DE AGOSTO DEL AÑO EN CURSO.**

**ACEPTO EL CARGO QUE SE ME CONFIERE Y PROTESTO SU FIEL Y LEGAL
DESEMPEÑO.**



Preguntas:

1. De acuerdo a la demanda y contestación, ¿cuáles son los hechos sujetos a *litis*?
2. Como actora, ¿harías alguna réplica?, ¿en qué sentido?
3. De las pruebas ofrecidas por la parte actora y parte demandada, ¿cuáles se deben admitir y por qué?
4. ¿Cuáles son excepciones dilatorias y cuáles perentorias? ¿Alguna debe resolverse en audiencia preliminar?

Fragmento d)

Lee a continuación la sentencia y contesta las preguntas:

**JUICIO ORDINARIO LABORAL
EXPEDIENTE 285/2022
ACTORA: LUCÍA CASTILLO ATIENZO**

**DEMANDADA: S. TELEFONÍA DEL
NORTE S. A. B. DE C. V.
SENTENCIA DEFINITIVA**

Cd. Juárez, Chihuahua, a 17 (diecisiete) de octubre de 2022 (dos mil veintidós).

Visto el estado que guardan los autos del expediente judicial número 285/2022, que se tramita ante este Juzgado Segundo Federal en Materia Laboral, en el Estado de Chihuahua, con sede en Ciudad Juárez, tocante al juicio ordinario laboral promovido por Lucía Castillo Atienzo, en contra de Telefonía del Norte S. A. B. DE C. V.

Las partes con domicilios visibles en autos.

Asentados los datos de identificación de rigor y una vez analizado todo lo actuado en el presente asunto, cuanto más consta en autos, debió verse y tenerse en cuenta, se articula el siguiente:

RESULTANDO

Primero: que por escrito presentado en fecha 12 (doce) de agosto de 2022 (dos mil veintidós), compareció la accionante referida, interponiendo juicio ordinario laboral en contra del mencionado demandado; demanda en la que se reclaman los conceptos que ahí se precisan y que funda en los puntos hechos que describe dentro de la misma, a los cuales formulamos expreso reenvío a fin de tenerlos por reproducidos como si a la letra se insertaren.

Segundo: admisión y emplazamiento. Demanda la anterior que se acogió a trámite mediante auto de admisión, ordenándose el emplazamiento respectivo a la parte demandada para que dentro del término legal de 15 (quince) días ocurriera ante este tribunal, si para ello tuviese excepciones o defensas legales que hacer valer, corriéndosele para tal efecto el traslado de ley por medio de las copias simples de la demanda y demás documentos allegados a la misma, debidamente selladas y rubricadas por la secretaría de este juzgado.

Verificándose lo anterior mediante diligencias actuariales practicadas el día 6 (seis) de septiembre de 2022 (dos mil veintidós), habiendo ocurrido la parte demandada oportunamente a la demanda interpuesta en su contra, de ahí que se les tuvo por contestando, tal y como lo prevé el numeral 873-A de la Ley Federal del Trabajo.

Tercero: audiencia preliminar y de juicio. Emplazada que fue la parte demandada, se llevó a cabo la audiencia preliminar en la cual quedó fijada la *litis* dentro del presente procedimiento, se procedió a la calificación de pruebas ofrecidas en el presente, fijándose fecha y hora para la celebración de la audiencia preliminar correspondiente, misma que se desahogó en la forma y términos que se advierten en autos; momento en que esta autoridad tuvo a bien ordenar se dictara en su oportunidad la sentencia definitiva correspondiente a este juicio, la cual ha llegado el momento de emitir con estricto apego a derecho, y;

CONSIDERANDO

Primero: legislación aplicable. Es importante mencionar que el escrito inicial de demanda se presentó ante este juzgado en fecha 12 (doce) de agosto de 2022 (dos mil veintidós), de ahí que la Ley Federal del Trabajo aplicable al presente asunto lo será el que contenga las reformas indicadas en el auto inicial del presente juicio.

Segundo: competencia. En la especie se cumplen los criterios que determinan la competencia, como son materia y territorio, por las razones que se expresan enseguida:

- a) **Materia.** El negocio en cuestión es eminentemente laboral, de ahí que se surta la competencia por materia a favor de esta autoridad.
- b) **Territorio.** Así también, se debe señalar que en lo que hace al territorio, este tribunal también posee la competencia debida para desplegar su función jurisdiccional, toda vez que, en observancia a lo dispuesto en el artículo 700 y 706 bis del Ley Federal del Trabajo, es jueza competente para conocer de una controversia derivada de una acción real el del lugar en el que se encuentra ubicada la cosa; premisa que se surte a favor de este órgano de justicia, a la celebración del contrato y prestación de servicios en la Ciudad Juárez, Chihuahua.

Al amparo de las ideas precedentes, se tiene que en la hipótesis de mérito se reúnen en este órgano de justicia los atributos relativos a la materia y territorio necesarios para definir la competencia para conocer del asunto en comento, de ahí que esta deba validarse.

Tercero: análisis de la vía. La vía ordinaria laboral es la idónea y correcta, con respecto al pago de las prestaciones solicitadas. Es cierto que la determinación y pago de prima de antigüedad, en este se ventilan a través del procedimiento especial individual. Sin embargo, en el caso que nos ocupa, la prestación principal que reclama la actora es el pago de las prestaciones a las que tiene derecho al haber dado por terminada la relación laboral, que en su conjunto son el finiquito. En tal contexto, si bien el cálculo de la prima de antigüedad es una prestación que reclama, la misma es subsidiaria a la prestación principal, pues su finalidad es que el cálculo correcto de esta se integre a la cantidad que le corresponde con motivo de finiquito. Por lo anterior, el presente procedimiento debe llevarse a través de la vía ordinaria laboral.

Cuarto: personalidad y legitimación. En relación a la personalidad de la parte actora, se tiene que esta se ostentó como trabajadora de la parte demandada por medio de representante legal con el poder correspondiente. Por otra parte, la parte demandada acredita su personalidad por

conducto de su representante legal general para pleitos y cobranzas de Telefonía del Norte S. A. B. DE C. V., representación que quedó debidamente acreditada con la documental que se indica en el proveído de fecha 20 (veinte) de agosto de 2019 (dos mil diecinueve), con base a los numerales 60, 692, fracción II, 871 y 873-A de la Ley Federal del Trabajo.

Documental anterior que fue otorgada con todos y cada uno de los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo, por lo que es el caso de tener acreditada la personalidad de ambas partes.

Así también, se desprende de autos que las partes contendientes están legitimadas en la causa.

Quinto: estudio de la procedencia de pago y el reconocimiento de la antigüedad. En tales términos, es el caso de entrar al estudio de la acción propuesta por la parte actora, de conformidad con lo dispuesto por los artículos del 1 al 11, 17, 18, 20, 21, 33, 46, 53, 132, fracciones VII y VIII, 158, 162, fracción III, 527, fracción II segundo párrafo, transitorio quinto párrafo segundo y demás relativos de la legislación adjetiva de la materia, así como lo conducente del apartado A del artículo 123 constitucional, haciendo énfasis en lo estipulado en:

Transitorios

Artículo 5. Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta ley, se observarán las normas siguientes:

- II. Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

En cuanto al estudio de las excepciones y defensas de la parte demandada, con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 12, 15, 20, 162, 873-A y demás relativos de la Ley Federal De Trabajo, es importante resaltar:

Artículo 12. Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra. Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones, ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

Artículo 15. Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social. El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los veinte días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta ley.

Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6.º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2.º y 3.º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Luego, debe considerarse que es a la parte demandada en quien recae la responsabilidad de soportar la carga probatoria, por lo tanto, le corresponde allegar a esta autoridad todos los elementos.

Adicionalmente, conforme a la reforma de 2012, estableciendo límites a la subcontratación y diferenciar lo que es ilegal o abusiva de lo que es legal o correcta, y la falta de claridad de la contratación a la parte actora o, en cierta manera, cayendo en un escenario de simulación, es que se establecen los siguientes supuestos: 1) la prohibición de la subcontratación general que es común en las llamadas “empresas de servicios” creadas, entre otros fines, para no pagar reparto de utilidades o evadir responsabilidades de seguridad social y fiscales; 2) la obligación de que subcontrate exclusivamente actividades especializadas que, por su naturaleza, no resulte eficiente para la empresa controlarla por sí misma; 3) la prohibición de la subcontratación en tareas y actividades que son realizadas por personal de la empresa, ya que haciéndolo se rompe el principio de igualdad en el trabajo.

En este caso, las labores de la actora dentro de Telefonía del Norte no tenían un carácter especializado, por lo que su subcontratación no era procedente. En ese sentido, este juzgado considera que la actora laboró en el mismo lugar de trabajo por 10 años, por lo que es acreedora al pago por prima de antigüedad.

En relación con la forma del pago, la LFT no señala como requisito el cheque como única forma de pago de las prestaciones correspondientes al momento de la terminación de la relación laboral. Es decir, no hay fundamento legal para exigir así. Más aún, tanto una transferencia bancaria como la recepción por medio de un acuse y firma puede brindar seguridad jurídica a **Telefonía del Norte, S. A. B. de C. V.**

Es decir, existen medios tecnológicos suficientes para salvaguardar los derechos de la trabajadora y entregarle la cantidad que le corresponde como para salvaguardar la seguridad jurídica de la empleadora. Por lo que este juzgado considera improcedente la excepción de pago de manera presencial vía cheque con firma autógrafa.

Sexto: conclusión. En virtud de lo anteriormente esgrimido, se declara fundada la acción de la parte actora Lucía Castillo Atienzo en contra de **Telefonía del Norte S. A. B. DE C. V.**, y tramitado bajo el expediente 285/2022.

Por ende, procédase al pago de prestaciones mediante transferencia electrónica a la cuenta en la que regularmente se depositaba su nómina y la cual consta en autos, dando la certeza jurídica necesaria y cumplimentando los requisitos administrativos de la parte demandada por vía firma electrónica.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, es de resolverse y se resuelve:

Primero: se declara que la accionante justificó los hechos constitutivos de su acción en lo correspondientes al pago de las prestaciones solicitadas, por ende;

Segundo: se declara fundado el presente juicio ordinario laboral sobre acción de pago de prestaciones a favor de la parte actora por la cantidad de \$502 189.43 (quinientos dos mil ciento ochenta y nueve pesos 43/100) por medio de transferencia interbancaria a la cuenta proporcionada y mediante firma electrónica, en contra de Telefonía del Norte S. A. B. DE C. V. como obligado solidario de VIRTECOM S. A. C.; y tramitado bajo el expediente judicial número 285/2022.

Tercero: notifíquese personalmente. Así juzgando en definitiva lo resuelve y firma la ciudadana licenciada Leticia Cázares García, jueza Segunda Federal en Materia Laboral, en el estado de Chihuahua, con sede en Ciudad Juárez, ante la fe de la ciudadana secretaria que autoriza, licenciada Norma Virginia Pachuca Cortés. Doy fe.

La presente resolución se publicó en el Boletín Judicial número 7553, del día 18 (dieciocho) de octubre de 2022 (dos mil veintidós). Lo anterior se hace constar para los efectos legales a que hubiere lugar. Doy fe.

La ciudadana secretario.

Preguntas:

1. ¿Qué resuelve la sentencia?
2. ¿Identificas deficiencias o errores en la sentencia? ¿Cuáles?
3. ¿Procede la aclaración de sentencia?
4. Si fueras la parte demandada, ¿promoverías juicio de amparo directo? ¿Cuál sería el motivo del amparo?
5. Si fueras la parte actora, ¿promoverías juicio de amparo directo? ¿Cuál sería el motivo del amparo?



Adelante te compartimos algunas ideas sobre lo que puedes esperar de las respuestas de tus estudiantes. Recuerda siempre instruirles que fundamenten (cuando sea necesario) y argumenten su respuesta.

Fragmento a)

1. **¿Qué Centro de Conciliación es competente para conocer de este caso y por qué?**

De conformidad con el artículo 123, fracción XXXI, inciso 527, fracción II, inciso 2, y el artículo 527, fracción II, inciso 2, los conflictos laborales que se susciten en empresas que actúen en virtud de una concesión federal son de competencia federal. En este caso, por tratarse de una empresa en el ramo de las telecomunicaciones, las partes deben acudir a un Centro Federal de Conciliación y Registro Federal. Por razón del territorio, el Centro Federal de Conciliación y Registro laboral de Ciudad Juárez, Chihuahua, es la autoridad competente.

En esta respuesta la o el estudiante primero deberá identificar si se trata de una rama que corresponde a la autoridad federal o local, y después determinar cuál sería competente por razón de territorio.

2. **¿Es obligatoria la conciliación prejudicial? ¿Por qué?**

La conciliación prejudicial sí es obligatoria, atendiendo a que no se encuentra dentro de los casos exceptuados de conciliación que señala el artículo 685 ter de la LFT.

3. ¿Existe la posibilidad de conciliar?

Existe la posibilidad de conciliar porque el conflicto gira en torno a cuestiones de cálculo y pago de prestaciones. Es decir, este caso no se encuentra dentro de las excepciones de agotar la instancia conciliatoria enunciadas por el artículo 685 ter de la LFT.

Por otro lado, la política interna de la parte empleadora representa una limitante para conciliar.

Existe la posibilidad de conciliar porque son cuestiones de cálculo y pago de prestaciones. La limitante puede ser que la parte empleadora tenga como política interna no conciliar, pero el personal de Centro de Conciliación, con el uso de las tecnologías de la información que la reforma contempla, puede ofrecer una gran gama de posibilidades para conciliar, debido a que el personal conciliador tiene fe pública y los convenios celebrados ante esa autoridad tienen el carácter de cosa juzgada.

4. ¿Cuál sería el procedimiento judicial por el cual se tramitará este conflicto laboral?

La vía correcta es la vía ordinaria. Sin embargo, puede causar confusión al alumnado puesto que, dado que el caso versa sobre la prima de antigüedad y su determinación, es probable que intuyan que es procedente la vía especial individual. Es importante que identifiquen cuál es la acción principal y cuál es la secundaria.

5. ¿Puedes identificar los derechos irrenunciables de Lucía? ¿Que podría negociar?

Los derechos irrenunciables que le asisten a Lucía, por ser un finiquito, son todas las prestaciones con base en la ley, excepto la indemnización constitucional, porque ella renunció. Sus derechos irrenunciables serían el salario, prestaciones sociales, seguridad social, vacaciones, prima vacacional, días feriados oficiales, aguinaldo, antigüedad (con su correspondiente acreditación conforme a la LFT).

En principio, Lucía no podría negociar el cálculo de antigüedad, pues es un derecho irrenunciable. Lo que sí podría negociar es la forma en que se le haga entrega de su finiquito.

6. Si Lucía tuviera que demandar, ¿qué reclamaría?

Lucía podría reclamar el pago de prestaciones a consecuencia de renuncia, por medio de transferencia electrónica vía firma digital.

Fragmento b)

1. ¿El escrito de demanda presenta alguna deficiencia?

La o el estudiante deberá identificar que la demanda presentada por Lucía omite la fecha de inicio de su relación laboral. Es indispensable señalarla, pues es determinante para el cálculo de prestaciones.

Adicionalmente, el ofrecimiento de la prueba testimonial no cumple con todos los requisitos de ley, pues omitió el domicilio del testigo.

2. Asumiendo el rol de secretario instructor, ¿debe prevenir, admitir, subsanar o desecharse la demanda?

Como secretaria o secretario instructor es necesario prevenir a la parte actora para que aclare la fecha de inicio de su relación laboral.

Sin embargo, de no desahogar dicha prevención, dados los principios básicos del derecho laboral, como ser derecho social y proteccionista de la parte trabajadora, es obligación del tribunal subsanar dicha omisión con base en la información vertida en la demanda y sus anexos.

Una vez que se desahogue la prevención por la demandante o se subsane la demanda por el tribunal, esta podrá ser admitida con base en los artículos 871 al 873 de la LFT, es decir, porque cumple con los requisitos formales para ello: anexas pruebas; la constancia de no conciliación y, en consecuencia, haber agotado esa instancia y la acreditación de la personalidad.

3. ¿Consideras que le hizo falta ofrecer alguna prueba que pudiera ser relevante?

En este momento procesal no, ya que la carga de la prueba queda para la parte empleadora, pudiendo esta allanarse o exponer los motivos por los cuales no puede solventar las peticiones de la demanda con base a su normativa interna.

Fragmento c)

1. De acuerdo a la demanda y contestación, ¿cuáles son los hechos sujetos a *litis*?

La o el estudiante deberá identificar tres hechos sujetos a controversia:

- b. La determinación de la prima de antigüedad.
- c. El cálculo del pago de prestaciones por consecuencia de la primera.
- d. La forma de efectuar el pago de las prestaciones.

2. A manera de reflexión, ¿harías alguna réplica?, ¿por qué? Si tu respuesta es sí, ¿en qué sentido lo harías?

En este punto deberás buscar elementos argumentativos en las respuestas de tus estudiantes.

Por ejemplo, Lucía podría objetar el alcance probatorio de las pruebas de la parte demandada, específicamente en el contrato de subcontratación, pues si bien trabajó bajo el esquema de subcontratación, eso no tiene el alcance que pretende darle la demandada, es decir, no prueba que no laboró para la empresa y que por dicho motivo es distinta su prima de antigüedad.

3. De las pruebas ofrecidas por la parte actora y la parte demandada, ¿cuáles se deben admitir y por qué?

Al responder esta pregunta, la o el estudiante deberá evaluar si las pruebas se ofrecieron correctamente, si se refieren a los hechos controvertidos o si bien son inútiles o intrascendentes, de conformidad con los artículos 776, 778, 779 y 780 de la LFT.

En el caso de la parte actora, seis de las siete pruebas son admisibles porque son pertinentes y tienen relación con los hechos vertidos en la demanda:

- » La documental para acreditar la representación legal.
- » La confesional por la carga de la prueba de la parte demandada.
- » Las documentales para establecer el salario y su relación laboral.
- » La presuncional legal y humana en cuanto a que se favorezcan los intereses de la parte por medio de la interpretación y deducciones lógico-jurídicas del órgano jurisdiccional.
- » La instrumental de actuaciones.

Sin embargo, la prueba testimonial no debe ser admitida, ya que, de conformidad con el artículo 813 de la LFT, es necesario señalar el domicilio de las y los testigos al momento de su ofrecimiento, de forma que no se cumplió con las reglas para su ofrecimiento. Aunado a ello, la *litis* no versa sobre el tiempo que estuvo trabajando en la empresa, sino sobre el esquema bajo el cual estaba contratada para determinar su antigüedad. En tal contexto, la prueba testimonial resulta intrascendente para acreditar un hecho sujeto a *litis*.

En el caso de la parte demandada, las dos pruebas ofrecidas deben ser admitidas, pues ambas documentales dan sustento a sus excepciones en la temporalidad de la relación de trabajo, la subcontratación y, en consecuencia, el cálculo del finiquito correspondiente.

4. En caso de que fuera admitida la prueba testimonial, explica el procedimiento para su preparación y desahogo, suponiendo que la oferente no puede presentarla al tribunal.

Al admitirse la prueba testimonial, la oferente tiene la obligación de citar a la persona testigo y proporcionar el domicilio de esta. En caso de no contar con este y la persona fuera trabajadora o hubiera trabajado para la empresa en cuestión, se le puede pedir el apoyo a la empresa para proporcionar el domicilio o el último que tuviera registrado.

En caso de algún impedimento justificado para su citación, podrá solicitar el auxilio del tribunal para realizarla por vía judicial.

Si la persona testigo radica en lugar distinto al de la audiencia, se puede desahogar la prueba testimonial por medio de interrogatorio escrito vía exhorto, dando oportunidad, de igual manera, a la parte no oferente de realizar su pliego de repreguntas pertinentes en sobre cerrado.

Con el uso de las tecnologías de la información, se faculta además al tribunal para que, en caso de exhorto, se pueda desahogar la prueba testimonial a través de videoconferencia.

Por último, la persona testigo que, a pesar de lo descrito, dejare de concurrir a la audiencia o contestar vía escrita por exhorto, se le hará efectivo el apercibimiento que el órgano jurisdiccional considere y el tribunal dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración.

Lo anterior con fundamento en los artículos 776, 813 a 819 de la LFT.

5. ¿Cuáles son excepciones dilatorias y cuáles perentorias? ¿Alguna debe resolverse en audiencia preliminar?

En este supuesto, las excepciones perentorias son: la excepción de oscuridad, ya que es necesario para realizar el cálculo correcto del finiquito, y la excepción de pago, ya que es la forma en que la parte demandada pretende solucionar la controversia. En ese sentido, estas dos excepciones se refieren al fondo del asunto.

La excepción de improcedencia, de la manera como es planteada, pudiera considerarse solo una excepción perentoria, ya que aparentemente versa sobre el cálculo del finiquito, pero también podría considerarse dilatoria, debido a que la improcedencia de la acción intentada hace alusión a que el procedimiento ordinario no es la vía idónea para solucionar esta controversia.

En la audiencia preliminar, la excepción de oscuridad puede resolverse para depurar el procedimiento y, de igual manera, el órgano jurisdiccional se podría pronunciar en respecto a la excepción de improcedencia.

Fragmento d)

1. ¿Qué resuelve la sentencia?

En esta pregunta es importante que la o el estudiante identifique si la sentencia se pronunció sobre todos los hechos litigiosos, así como en qué sentido los resolvió. Es decir, que reconoce la antigüedad por diez años y que ordena la firma y el pago del finiquito por medios electrónicos.

2. ¿Identificas alguna deficiencia en la sentencia?, ¿sí o no?, ¿por qué?

La jueza es omisa en precisar en el punto resolutivo segundo, ya que ordena la transferencia interbancaria a la cuenta proporcionada y mediante firma electrónica, pero no especifica qué tipo de firma electrónica (e. firma, PDF o alguna otra opción que se pueda utilizar para estos efectos).

3. ¿Procede la aclaración de sentencia?, ¿respecto a qué?

En este supuesto, cualquiera de las dos partes podría solicitar la aclaración de la sentencia en el sentido de que la juzgadora no precisó o fue clara en la manera en que se debería firmar virtualmente.

4. Si fueras la parte demandada, ¿promoverías juicio de amparo directo? ¿Cuál sería el motivo del amparo?

Sí, el motivo sería que la jueza se extralimitó en su resolución objetando la improcedencia de la competencia para resolver en lo referente a la prima de antigüedad y su debida determinación, y su condena a Telefonía del Norte S. A. B. DE C. V. como obligado solidario de VIRTECOM S. A. C.

5. Si fueras la parte actora, ¿promoverías juicio de amparo directo? ¿Cuál sería el motivo del amparo?

No lo consideraría necesario, ya que la resolución es totalmente favorable para la parte actora. Solo promovería el incidente para la cuantificación en ejecución de sentencia de las costas derivadas del presente juicio a favor de la parte actora.



Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A.C.

ceed.org.mx

+52 (81) 1766 - 1198 / (81) 2055 - 0628
Miguel Nieto 440 Sur Col. Centro Monterrey,
Nuevo León, 64000, México
