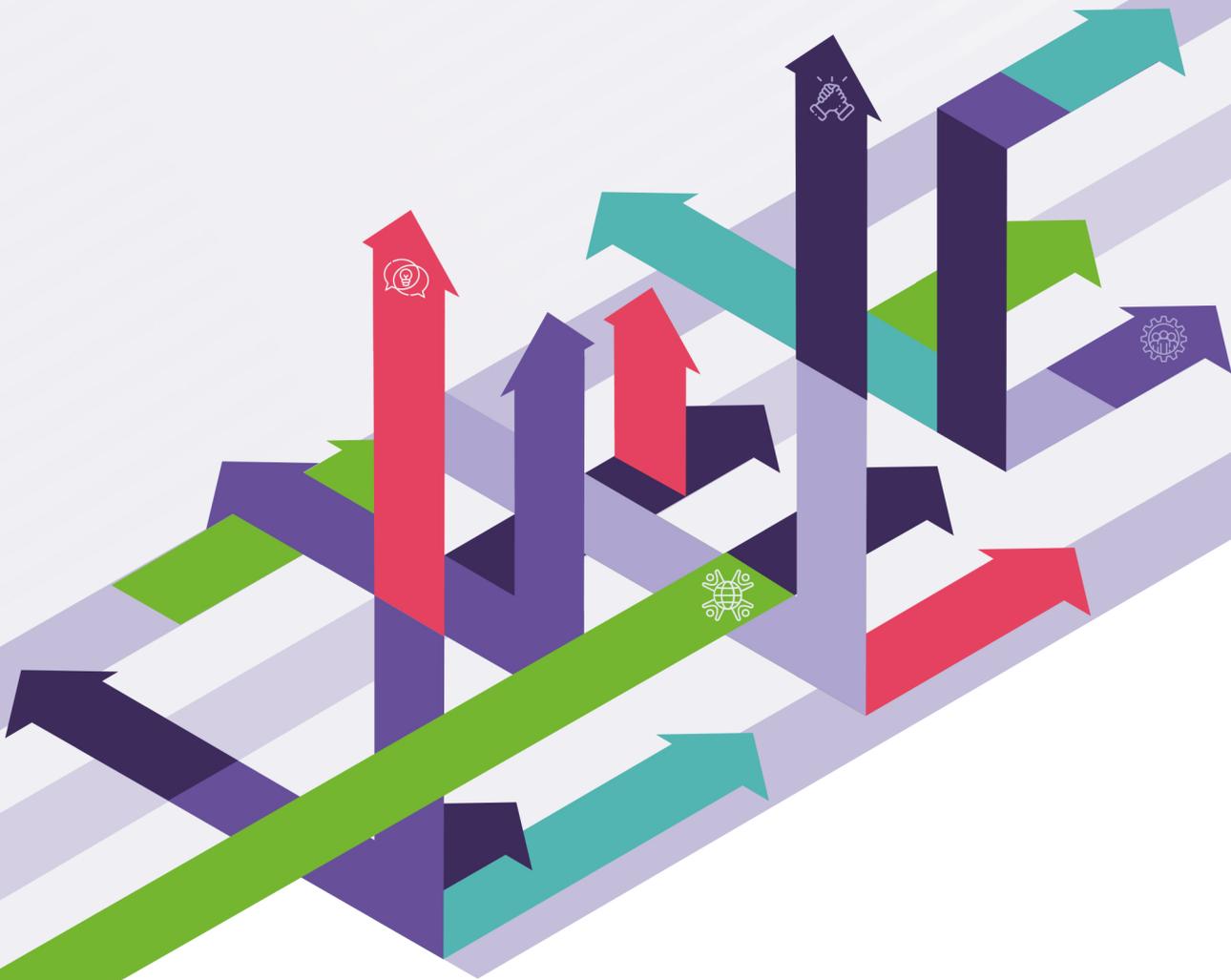


2024

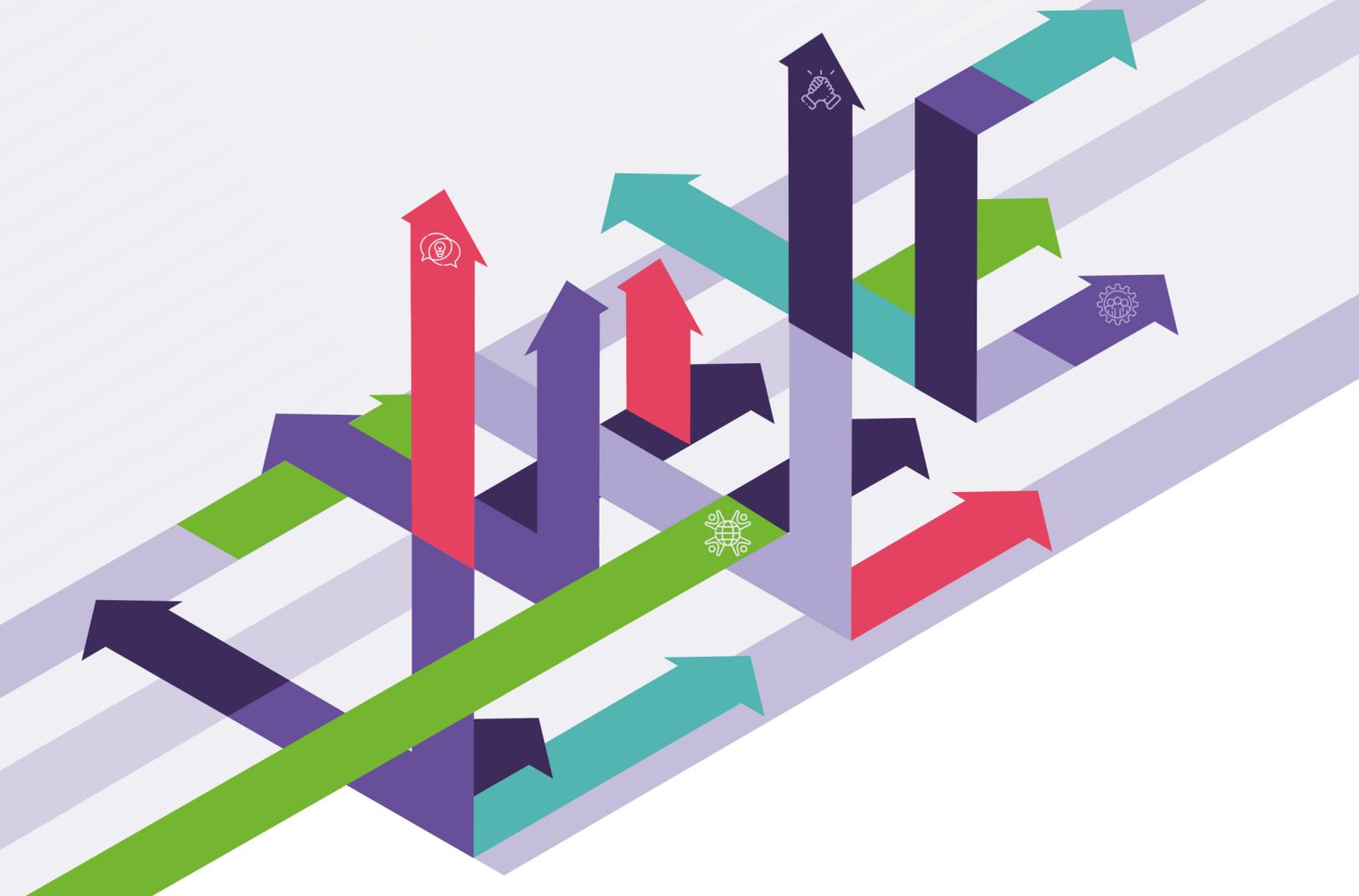
Guías Judiciales de Conducción de Audiencias en Materia Laboral, con énfasis en Derecho Colectivo



**Guías Judiciales
de Conducción de
Audiencias en
Materia Laboral,
con énfasis en Derecho Colectivo**

2024

Guías Judiciales de Conducción de Audiencias en Materia Laboral, con énfasis en Derecho Colectivo



Editorial

“El 100% de los costos totales del proyecto TECLAB está financiado con fondos federales del Gobierno de los Estados Unidos. El financiamiento es proporcionado por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos bajo el acuerdo de cooperación número IL-39548-23-75-K-. Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. La inclusión de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones no implica la aprobación del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos”.

- © CJF, Consejo de la Judicatura Federal
- © TSJCDMX, Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México
- © PJEDOMEX, Poder Judicial del Estado de México
- © PJEDS, Poder Judicial del Estado de Sonora
- © PJQ, Poder Judicial del Estado de Querétaro
- © The Ergo Group
- © USDOL, Departamento del Trabajo de los Estados Unidos

© Ubijus Editorial, S.A. de C.V.
Begonias 6-A, Col. Clavería, C.P. 02080
Azcapotzalco, Ciudad de México
www.ubijus.com
contacto@ubijus.com (55)53566891

ISBN: 978-607-8875-80-1

El contenido de las presentes guías podrá ser reproducido, almacenado y transmitido parcial o totalmente sin autorización expresa de los investigadores autores del documento, y sin fines de lucro. La cita del documento deberá hacerse apropiadamente en relación a las instituciones involucradas en el proceso de revisión.

Coordinación Editorial - Armando Téllez Reyes
Diseño y Maquetación - Eliana Ricaurte Romero

Directorio

Consejo de la Judicatura Federal

Norma Lucía Piña Hernández

*Ministra Presidenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
y del Consejo de la Judicatura Federal*

Consejeras y Consejeros de la Judicatura Federal

Sergio Javier Molina Martínez

Eva Verónica de Gyvés Zárate

Bernardo Bátiz Vázquez

Lilia Mónica López Benítez

Celia Maya García

José Alfonso Montalvo Martínez

Secretaría General de la Presidencia

María Cristina Martín Escobar

Departamento del Trabajo de los Estados Unidos
(USDOL) United States Department of Labor

Luis Pablo Solorio

Carolina Chavez

Mauricio Cortes

Directorio

The Ergo Group
Presidente
Héctor Cárdenas

Proyecto Hacia Tribunales Efectivos
y Justicia Laboral Coordinada
TECLAB
Directora
Josefina Coutiño

*Proyecto de Guías Judiciales de Conducción
de Audiencias en Materia Laboral,
con énfasis en Derecho Colectivo*
Coordinador
Néstor Octavio Guerrero Rojas

Equipo
Rita Martínez Corres
Darlene Rojas Olvera
Gabriela Saavedra García
Alejandro Posadas Urtusuástegui
Ximena Suárez Barreiro

Directorio

Unidad de Implementación de la Reforma
en Materia de Justicia Laboral

Magistrado

Juan Manuel Vega Tapia

Titular

Maestro

Oscar Huicochea García

Secretario Técnico A

Especialista en Derecho del Trabajo

Saúl Alfaro Martínez

Coordinador Técnico A

Licenciado

Carlos Alberto Solís Guzmán

Analista Especializado

Equipo de trabajo

Magistrada **María Enriqueta Fernández Haggar**
Pleno Regional en Materia Penal y de Trabajo de la
Región Centro-Sur, con residencia en Ciudad de México

Magistrado **Armando Ismael Maitret Hernández**
Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito

Jueza **Alma Ruby Villarreal Reyes**
Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos

Jueza **Milene Montero Álvarez**
Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos

Juez **Gustavo Juan Ariel Lezcano Álvarez**
Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos

Juez **Armando Sánchez Castillo**
Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos

Jueza **María Guadalupe Moreno Figueroa**
Primer Tribunal Laboral de Asuntos Colectivos de la
Ciudad de México

Juez **Carlos Eugenio González González**
Primer Tribunal Laboral con sede en Hermosillo, Sonora

Secretario **Andrés Alejandro Lobato Zepeda**
Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos

Equipo de trabajo

Magistrada Ana Luisa Beltrán González

Tribunal Colegiado en Materias Penal y de Trabajo del Octavo Circuito

Magistrado Tarsicio Aguilera Troncoso

Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito

Jueza Karime Pérez Guzmán

Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos

Jueza Olga María Arellano Estrada

Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos

Jueza Gabriela Zambrano Morales

Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos

Juez Rafael Carlos Quesada García

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

Juez Bernardo Javier Cortés López

Segundo Tribunal Laboral de la Región Judicial de Tlalnepantla,
con residencia en Naucalpan, Estado de México

Juez Emanuel Hernández Vega

Juzgado Primero Laboral con sede en el Municipio de Querétaro, Querétaro

Secretaria Juana Dafne Ambris Arroyo

Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos

Revisores externos

Instituto Tecnológico Autónomo de México
Jefa del Departamento Académico de Derecho
Dra. Joyce Sadka

Universidad Nacional Autónoma de México
Instituto de Investigaciones Jurídicas
Secretario Académico
Investigador titular "B" de tiempo completo
Nivel PRIDE: C
Dr. Enrique Mauricio Padrón Innamorato

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
Director General
Mtro. Alfredo Domínguez Marrufo

Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Observación y Compromiso para la Realización de los Derechos
de Libertad Sindical y de Negociación Colectiva (OBSERVAR)
Dra. Elizabeth Echeverría Manrique

Especialistas en Derecho Laboral
Abogados postulantes
Lic. Arturo Alcalde Justiniani
Lic. Pablo Franco Hernández

Contenido

Prólogo y Presentaciones	15
Consejo de la Judicatura Federal.....	17
Ministra Norma Lucía Piña Hernández <i>Presidenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal</i>	
Consejo de la Judicatura Federal.....	19
Magistrado Sergio Javier Molina Martínez <i>Consejero de la Judicatura Federal</i>	
Poder Judicial de la Ciudad de México.....	25
Rafael Guerra Álvarez <i>Magistrado Presidente del Poder Judicial de la Ciudad de México</i>	
Poder Judicial del Estado de Sonora.....	27
Rafael Acuña Griego <i>Magistrado Presidente del Supremo Tribunal de Justicia y del Consejo del Poder Judicial del Estado de Sonora</i>	
Poder Judicial del Estado de Querétaro.....	29
Mariela Ponce Villa <i>Magistrada Presidente del Poder Judicial del Estado de Querétaro</i>	
USDOL Departamento del Trabajo de los Estados Unidos.....	31
TECLAB Hacia Tribunales Efectivos y Justicia Laboral Coordinada	33
Introducción	37
Siglas y Acrónimos	49
Glosario.....	51

01

HUELGA

Introducción	63
Pauta de Auto Inicial	67
Guía de Audiencia Incidental de Personalidad.....	79
Guía de Audiencia de Conciliación	93
Guía de Audiencia de Preparación para Estallamiento de Huelga. ...	117
Guía de Audiencia de Calificación de Huelga.....	133
Guía de Audiencia Incidental de Objeciones y Preparación para el Recuento en Huelga	151
Guía para el Desahogo de la Prueba de Recuento en Huelga	167

02

CONFLICTO DE TITULARIDAD

Introducción	183
Pronunciamientos Relevantes en el Conflicto de Titularidad	187
Guía de Audiencia Incidental (Incidentes en General)	193
Guía de Audiencia Incidental de Objeciones y Preparación al Recuento	213
Guía de Audiencia de Juicio.....	233
Guía de Audiencia de Lectura de Sentencia	249
Guía para el Desahogo de la Prueba de Recuento en el Conflicto de Titularidad.....	257



PRÓLOGO Y PRESENTACIONES

Consejo de la Judicatura Federal

De acuerdo con estadísticas presentadas por el Banco Mundial en 2023,¹ la fuerza laboral en el mundo ascendía a 3,63 mil millones de personas. Asimismo, según el “Informe sobre el Estado de la Población Mundial 2023” de las Naciones Unidas,² la población total en el planeta se estimaba en 8 mil millones. Ello quiere decir que más del 45% de todos los habitantes tenían una relación laboral activa, lo cual, en el tipo de modelo económico bajo el que vivimos, representa uno de los pilares para alcanzar mejores condiciones de existencia.

Ante ello, el derecho, en términos generales, ha jugado un papel histórico para garantizar que las condiciones en las cuales las personas trabajadoras prestan sus servicios no provoquen vejaciones en su cuerpo o mente. Así, desde la Revolución Industrial hasta nuestros días, ha existido un contramovimiento constante que intenta desarticular afanosamente la flexibilidad y precarización de las relaciones entre empleadores, personas trabajadoras y sindicatos. De esa forma, a partir de la reforma constitucional de 2017 en México, se estructuró un nuevo paradigma para arrancar, desde la raíz, la serie de simulaciones en la impartición de justicia, libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva, vividas desde principios del siglo XX, cuyas desastrosas consecuencias minaron la capacidad de la base trabajadora.

Como parte de ese proceso de renovación cultural, el perfil de las personas juzgadas en los últimos 10 años se ha hilvanado bajo parámetros críticos de entendimiento sobre los fenómenos y contextos en los cuales las sociedades se estructuran. En ese contexto, se busca un tipo de juez y jueza que destaque la importancia de la complejidad, que sean sabedores de que en cada acto en el cual plasman su atención se encuentra incorporado un devenir histórico que requiere de su interpretación para adquirir un significado acorde con las intenciones del Constituyente.

¹ Banco Mundial. Disponible para su consulta en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN?end=2023&start=1991&view=chart>. Recuperado el 20 de septiembre de 2024.

² Naciones Unidas. Disponible para su consulta en: <https://www.un.org/es/global-issues/population#:~:text=El%2015%20de%20noviembre%20de,a%208000%20millones%20de%20habitantes>. Recuperado el 20 de septiembre de 2024.

Dentro de ese papel activo que guardan las personas juzgadoras en el derecho del trabajo, el lector o lectora tienen en sus manos un instrumento poderoso que fomenta el diálogo entre todos los operadores y beneficiarios del sistema judicial. Con ello no solo se busca transparentar la actividad jurisdiccional, sino también fomentar espacios de reflexión entre aquellos que están facultados para resolver las problemáticas sociales y el público en general.

Las “Guías judiciales de conducción de audiencias en materia laboral, con énfasis en derecho colectivo” suponen el inicio de un proyecto que apuesta por la constante publicidad y análisis de las variables que el derecho del trabajo presenta. Sabemos que únicamente a través del esfuerzo y dedicación se pueden obtener los resultados esperados, lo cual se cumple a cabalidad en las numerosas reuniones que los equipos de trabajo tuvieron a lo largo de casi un año, integrados por personas juzgadoras del Poder Judicial de la Federación y de los estados de Sonora, Querétaro, Ciudad de México y Estado de México.

Dicho esfuerzo se ve reflejado en cada una de las guías que componen este texto (titularidad y huelga), no solo en la calidad y experiencia de las personas juzgadoras, sino también en el diseño amigable con el lector —incluso al grado de obsequiar explicaciones en el formato QR— que simplificará la forma de interactuar y hacer las audiencias.

Como se expuso al inicio de estas palabras, el derecho del trabajo busca garantizar que ciertas condiciones y circunstancias en la vida de las personas trabajadoras sean respetadas. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, este esfuerzo se denomina trabajo decente. Estoy convencida de que las guías abonarán a cubrir una arista de tan voluminoso objetivo.

Ministra Norma Lucía Piña Hernández
*Presidenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
y del Consejo de la Judicatura Federal*

Prólogo

El 24 de febrero de 2017 y 1° de mayo de 2019 se reformaron diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos vinculados con el derecho del trabajo. Su finalidad fue instaurar un nuevo sistema de justicia laboral en el país.



Dichas reformas implicaron para los poderes judiciales, federal y local, asumir la impartición de justicia en materia de trabajo, mediante el real equilibrio de los factores de la producción y, con ello, alcanzar sociedades más justas y equitativas.

A la par, por primera vez en una “adenda” a un acuerdo comercial (al Protocolo Modificatorio al Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá, en sus anexos 31-A y 31-B) se estableció un mecanismo singular de solución de controversias, denominado Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. Este mecanismo se vincula a tres importantes derechos humanos laborales enmarcados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sobre los que se ha mantenido una profunda deuda histórica: la democracia y libertad sindical, así como la libre contratación colectiva.

Adicionalmente a estos antecedentes, México se encuentra ante la posibilidad de acceder a un esquema de desarrollo basado en el comercio internacional, resultado de su posición geográfica, su potencial demográfico y gran fuerza laboral: el nearshoring o geolocalización.

Ante esta imperante realidad, el Poder Judicial de la Federación ha instaurado diversas acciones que permitan la profesionalización de los operadores jurídicos en materia de trabajo y la correcta asunción de esta nueva competencia, con miras a lograr la excelencia en la impartición de justicia. Una de las más destacadas ha sido la elaboración de estas “Guías judiciales de conducción de audiencias en materia laboral, con énfasis en derecho colectivo”.

Estas guías complementan y potencian el Programa de Guías Judiciales de la Judicatura Federal, realizadas en coordinación con la Embajada de Estados Unidos, y cuyo principal objetivo fue la materia penal.

En este mismo sentido, estas guías laborales buscan un objetivo similar: ser una herramienta para los interesados en la práctica cotidiana y real, de la judicialización de los conflictos colectivos de trabajo en los novedosos tribunales especializados.

Este valioso ejercicio para la materia laboral nos lleva de la mano para conocer y estar en aptitud de intervenir en las audiencias donde adquieren centralidad la capacidad de argumentación y de incidencia de las partes para configurar la secuela procesal.

Dan cuenta de una visión sistemática y del grado de avance del nuevo sistema de justicia laboral en nuestro país, pues en su confección participaron personas juzgadoras del ámbito local (de las judicaturas de la Ciudad de México, Estado de México, Querétaro y Sonora) y de la Federación (de instancia y de amparo directo de distintos circuitos judiciales).

A partir de la ceremonia de su lanzamiento encabezada por la Ministra Presidenta del Consejo de la Judicatura Federal y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Norma Lucía Piña Hernández, y del señor Embajador de Estados Unidos en nuestro país, Ken Salazar, el pasado 20 de marzo de 2024, un grupo de juzgadores se enfocó en la elaboración de los borradores en materia de conflictos de titularidad y al procedimiento de huelga.

Estos trabajos se complementaron con un robusto proceso de socialización interinstitucional. Además, contaron con varios análisis de retroalimentación. Así, se obtuvieron las versiones finales de estas guías que hoy podemos consultar.

Lo valioso de esta herramienta tiene su origen en un esfuerzo de una nueva generación de personas juzgadoras. Estas se caracterizan por ser pioneras en la puesta en marcha del sistema de justicia laboral. El más importante en los últimos 100 años.

De esta manera, las guías laborales responden, por un lado, a un elemento de gran seriedad y certeza por su origen. Por la otra, su elemento práctico descansa en brindar pautas a las actuaciones procesales a las que actualmente se enfrentan los usuarios en el desarrollo de las audiencias y la necesidad de incrementar la eficacia y eficiencia.

En forma adicional, buscan la reducción en los tiempos de duración de audiencias como un resultado; no de acelerar precipitadamente la toma de la decisión. De manera específica, buscan que cada uno de los participantes identifiquen con claridad la delimitación de la materia del debate, las consideraciones mínimas a las que debe atender el juzgador y la estandarización asertiva de las intervenciones de todos los sujetos procesales.

Con esa altura de miras, las guías aspiran a convertirse en una herramienta referencial para otros operadores con los que interactúa el juzgador (asesores jurídicos, abogados litigantes, asociaciones gremiales, trabajadores y empleadores) sobre el contenido mínimo de las actuaciones procesales a partir del bloque de constitucionalidad, de la legislación adjetiva y de los lineamientos jurisprudenciales vigentes. Persiguen el desarrollo de modelos ciertos de actuación de los operadores jurídicos en materia colectiva del trabajo, sin el afán de establecer un actuar mecánico ni limitar su criterio o independencia. En modo alguno pretenden ser obligatorias, sino que, por su calidad y legitimación, buscan una consulta amigable.

Con esas premisas, esta obra comprende las diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo sobre las audiencias de conflictos de titularidad sindical y de huelga. Se desarrollan pautas en temáticas como son, por ejemplo, las audiencias incidentales, la prueba de recuento (consultas sobre las sedes, las fechas, los horarios y los lugares en que se desahogará esta prueba) o la audiencia de juicio. De igual manera, se abordan la presentación del pliego de peticiones, el incidente de personalidad, la etapa de conciliación a cargo de la autoridad judicial, la preparación del estallamiento de huelga y su calificación.

Se apoyan de material gráfico y utilizan enlaces en forma de códigos QR que llevan al lector a contenidos en videos con carácter didáctico y explicativo, lo que tiene la finalidad de que se pueda profundizar de forma amena y sencilla en los contenidos a que hace referencia el texto.

Precisamente, estas guías nos ofrecen ese saber hacer, desde la pluma de las personas que, en su día a día, están en una posición inmejorable al poder advertir los aciertos y áreas de oportunidad en la manera en que se aplican las normas adjetivas del derecho colectivo del trabajo.

Un mérito adicional de la obra es que las pautas de conducción de las audiencias no solo se desarrollan de manera pormenorizada sino también contextualizada, abordando las condiciones procesales que deben reunirse para estar en aptitud de resolver la cuestión de fondo del proceso.

Para la mayor claridad en los planteamientos, consideran preguntas temáticas que permiten identificar los presupuestos para intervenir en las audiencias, como lo son: en la prueba de recuento la imposibilidad para ingresar a las instalaciones; cerciorarse de que el espacio o los espacios ofrezcan las garantías para una consulta segura y que garantice el voto personal, libre, secreto y directo; la postura de la persona juzgadora tiene que estar encaminada a impulsar la conciliación entre las partes, incluso con la participación del conciliador del centro de conciliación; la posibilidad de celebrar varias sesiones, o hasta la prórroga del estallamiento de huelga o qué pasa si va a estallar la huelga pero hay operarios que quieren seguir trabajando.

Como se advierte, ante las múltiples actuaciones judiciales que pueden surgir en los juicios o procedimientos, las guías laborales son un instrumento efectivo de consulta y corroboración de las formalidades que deben observarse para garantizar la legalidad de cada audiencia. Estamos ciertos de que, en alguna medida, inhibirán futuras decisiones del órgano de amparo que se traduzcan en concesiones “para efectos” que solo demoran la terminación de la controversia laboral. Esto solamente asegura un piso mínimo del debido proceso, en el cual las personas juzgadoras y las partes puedan enfocarse en los aspectos de fondo de sus intervenciones.

Igualmente, es de suma importancia advertir que la exposición de los pormenores de cada tipo de audiencia refleja las experiencias de las y los jueces que han participado en la tramitación y decisión de los asuntos laborales —y del amplio foro que participó en su socialización interinstitucional— a partir de una interpretación estricta de la legislación aplicable. Sin duda que esto da confiabilidad para utilizar las guías, pues ese ejercicio descansa en el apego estricto a la ley, tratados y jurisprudencia y no en posiciones personales, académicas o doctrinales de los redactores.

Este trabajo, abona a potenciar el principio de publicidad de las audiencias, pues para su realización material no basta el aspecto formal de que el ingreso a las salas se encuentre libre de obstáculos, sino también otro de tipo sustantivo que se orienta al entendimiento de cada decisión judicial.

Así, las guías laborales contribuyen a la certeza y transparencia en el desahogo de las audiencias y en la toma de la decisión judicial. Ese ejercicio siempre es en beneficio de las partes y de la sociedad en general, especialmente de la clase trabajadora. En tanto que siempre lo será cuando se ofrece una orientación sencilla y clara de lo que puede y debe esperar del desarrollo de las audiencias.

En ese tenor, al advertirse con nitidez los parámetros de la actuación judicial, también se clarifican las posibilidades de la actuación de los abogados postulantes. Para ellos y sus representados se genera un insumo de información independiente que les permita apreciar la calidad y profesionalismo con que sus intereses están siendo defendidos en las audiencias y, por tanto, exigir un mejor desempeño litigioso.

El enfoque de estas guías también entraña un valor adicional para las personas que desde las aulas comienzan a involucrarse en la realidad del litigio laboral. Es un basamento, a partir del cual comenzarán a construir su propia experiencia de campo de cara a los compromisos que mantienen en la sociedad.

Igualmente, las facultades de derecho y escuelas judiciales pueden encontrar en este texto una herramienta entorno a la cual desarrollar líneas de aprendizaje con enfoque práctico. Con esto se busca cerrar la brecha entre la teoría y la práctica de los tribunales, a través, por ejemplo, de la aplicación de metodologías del caso, clínicas forenses y simulaciones de audiencias. En ello, se busca reconocer que la calidad en la ejecución de los ejercicios y su apego a la realidad litigiosa no dependerá tanto de la mayor o menor experiencia forense del docente, sino de seguir las pautas indicadas en las guías para cada tipo de audiencia.

Todos los frutos que derivan de este trabajo fueron posibles gracias a las personas de que han sumado su dedicación y empeño para la preparación de esta obra. Estamos ciertos de que permitirá en muy breve tiempo, ser uno de los referentes para construir el entendimiento común del correcto trámite y decisión en las audiencias laborales.

Por ello, dirijo un especial agradecimiento a tantas personas que contribuyeron a este proyecto.

A la señora Ministra Norma Lucía Piña Hernández, Presidenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, por su impulso y apoyo incondicional para la concreción de este proyecto en beneficio a la impartición de justicia del país.

Por la concreción de esta iniciativa al Embajador de Estados Unidos, Ken Salazar y a Pablo Solorio, Agregado Laboral Principal de dicha embajada. Esta herramienta que surgió en una plática de amigos, ahora es toda una realidad. A sus colegas agregados laborales, así como al equipo del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, que se encuentran revisando temas trascendentales en zonas estratégicas del país.

También, a la Oficina Internacional para el Desarrollo de Sistemas de Procuración de Justicia (OPDAT) del Departamento de Justicia de los Estados Unidos, por la logística y esquema replicados en estas guías laborales, en especial a Guillermo González quien fue el enlace y pilar en la gestación de la idea. Finalmente, al proyecto “Hacia tribunales eficaces y justicia laboral coordinada” (TECLAB) de The Ergo Group, por su incasable apoyo en la coordinación de este proyecto inspirado en lograr un importante cambio social.

Una especial mención a las personas juzgadoras comprometidas que participaron en la conformación de esta importante herramienta, así como a los especialistas que dedicaron su tiempo a la revisión de este trascendental trabajo para lograr su mejor versión posible.

Estoy seguro de que estas guías impactarán a empleadores y millones de trabajadoras y trabajadores mexicanos.

Sergio Javier Molina Martínez
Consejero de la Judicatura Federal

Poder Judicial de la Ciudad de México

La impartición de justicia es el pilar por excelencia de una sociedad de derechos. Cuando esta noble vocación converge con la riqueza de las naciones para revestir a los ciudadanos de derechos y obligaciones en materia del trabajo, el resultado es proteger y encauzar esa riqueza humana y material por la senda de la prosperidad. Hoy, México se erige como una de las 15 economías más grandes de la Tierra, primer lugar en el mundo de habla hispana, en camino permanente para cumplir con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, gracias a nuestra capacidad como nación para cambiar, adaptarnos, e impulsar al trabajo como el gran catalizador del cambio social.

Por todo lo que el derecho del trabajo significa para el futuro del país, estas “Guías judiciales de conducción de audiencias en materia laboral, con énfasis en derecho colectivo” —particularmente los procedimientos de huelga y el especial colectivo con la titularidad del contrato colectivo de trabajo— son el resultado de la valiosa colaboración de personas juzgadoras del ámbito federal y local cuya especialización nutre este instrumento para fortalecer la unidad entre el Estado, la sociedad, el servicio público y la iniciativa privada.

Nuestra propuesta busca unificar criterios y metodologías entre las personas juzgadoras federales y locales, y construir los cimientos de un diálogo entre los operadores jurídicos del sistema con el público usuario, la academia y los sectores productivos.

Gracias a la coordinación del Consejo de la Judicatura Federal (CJF), mediante la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (UIRMJL) a las valiosas aportaciones del Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México y sus equivalentes en los estados de Querétaro, Sonora y Estado de México; así como a la participación de expertos nacionales e internacionales en materia de derecho colectivo laboral, estas guías concentran las mejores prácticas en nuestro país y en el mundo para desahogar este quehacer protegiendo los bienes jurídicos más importantes para preservar la prosperidad material e integridad jurídica de las partes.

En nombre de toda nuestra comunidad, reconocemos el valioso patrocinio del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) para la realización de las investigaciones que nutren este documento. Agradecemos con afecto la copiosa participación de magistrados, jueces y secretarios federales, así como jueces locales, cuyos equipos sesionaron en más de 50 periodos de trabajo para desarrollar el contenido de las guías y enriquecer su contenido desde diferentes perspectivas.

En especial, reconocemos el entusiasmo y compromiso ejemplar de la jueza María Guadalupe Moreno Figueroa integrante del Poder Judicial de la Ciudad de México.

El Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México se enorgullece de aportar estas guías como instrumento para lograr un cambio de paradigma integral en materia laboral. Con este esfuerzo avanzamos hacia una justicia social más equitativa y alentamos la negociación colectiva, así como la promoción de la libertad y democracia sindicales, que, en conjunto, aportan los medios para el constante perfeccionamiento de las capacidades humanas a través del empleo.

El trabajo no es una virtud en sí misma, sino un requisito indispensable para una vida virtuosa. El trabajo nos hace árboles que afianzan sus raíces, cobijan con su sombra y alimentan con sus frutos a las próximas generaciones. Por eso, refrendamos nuestros votos para impulsar la protección y defensa del sistema de justicia laboral.

Rafael Guerra Álvarez
Magistrado Presidente
del Poder Judicial de la Ciudad de México

Poder Judicial del Estado de Sonora

La reforma constitucional en materia laboral de 2017 instauró en nuestro país un Nuevo Sistema de Justicia Laboral, público, gratuito, predominantemente oral y centrado en la conciliación prejudicial obligatoria, a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y de los centros estatales de conciliación laboral, trasladándose la impartición de justicia en materia laboral a los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación y de los poderes judiciales de las entidades federativas, para asumir las respectivas competencias otorgadas por la norma suprema y dar cumplimiento a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, también reformada en 2019, en armonía con la Constitución Federal.

La exitosa implementación de la reforma laboral implicó un cambio total de paradigmas, y solo fue posible gracias a la colaboración y coordinación interinstitucional entre los tres poderes del Estado.

Como Presidente del Supremo Tribunal de Justicia y del Consejo del Poder Judicial del Estado de Sonora, fui testigo de la suma de voluntades entre México y Estados Unidos, así como entre las instituciones participantes, para contribuir al fortalecimiento y consolidación del Sistema de Justicia Laboral, en la ceremonia formal denominada “Reunión de Colaboración entre México y Estados Unidos de América, para el desarrollo de las Guías de Conducción de Audiencias en Materia de Trabajo”, que dio inicio a este proyecto, la cual tuvo lugar en la Ciudad de México, el 20 de marzo de 2024. Es un honor y distinción que agradezco enormemente.

En ese orden de ideas, para el Poder Judicial del Estado de Sonora, que represento, fue un gusto y una experiencia enriquecedora participar en el desarrollo de las “Guías de conducción de audiencias en materia laboral, con énfasis en derecho colectivo”, en colaboración con los tribunales superiores de justicia de la Ciudad de México, del Estado de México y de Querétaro, coordinados por el Consejo de la Judicatura Federal.

Hoy, las “Guías judiciales de conducción de audiencias en materia laboral, con énfasis en derecho colectivo” son una realidad y se ponen a disposición de las personas juzgadoras que integran los tribunales laborales en el territorio nacional, como una herramienta metodológica y sencilla que les permita lograr una mejor trazabilidad de las distintas audiencias de los procedimientos y juicios laborales, garantizando su efectiva realización, permitiendo la homologación en la conducción de audiencias en todo el país, dando certeza jurídica en beneficio de las y los justiciables.

Felicito y agradezco a todas las personas involucradas en tan importante esfuerzo por haber contribuido generosamente aportando su tiempo, conocimiento y experiencia en este inconmensurable proyecto, y reconozco muy especialmente la aportación del juez Carlos Eugenio González González, quien representó al Poder Judicial del Estado de Sonora.

Rafael Acuña Griego

*Magistrado Presidente del Supremo Tribunal de Justicia
y del Consejo del Poder Judicial del Estado de Sonora*

Poder Judicial del Estado de Querétaro

La libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga son tres herramientas fundamentales que han servido para la defensa de los derechos de las personas trabajadoras. Se trata de derechos laborales fundamentales que es necesario promover, respetar, proteger y garantizar por parte de nuestras instituciones encargadas de impartir justicia.

En el nuevo modelo de justicia laboral, las personas juzgadoras han tenido el gran reto de tutelar de manera efectiva los derechos de las personas, para reivindicarlos frente a la situación en la que se encontraban hasta antes de la reforma laboral del 2019. En ese sistema anterior, las personas no tenían la garantía de poder formar un sindicato, afiliarse a un sindicato que realmente las representara, y, por lo tanto, tampoco podían mejorar sus condiciones de vida por medio de la negociación colectiva o del derecho de huelga.

Poner en marcha un nuevo sistema de justicia en la materia laboral no solo representó el gran esfuerzo de todos los poderes judiciales del país, tanto el federal como los locales, para establecer instalaciones adecuadas y suficientes para los usuarios, salas de oralidad para las audiencias, dotar a los nuevos tribunales de personal capacitado, con sistemas de gestión adecuados y supervisados permanentemente, sino que además fue necesario que nuestras juezas y jueces del nuevo sistema desarrollaran sus pautas para una adecuada y eficiente conducción de sus audiencias.

La materia colectiva es una parte del derecho del trabajo sumamente especializada que amerita un tratamiento con mayor conocimiento y sensibilidad, debido a que la resolución de los conflictos de huelga y de titularidad de contrato colectivo de trabajo impacta a un mayor número de personas y familias, además de los efectos que puede tener en las fuentes de trabajo. En este sentido, es muy importante contar con una herramienta que sirva de guía durante todo el procedimiento, para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga.

Por eso felicito el esfuerzo que ha realizado el Poder Judicial de la Federación, en conjunto con los Poderes Judiciales del Estado de México, Sonora, Querétaro y la Ciudad de México, con la asistencia del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. Las “Guías judiciales de conducción de audiencias en materia laboral, con énfasis en derecho colectivo” representan una ruta para mejorar la consistencia y la calidad de las resoluciones de los tribunales laborales en México.

En representación del Poder Judicial del Estado de Querétaro agradezco la oportunidad de haber podido contribuir a mejorar la práctica del derecho colectivo del trabajo en nuestro país. Por nuestra institución, fue autorizada la participación del juez Emanuel Hernández Vega. Nuestra intervención también nos ha permitido mejorar nuestros procedimientos, porque durante las múltiples sesiones de trabajo presenciales y virtuales hemos podido compartir las mejores prácticas en el desarrollo de los procedimientos laborales colectivos.

Cada tribunal laboral ha empleado una gran cantidad de horas de trabajo para mejorar constantemente la forma en la que atendemos y solucionamos los conflictos colectivos de trabajo. En el caso de los conflictos de titularidad de contrato colectivo de trabajo, hemos mejorado el trámite de los procedimientos para garantizar el voto personal, libre, directo y secreto de las personas trabajadoras al elegir el sindicato que las represente.

En los procedimientos de huelga, han sido compartidas las experiencias de las personas juzgadoras en los años que lleva en funcionamiento el nuevo sistema de justicia laboral, para mejorar la solución de los conflictos a través de la conciliación y la participación conjunta con los centros de conciliación federal y locales. Toda esta experiencia ha sido utilizada para la creación de las guías con un enfoque práctico.

Ahora tenemos la responsabilidad de difundir la enseñanza y la aplicación de las guías, para tener mejores prácticas que beneficien a las personas trabajadoras, a los sindicatos y a las empresas, para lograr una mayor justicia social y elevar la calidad de vida de las personas. Nuestro mayor objetivo es, y será, impartir justicia laboral que mejore continuamente la tutela de los derechos humanos laborales.

Mariela Ponce Villa
*Magistrada Presidente del
Poder Judicial del Estado de Querétaro*

USDOL

Departamento del Trabajo de los Estados Unidos

El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (USDOL, por sus siglas en inglés) ha jugado un papel de asistencia técnica en el fortalecimiento de los sistemas de justicia laboral en México en el marco de la implementación de los compromisos laborales del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

De tal forma que el USDOL ha establecido una colaboración estrecha con diversas instituciones mexicanas, para apoyar la consolidación de un sistema de justicia laboral que prioriza la conciliación previa y establece tribunales especializados, otorgando autonomía a los poderes judiciales para que sus acciones puedan centrarse en otorgar justicia a las personas usuarias: trabajadoras y empleadoras.

En esta ocasión, participamos en el desarrollo y la publicación de las “Guías judiciales de conducción de audiencias en materia laboral, con énfasis en derecho colectivo” bajo la coordinación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Material de Justicia Laboral. Estas guías son un recurso indispensable para las personas juzgadoras que participan en la resolución de controversias laborales, tengan a su alcance manuales que las orienten sobre cómo manejar audiencias relacionadas con el derecho colectivo, incluidas las huelgas y los procedimientos de titularidad de contratos colectivos de trabajo.

Las guías fueron elaboradas mediante un enfoque multidisciplinario, que incluye la participación de jueces, magistrados, expertos nacionales e internacionales en derecho laboral y representantes de personas trabajadoras y empleadoras, lo que garantizó que sus contenidos reflejen los conocimientos de todos los actores involucrados en la materia.

El USDOL se enorgullece de haber contribuido a este esfuerzo, que representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales en México. Las guías no solo benefician a los trabajadores, sino que también fortalecen el estado de derecho, al brindar a los empleadores y a las empresas la certeza jurídica que necesitan para operar en un entorno competitivo y justo.

El USDOL reconoce que el éxito de este proyecto no habría sido posible sin la colaboración y el compromiso de todas las partes involucradas. En particular, agradecemos la coordinación del Poder Judicial Federal de México, la colaboración de los tribunales locales, y las organizaciones de personas trabajadoras y empleadoras que han participado activamente en este proceso. Asimismo, extendemos nuestro reconocimiento a las juezas y jueces que han dedicado su tiempo y experiencia para garantizar que estas guías reflejen las necesidades reales de los tribunales laborales en México.

Confiamos en que estas guías serán una herramienta esencial que abonará a afrontar los retos compartidos derivados de nuestra intensa sociedad regional, que se inserta en el marco del T-MEC y permitirá condiciones más justas para continuar avanzando.

La reforma constitucional laboral de 2017 marcó un hito en la evolución del sistema laboral mexicano. Este cambio histórico estableció un marco que abarca la conciliación previa y obligatoria, la creación de tribunales especializados en la materia, la protección de la libertad y democracia sindical, así como la promoción de la negociación colectiva.

Con el fin de asegurar una justicia laboral más ágil, eficiente, transparente e imparcial, la reforma introdujo un modelo procesal basado en los principios de oralidad, intermediación, concentración y publicidad. Esto permitió que, por primera vez, los nuevos tribunales laborales asumieran la resolución de disputas entre personas trabajadoras, empleadoras y sindicatos. Este nuevo panorama trajo consigo el desafío de implementar mecanismos que aseguren una administración justa y adecuada para todos los actores involucrados.

En noviembre de 2023, el Consejo de la Judicatura Federal (CJF), apoyado por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, inició el desarrollo de las “Guías judiciales de conducción de audiencias en materia laboral, con énfasis en derecho colectivo”.

Estas guías orientan, mejoran y promueven mejores prácticas que optimicen el tiempo y aseguren mayor consistencia en las audiencias en juicios a nivel federal y local en México. Países como el Reino Unido, Estados Unidos, Canadá y Australia fueron pioneros en el uso de estos manuales, integrándolos como herramientas esenciales en sus sistemas judiciales, lo que dio como resultado una mejor calidad en la impartición de justicia.

El CJF, a través de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (UIRMJL), desempeñó un papel fundamental en este proceso, desde la selección de jueces y magistrados, hasta la coordinación de las sesiones de trabajo. De igual manera, The Ergo Group, por medio de su proyecto TECLAB, brindó apoyo logístico y técnico, además de facilitar la colaboración entre diversas entidades.

Este esfuerzo tomó como referencia la metodología utilizada en la elaboración de las “Guías judiciales de conducción de audiencias penales”, elaboradas por la Oficina Internacional para el Desarrollo de Sistemas de Procuración de Justicia del Departamento de Justicia de los Estados Unidos (OPDAT).

A partir de estas experiencias previas, la construcción de las “Guías judiciales de conducción de audiencias en materia laboral” se estructuró en diferentes etapas. El proceso inició con una exhaustiva investigación que abarcó la revisión de manuales judiciales, tanto nacionales como internacionales.

En este contexto, se estudiaron los modelos de Chile y Estados Unidos, lo que permitió identificar aspectos estructurales y estratégicos de relevancia para alcanzar los objetivos propuestos en las guías.

El viaje de estudios a Chile fue coordinado por el Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA), abordó los desafíos y soluciones enfrentados por los responsables de la creación y difusión de las guías de este país. Durante este intercambio se analizaron las lecciones aprendidas, y se compartieron reflexiones críticas sobre su implementación. Se realizó un análisis detallado de los contextos, la logística y la metodología empleadas en su elaboración, complementado con un intercambio de experiencias con académicos y jueces chilenos sobre fenómenos laborales recientes.

En el caso de California, TECLAB organizó un programa para llevar a cabo conversatorios con personas juzgadoras y académicas enfocados en las cualidades ideales de un juez imparcial y conciliador, con especial énfasis en la consciencia sobre los sesgos inherentes a la función judicial.

Durante la visita a la Universidad de California, Berkeley, se intercambiaron ideas con representantes de la Junta de Relaciones Públicas de Empleo (PERB). En esa misma línea, se entabló un diálogo con la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), agencias encargadas de proteger los derechos de los empleados estatales, empleadores y sindicatos del sector privado, respectivamente. Estos encuentros ofrecieron una perspectiva comparativa valiosa para el desarrollo de las guías.

Asimismo, el conversatorio con una experta del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS), permitió profundizar en el papel central de la conciliación en

la resolución de conflictos laborales, fortaleciendo el enfoque conciliador de las guías.

A estos esfuerzos se sumó la retroalimentación positiva de expertos nacionales e internacionales, como el Lic. Alfredo Domínguez Marrufo, Director del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; el Dr. Mauricio Padrón Innamorato, Secretario Académico del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); la Dra. Joyce Sadka, Jefa del Departamento de Derecho del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM); la Dra. Elizabeth Echeverría Manrique de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y los abogados postulantes Arturo Alcalde Justiniani y Pablo Franco Hernández, quienes destacaron la utilidad y aplicabilidad de las guías.

Paralelamente, el proyecto aportó ideas para eficientar la lectura de las guías, en el microsítio de la UIRMJL, herramienta innovadora que incluye videos explicativos sobre cuestiones puntuales dentro de las audiencias, además de ofrecer formatos, guiones y listas de verificación descritas en las guías.

La difusión de estas guías, acompañada de un robusto eje de capacitación, asegura que, tanto personas juzgadoras como operadoras del sistema, adopten estos nuevos instrumentos judiciales, promoviendo su uso y aplicación efectiva en las audiencias laborales.

Por todo lo anterior, TECLAB reafirma su compromiso por fortalecer la capacidad técnica entre los operadores de los tribunales, y se honra de haber participado en un proyecto tan trascendente, cuyos avances contribuyen de manera decisiva a consolidar una cultura laboral judicial más justa.

Introducción

Para analizar y comprender los escenarios en los cuales se construye una sociedad, es necesario adentrarse en los múltiples relatos e imaginarios que la conforman, sin que en dicha dinámica se menosprecie o demerite algún discurso que pueda dar cuenta de esa narrativa. Por mucho tiempo, las prácticas generadas desde las instituciones advirtieron una tendencia en contra, sobre todo al no transparentar las diversas actuaciones de las y los servidores públicos, así como eliminar o desaparecer las voces que surgían desde las alteridades.¹

El derecho, entendido como un saber destinado a establecer bases de convivencia social, al tiempo que interpreta e impone un deber ser sobre la conducta de los hombres, también trabaja con crónicas que emanan de diversos sectores de la población, lo que lleva a imponerle una responsabilidad ética de escucha ante estas nutridas formas de existencia. En términos concretos, la norma no puede pensarse fuera de ese proceso lingüístico, sino que, por el contrario, es fundado y participa en la fundación de conceptos.²

Asimismo, como parte de un proceso histórico, la reflexión crítica ha permitido afirmar que todo acto humano —entre los cuales podemos ubicar prácticas sociales, conceptos, instituciones, valores, etcétera— se forja dentro de contextos ideológicos, económicos y de poder. Con ello, dicho análisis apertura nuestra capacidad para rodearnos de una mayor cantidad de insumos mediante los cuales se tornen visibles tales extremos y, en consecuencia, se puedan conformar paradigmas que respondan fidedignamente a las problemáticas suscitadas en un tiempo y lugar determinado.

En esa medida, en 2017,³ el Estado mexicano decidió emprender un vertiginoso viaje hacia el reconocimiento de un modelo fallido en la forma de regular las rela-

¹ Cortés Ontiveros, Ricardo, "La transparencia en México: razón, origen y consecuencias", en *Revista de la Facultad de Derecho*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, tomo LV, año 245, 2005, pp. 11-31. Disponible para su consulta en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/view/28743/25986>. Recuperado el 28 de agosto de 2024.

² Goralí, Marina (coord.), *Semiosis y derecho*, Argentina, ASTREA, 2021, pp. 1-16.

³ Macías Vázquez, Ma. Carmen, *La nueva justicia laboral en México: instituciones jurídicas implementadas*, Serie Opiniones técnicas sobre temas de relevancia nacional, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 62, México, UNAM, 2023. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7176/1.pdf>. Recuperado el 8 de julio de 2024.

ciones laborales, cuya fuente de legitimidad partió de lo dispuesto por el Constituyente de 1917; en lo específico, lograr mejores condiciones de empleo, reivindicar la voz de los trabajadores a través de la libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva, atender las necesidades de los empleadores, refrendar el hecho de que el fin ulterior del derecho del trabajo en nuestro país radica en conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

De esa forma, para colmar tales premisas, se instauraron tres cambios fundamentales que intentaron hacerle frente a un hipercapitalismo que diluía las aspiraciones por alcanzar la justicia social, en lo particular:

- 1) conciliación previa y obligatoria;
- 2) creación de tribunales laborales, y
- 3) libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva.

En ese contexto, el Poder Judicial de la Federación asumió el reto de erigirse por primera vez en la historia de México como el encargado de dirimir controversias derivadas entre empleadores, trabajadores y sindicatos. Así, como parte de las diversas estrategias emprendidas por este poder para establecer las bases de un renovado paradigma en el derecho del trabajo, en septiembre de 2023, el consejero Sergio Javier Molina Martínez sometió a consideración de la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal la elaboración de guías de conducción de audiencias, con la finalidad de proporcionar herramientas a las personas juzgadoras que facilitaran su actuación, al tiempo que instauraran un diálogo entre los operadores jurídicos y público en general.

Ahora bien, es cierto que las guías de conducción de audiencia se basan en el nuevo procedimiento laboral; sin embargo, su diseño responde a la necesidad de sostener un diálogo franco con los operadores del sistema, donde las personas juzgadoras no solo expongan y transparenten su metodología de trabajo, sino que, a partir de tales actos también logren depositar las semillas para desarrollar grupalmente una nueva cultura laboral. Ante ello, para su desarrollo fueron convocadas personas juzgadoras del ámbito federal y local especializadas en asuntos colectivos, así como expertos académicos, quienes desde febrero del presente año emprendieron una tarea incesante por hacer de este material una herramienta de reflexión sobre la actuación judicial, así como una carta de navegación sobre los procedimientos laborales de huelga y titularidad del contrato colectivo de trabajo (CCT).

En ese contexto, cada una de las y los lectores tendrá en sus manos un instrumento que no solo establece los pasos que deben seguirse en las diversas audiencias que conforman estos procedimientos, sino que, además, marcará la pauta de un intercambio franco entre todos los operadores del sistema de justicia laboral.

Franco “Bifo” Berardi, pensador crítico italiano, ha dejado en claro a lo largo de su vida de lucha social que la relación que el humano ha establecido entre tecnología y trabajo, desafortunadamente, tiende a flexibilizarlo y precarizarlo.⁴ Ante ello, la búsqueda por generar mejores condiciones de empleo y el deseo de edificar una nueva subjetividad por parte de las personas trabajadoras se ven constantemente trastocados por el afán de “progreso”; lo que provoca que el derecho del trabajo emerja como el marco de contención que salvaguarda la igualdad entre los contendientes.

En dicho terreno, la persona juzgadora adquiere un papel relevante, toda vez que la reformada Ley Federal del Trabajo (2019) le ha otorgado facultades importantes, como el principio de realidad e intermediación, así como la característica de ser proactivo; es decir, jueces y juezas inmersas en las dinámicas sociales, presentes en las audiencias, capacitados para hacer uso de las técnicas de interpretación y argumentación actuales del derecho. De ese cúmulo de nuevas habilidades sobresale un posicionamiento ético de cada persona juzgadora, al saberse atravesada por la propia cultura de la cual forma parte y de la cual no pueden estar exenta.

Así, con el paso de los años, los principios y reconstrucciones históricas que la reforma laboral en México trajo consigo, con el paso de los años han adquirido voz, rostro y acciones concretas en aras de forjar un verdadero cambio que impacte en la vida diaria de las personas. De esa forma, la deuda que las diversas instituciones encargadas de dirimir controversias en nuestro país han desarrollado con el paso del tiempo, hoy se convierte en una exigencia por lograr que, ante cada problemática y variante en las relaciones laborales, impere una responsabilidad social y jurídica.

Las guías, es cierto, no pueden asumir el peso de solucionar la totalidad de las problemáticas laborales, toda vez que las causas son variadas y con responsabilidad para todos los que hemos estado involucrados en esta transición; sin embargo, sí son el inicio de un compromiso que busca establecer un vínculo directo con cada uno de los usuarios finales, no tan solo para describir las diferentes etapas

⁴ Berardi, Franco, *Almas al trabajo. Alineación, extrañamiento, autonomía*, Madrid, Enclave de libros, 2016, pp. 191-204.

de las cuales se componen las audiencias, sino más bien para anticipar la actividad jurisdiccional y estar en posibilidad de advertir los contextos en los cuales se desplegarán.

En ese sentido, como se comentó, dos procedimientos engalanan las guías: huelga y titularidad. Con dichas temáticas, el material que la persona lectora tiene a su disposición apertura la comunicación hacia la población, fomentando con ello un intenso y beneficioso intercambio de opiniones sobre la eficacia de estas.

Pues bien, una vez hecho el recorrido genérico sobre el trabajo que fundamenta las guías de conducción de audiencia, se hace la pregunta puntual siguiente:

¿Para qué está el derecho del trabajo? La respuesta debe construirse haciendo una estricta recapitulación de los hechos del pasado, incorporando en dicho análisis los discursos perdidos, así como asumiendo el compromiso de hilvanar la dignidad humana a la luz del trabajo decente. El Consejo de la Judicatura Federal, a través de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, apuesta una vez más por eficientar la tarea jurisdiccional en sus diferentes vertientes, lo que en el presente caso implica ofrecer un mecanismo de transparencia sin precedentes en la materia laboral, que hemos denominado “Guías judiciales de conducción de audiencias en materia laboral, con énfasis en derecho colectivo”.

Magistrado Juan Manuel Vega Tapia
*Unidad de Implementación de la Reforma
en Materia de Justicia Laboral
Ciudad de México, 28 de agosto de 2024*

Estructura metodológica

¿Cómo elaborar guías de conducción de audiencias en materia laboral con énfasis en derecho colectivo? Como quedó asentado en la introducción, la reforma laboral en México trajo consigo una nueva forma de interpretar y regular las relaciones entre personas trabajadoras, empleadoras y sindicatos. A partir de ese cambio cultural, económico y jurídico, el Poder Judicial de la Federación, como nuevo encargado de solucionar las problemáticas laborales en instancia ordinaria, implementó en toda la República mexicana la reforma laboral, lo que implicó un despliegue de infraestructura física, humana, tecnológica, jurídica, así como de capacitación, con la finalidad de llevar a buen puerto el mandato de la Constitución de 2017¹ y del legislador secundario en 2019.

Dentro de estas variadas acciones, la actividad jurisdiccional destaca como uno de los pilares en los cuales se sustenta el cambio de paradigma en el derecho del trabajo. Ante ello, el 18 de septiembre de 2023, la Comisión de Carrera Judicial aprobó la propuesta de elaboración de “Guías judiciales de conducción de audiencias en materia laboral”, con el objetivo de reducir los tiempos de duración de las audiencias, obtener mayor asertividad en la toma de decisiones, delimitar la materia a debatir, establecer las consideraciones mínimas a las que debe atender la persona juzgadora, así como generar una herramienta referencial para los demás operadores jurídicos con énfasis en el derecho colectivo.

El proyecto en cita, como una propuesta innovadora del consejero Sergio Javier Molina, fue aprobado por la CCJ el 18 de septiembre de 2023, mediante oficio CCJ/ST/5350/2023, en los siguientes términos::

PRIMERO. Se aprueba la realización de las “Guías Judiciales de Conducción de Audiencias en Materia Laboral”, en los términos, condiciones y para las finalidades precisadas en las consideraciones del presente documento, que comprende la Guía para audiencias y Talleres para la conducción de audiencias.

SEGUNDO. Se instruye a la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral para que, conforme a sus atribuciones

⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible para su consulta en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>. Recuperado el 28 de agosto de 2024.

y en coordinación con las áreas competentes, especialmente a la Unidad para la Consolidación del Nuevo Sistema de Justicia Penal, ejecuten las acciones correspondientes para la preparación y realización de las “Guías Judiciales de Conducción de Audiencias en Materia Laboral”.

Ahora bien, con la finalidad de otorgar los contextos que sirvieron de base para la elaboración de las guías de conducción de audiencias, así como las diversas características metodológicas, lineamientos y advertencias que las conforman; a continuación, se hará una narrativa de acompañamiento al lector que dará cuenta de tales extremos.

I. EL PAPEL DE LA UNIDAD PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA PENAL EN LA EDIFICACIÓN DE LAS GUÍAS DE CONDUCCIÓN DE AUDIENCIAS EN MATERIA LABORAL

Como parte de la instrucción que la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal emitió para la construcción de las guías de conducción de audiencias, destaca la solicitud de coordinación entre la UIRMJL y la Unidad para la Consolidación del Nuevo Sistema de Justicia Penal (UCNSJP), con la finalidad de ejecutar las acciones correspondientes para su respectiva preparación.

Lo anterior es así, toda vez que la UCNSJP tuvo la encomienda de construir guías de conducción de audiencias derivado de la reforma penal en 2008.² En ese sentido, la vasta experiencia que dicha unidad ha acumulado desde 2019, cuando la CCJ autorizó la elaboración de las guías penales, representó un acompañamiento de invaluable ayuda para solventar las dudas metodológicas y logísticas que habríamos de enfrentar en materia de derecho del trabajo.

Ante ello, lo que llevó años de pasos y traspies fue heredado sin condición alguna por parte de todo el equipo que ha conformado y conforma la UCNSJP. Por tanto, las guías laborales no son resultado del azar, ni de una aproximación carente de fundamentos, sino que, por el contrario, han retomado las mejores prácticas, incorporando al efecto la propia mirada que esta materia tiene.

⁶ Unidad para la Consolidación del Nuevo Sistema de Justicia Penal. Disponible para su consulta en: <https://www.cjf.gob.mx/sjpa/>. Recuperado el 28 de agosto de 2024.

II. REFERENTES PARA LA EDIFICACIÓN DE LAS GUÍAS

Además de contar con el soporte que la UCNSJP otorgó a la UIRMJL, a lo largo de todo el proceso de creación de las guías laborales se hizo un estudio comparativo en los países de América Latina que cuentan con guías de conducción de audiencias. Como resultado de lo anterior, destaca que el derecho colectivo no se encuentra regulado por ningún Estado, lo que en sí mismo es una clara señal de la poca importancia que se le ha dado a este rubro en nuestras sociedades.

Así, se emprendió una búsqueda incesante por localizar alguna referencia (guías) con la que fuera factible adquirir un espejo que resaltara los contextos sociales e históricos que sirvieron de base para el surgimiento del derecho del trabajo individual. El resultado del estudio en comento encontró asidero en Chile, país que en 2022 emprendió el vertiginoso viaje de acercar a la sociedad el complejo mundo del derecho.³ Sus guías, lejos de ser un instrumento netamente descriptivo del fenómeno laboral, contienen las mejores prácticas de conducción de audiencias, al tiempo que recomiendan criterios de resolución para casos frecuentes; lo que incide en crear textos que sirven de apoyo a la labor docente e inician un diálogo con los operadores del sistema del derecho del trabajo.

De esta forma, los referentes de las guías laborales que ahora se presentan implican un acto de humildad, cuyo mensaje se traduce en partir de lo ya hecho para adaptarlo a las nuevas necesidades que se demandan. En dicho proceso también se cuenta con la intervención o sesgos que la propia actividad del jurista tiene, así como el momento histórico por el cual atraviesa nuestro país.

III. OBJETIVOS

Al estar en presencia de un proyecto tan ambicioso como son las "Guías judiciales de conducción de audiencias en materia laboral, con énfasis en derecho colectivo", es importante fijar la mirada en el horizonte al cual se desea arribar. Para tal efecto, dos objetivos sobresalen:

A. Homologar el desahogo de audiencias y los pronunciamientos judiciales. La diversidad de formas de trabajo, generadas principalmente por las numerosas

⁷ Nuevas guías para la conducción de audiencias laborales: preparatoria, juicio oral, monitoria y conciliación. Disponible para su consulta en: <https://academiajudicial.cl/2023/03/09/nuevas-guias-para-la-conduccion-de-audiencias-laborales-preparatoria-juicio-oral-monitoria-y-conciliacion/>. Recuperado el 28 de agosto de 2024.

escuelas de interpretación del derecho, aunado a una carencia de rigor metodológico, han provocado que, en una misma circunscripción territorial, las formas y estilos sean variados. Ante ello, las guías funcionan como un referente para la conducción de audiencias, sin que ello implique una camisa de fuerza que obligue a cumplir con una determinada forma de actuación. Así, la intención de homologar una estructura mínima de trabajo tiene que ver con otorgar certeza a la sociedad y a los integrantes que la conforman, lo que a todas luces permitirá eliminar cualquier arbitrariedad en el actuar de las personas juzgadoras.

- B. Facilitar la preparación de las audiencias.** Al establecerse en las guías de conducción de audiencias las distintas etapas que las conforman, así como al aportar buenas prácticas, las personas juzgadoras, litigantes, líderes sindicales y personas trabajadoras que intervengan en su desahogo podrán anticiparse y preparar de mejor forma su intervención. En ese sentido, a través de la transparencia y publicidad de las guías, será viable preparar la tarea que a cada uno le corresponda desplegar y, con ello, contar con procedimientos acordes a las máximas legales.

IV. VIAJES EXPLORATORIOS DE BUENAS PRÁCTICAS

Como parte de las estrategias que la UIRMJL y TECLAB diseñaron para dotar de las mejores prácticas a las guías de conducción de audiencias, se emprendieron dos viajes exploratorios, uno a Chile y otro a Estados Unidos. De forma central, se obtuvo la siguiente información.⁴

CHILE. La necesidad de transitar hacia la oralidad en los procedimientos laborales fue impulsada por la transición a la democracia, el tratado de libre comercio con EUA, así como por la búsqueda de estar cerca de la sociedad. En el ámbito técnico, se tuvo un aprendizaje del proceso de edificación de sus guías laborales. En lo particular, las finalidades que se siguieron fueron:

- Transmitir mejores prácticas.
- Recomendar ciertos criterios de resolución para casos frecuentes.
- Crear textos que puedan servir de apoyo a la labor docente de actuales y futuras personas juzgadoras.
- Iniciar un diálogo con los operadores del sistema y la academia.

⁴ Del 6 al 8 de mayo se realizó el viaje a Chile, mientras que del 20 al 22 de mayo se viajó a Berkeley, Estados Unidos.

ESTADOS UNIDOS. El sistema laboral tiende a fomentar la autonomía de la voluntad, más allá de ofrecer un garantismo que salvaguarde desventajas sociales. No obstante, la figura de las personas juzgadoras (oralidad), así como de la mediación, sustentan un andamiaje jurídico que busca solucionar las problemáticas laborales de forma pragmática.

Se reflexionó sobre los alcances que tienen los sesgos en la construcción del pensamiento, así como sobre las competencias de negociación requeridas para resolver conflictos actuales en materia colectiva.

Ambos países, partiendo de su tradición jurídica, aportaron numerosas narrativas sobre las características que los sistemas laborales han tejido con el paso del tiempo. Asimismo, Chile formuló diagnósticos específicos sobre la eficacia o ineficacia de sus guías laborales. Las guías en México se nutrieron de tales aportes para incorporar aquello que funcionó y desechar aquello que tuvo funestas consecuencias.

V. PROCEDIMIENTOS QUE REGULAN LAS GUÍAS Y TIPOS DE GUÍAS DE AUDIENCIAS

Las guías judiciales de conducción de audiencias en materia laboral representan un proyecto a corto, mediano y largo plazo, por lo que, en esta primera etapa, dos procedimientos sobresalen como la punta de lanza de la iniciativa en comento. En efecto, la huelga y la titularidad destacan como los elegidos para encabezar los trabajos, en virtud de que constituyen el grueso de los asuntos tramitados ante el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos.

VI. CONTENIDO DE LAS GUÍAS

Como se narró, la homologación es uno de los objetivos de las guías, lo que implica el despliegue de contenidos similares para estas, sin que ello implique la existencia de algunas diferencias en alguna de ellas. En términos generales, observan el siguiente orden:

- a) **Definición.** Como primer contacto con las guías, la persona lectora se enfrentará a una pregunta que no pretende asumir una respuesta totalitaria, sino una aproximación a la definición del tipo de guía a consultar. Con ello, el análisis de los documentos de trabajo no partirá de la ambigüedad, sino de un piso descriptivo que tienda a fomentar el debate y la reflexión.

- b) **Marco jurídico.** Un apartado importante que acompaña las guías tiene que ver con el fundamento legal. Ello es así, toda vez que la actividad jurisdiccional no es arbitraria; por el contrario, encuentra un soporte, el cual debe señalarse y transparentarse para el conocimiento de la población.
- c) **Estructura de las audiencias.** La columna vertebral de las guías se describe en este apartado, con el fin de señalar paso a paso las diversas fases que las componen. Sin lugar a dudas, dicho acompañamiento proporcionará certeza a las personas lectoras.
- d) **Descripción de cada etapa.** Las guías cuentan con una explicación breve de cada una de las etapas, lo que permitirá que los lectores tengan un mapa frecuente para ubicarse dentro del texto. Lo anterior no solo favorecerá la comprensión de los usuarios, sino además a la crítica constante de los documentos en comento.
- e) **Guion.** Como aspecto a destacar, las guías de conducción de audiencias ofrecen una referencia (ejemplo) concreta de lo que se propone. Es decir, una sugerencia o base para llevar a cabo las audiencias, sin que ello implique obligatoriedad alguna en el despliegue que hagan las personas juzgadoras o público en general.

VII. TÓPICOS RELEVANTES

Respecto a la construcción de las guías, ciertos rubros resultan comunes en su diseño, lo que abonará en el proceso de homologación de estas.

1. **Referencias directas a la Ley Federal del Trabajo.** Además de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dicha ley es el ordenamiento específico que regula las relaciones laborales entre particulares. Por ende, las guías contienen una constante referencia a los diversos artículos de este cuerpo normativo, cuya vigencia otorga legitimidad a cada una de ellas.
2. **Citas de jurisprudencias y tesis aisladas.** No obstante que la reforma laboral tiene poco tiempo de haberse implementado, existe un sistema de precedentes que ha clarificado las dudas interpretativas sobre las vertiginosas problemáticas que presenta el sistema. Derivado de ello, se ha hecho un esfuerzo por incorporar precedentes (jurisprudencia y tesis aisladas) que permitan conocer

los últimos criterios emanados de los diversos tribunales del Poder Judicial de la Federación.

- 3. Aporte de experiencias en tribunales y sugerencia de buenas prácticas judiciales.** Las guías de conducción de audiencias no fueron edificadas exclusivamente por personas juzgadoras del Poder Judicial de la Federación, sino que en su trazo participaron activamente los estados de Sonora, Querétaro, Estado de México y Ciudad de México. Ello abona significativamente al contenido de las guías, al depositar múltiples miradas emanadas desde diversas regiones del país. Así, cada uno de los textos que la persona usuaria tendrá en sus manos otorgará un cúmulo de buenas prácticas para aplicarse en el momento que así se estime conveniente.
- 4. Redacción sencilla, clara y amigable.** Si bien es cierto que cada área del conocimiento humano entraña una complejidad importante, al estar dotada de ciertos tecnicismos inherentes a las descripciones conceptuales que dan cuenta de los procesos que la conforman, no menos cierto es que existe una necesidad de transmitir dicho saber en palabras sencillas. Lo relevante es favorecer el pleno entendimiento entre los usuarios receptores de la información.
- 5. Uso de lenguaje incluyente.** Como una medida para contrarrestar las desventajas que la falta de perspectiva de género ha provocado en nuestras sociedades, las guías han sido pensadas y diseñadas desde el lenguaje incluyente, lo cual abonará a visibilizar sectores o grupos vulnerados.
- 6. Cápsulas explicativas.** No obstante que las guías contienen una descripción apegada a la Ley Federal del Trabajo, lo cual enriquece y clarifica la serie de pasos que es necesario llevar a cabo en las diferentes audiencias que componen el procedimiento de huelga y titularidad, se han incorporado cápsulas interactivas, donde los diversos titulares que integraron los equipos de trabajo compartirán experiencias y narrativas sobre el contenido de estas.

Cada una de las características enunciadas contribuirá significativamente a realizar una lectura más completa de las guías, al explicar los contextos y condiciones bajo los que fueron construidas. Estamos convencidos de que el despliegue del diálogo entre estos documentos y la sociedad fomentará la crítica al trabajo diario de cientos de personas juzgadoras, al compás de una intención marcada de impulsar el adecuado acceso a la justicia.

Siglas y Acrónimos

AS	●	Auxiliar de Sala
CCJ	●	Comisión de Carrera Judicial
CCT	●	Contrato colectivo de trabajo
CFCL	●	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
CJF	●	Consejo de la Judicatura Federal
CPF	●	Código Penal Federal
IMSS	●	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	●	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
LFT	●	Ley Federal del Trabajo
OIT	●	Organización Internacional del Trabajo
PJ	●	Persona juzgadora
PSI	●	Persona secretaria instructora
SAT	●	Servicio de Administración Tributaria
SEP	●	Secretaría de Educación Pública
SSPC	●	Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana
UCNSJP	●	Unidad para la Consolidación del Nuevo Sistema de Justicia Penal
UIRMJL	●	Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral
UMA	●	Unidad de medida y actualización

Glosario

Acción colectiva: Aquella que tiene por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo u organización sindical, sin que dependa del carácter numérico de las personas que intervienen en la contienda.

Acción individual: Aquella que tiene por objeto plantear la decisión sobre el derecho que a una o varias personas trabajadoras o empleadoras les corresponda en lo particular.

Actor: El que ejerce una acción procesal mediante la promoción de una demanda ante un órgano jurisdiccional o aquel a cuyo nombre se promueve.

Actos de injerencia: Acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyarlas de cualquier forma con el objeto de colocarlas bajo su control.

Actuaciones: Conjunto de actos, diligencias y elementos en general que obren en el expediente.

Acuse de recibo: Documento o soporte generado para acreditar la recepción de escritos u oficios por las autoridades.

Admisión probatoria: Pronunciamiento de la persona juzgadora por el que autoriza la incorporación al proceso de las pruebas ofrecidas por las partes.

Alegato: Exposición oral o escrita de los argumentos de las partes sobre el fundamento de sus respectivas pretensiones.

Apercibimiento: Medida o consecuencia jurídica precisada por el tribunal para el caso de que no se cumpla un requerimiento.

Aseguramiento: Diligencia para la salvaguardia, garantía o preservación del interés en conflicto.

Audiencia: Acto formal presidido por la autoridad jurisdiccional, al que se convoca a las partes procesales para que expongan sus argumentos y ofrezcan pruebas con la finalidad de acreditar los planteamientos formulados en el juicio o incidente.

Autoridad conciliadora: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los centros de conciliación de las entidades federativas, según corresponda.

Auxiliar de Sala: Persona encargada de proporcionar el apoyo oportuno durante la celebración de las audiencias.

Boleta de votación: Documento físico o electrónico en el que las personas trabajadoras expresan el sentido de su voto.

Buzón electrónico: Sistema electrónico empleado para la notificación ágil y efectiva de las determinaciones judiciales.

Certificado de registro: Documento emitido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral mediante el cual se acreditan los principios constitucionales de representatividad de las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Comisiones revisoras: Conjunto de miembros de una organización sindical o fuente de empleo encargados de participar en la negociación colectiva, con motivo de la revisión de un contrato colectivo de trabajo.

Competencia: Suma de facultades que la ley confiere a la persona juzgadora para ejercer su jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos.

Conflicto de titularidad: Controversia intersindical que tiene por objeto determinar qué organización cuenta con el apoyo mayoritario de las personas trabajadoras dentro de una fuente de empleo y, por tanto, quién debe tener la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo o contrato ley.

Contraparte: Persona con un interés contrario dentro de un proceso judicial o litigio.

Controversia principal: Es la pretensión fundamental que se ejerce dentro de un procedimiento jurisdiccional en contraposición con las defensas y excepciones planteadas por la parte demandada.

Correr traslado: Poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del tribunal, salvo en los casos previstos por la ley de la materia.

Declinatoria: Vía o forma para objetar la competencia de una autoridad jurisdiccional, y consiste en pedir al tribunal que conoce de un asunto que cese en su trámite y lo remita al diverso que el propio objetante considere competente.

Demandado: Persona física o moral de la que se pide el otorgamiento o cumplimiento de determinadas prestaciones; esto a través de una demanda presentada ante un tribunal por parte de quien se denomina actor.

Depositario: Persona que asume el encargo de guardar el objeto depositado por otro.

Derecho procesal: Conjunto de disposiciones adjetivas que regulan los procedimientos jurisdiccionales.

Desahogo de pruebas: Conjunto de actuaciones realizadas para la obtención de una prueba, o bien, para que esta exponga o muestre su contenido.

Desahucio: Juicio mediante el que se busca la desocupación de un inmueble arrendado, derivado del incumplimiento del contrato de arrendamiento.

Desechar: Determinación por virtud de la cual se excluye del conocimiento del tribunal un procedimiento o conflicto, o bien, una prueba, al considerar que no se cumplieron los requisitos legales exigibles.

Diferimiento: Aplazamiento y fijación de una nueva fecha para la continuación de una audiencia.

Embargo: Acto procesal que consiste en asegurar y afectar bienes de una persona, derivado de un mandato escrito, fundado y motivado, emitido por una persona juzgadora.

Emplazamiento: Llamado judicial que se hace para que, dentro del plazo legalmente señalado, la parte demandada comparezca a juicio.

Empresa emplazada: Persona física o moral que realizó la contratación de personas trabajadoras y que es llamada a un procedimiento de huelga para la celebración de un contrato colectivo de trabajo, o bien, para la revisión del salario o las condiciones de trabajo establecidas en este.

Estallamiento: Suspensión temporal de labores llevada a cabo por una coalición de personas trabajadoras.

Excepción: Argumento técnico que el demandado emplea para destruir o dilatar la acción ejercida en su contra ante un tribunal.

Excusa: En el ejercicio de la función jurisdiccional, es la manifestación de un impedimento legal por parte del juez o secretario instructor para dejar de conocer de un juicio, al considerar que existen elementos que pudieran comprometer su imparcialidad, por ejemplo: la estrecha amistad o la enemistad manifiesta.

Fondo del asunto: Aspecto sustancial, objeto y materia de la controversia planteada.

Fuerza pública: Conjunto de agentes que participan en labores de seguridad pública y que, con motivo de su empleo, cargo o comisión, hacen uso de la fuerza.

Fundamentación: Cita o referencia de los preceptos jurídicos que sostienen una decisión jurisdiccional.

Huelga solidaria: Movimiento que pretende apoyar a alguna otra huelga originada bajo uno de los objetos precisados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Impedimento: Causa que inhabilita a una persona juzgadora o secretaria de instrucción para actuar con imparcialidad.

Improcedente: Decisión jurisdiccional por la que se desestima un planteamiento, prestación, acción o excepción.

Impugnación: Vía para combatir una decisión jurisdiccional.

Imputabilidad de la huelga: Petición formal para que, en un procedimiento jurisdiccional, el tribunal determine si los motivos que dieron lugar a la suspensión de labores son atribuibles a los trabajadores, o bien, al empleador.

Incidente: Procedimiento que tiende a resolver una controversia de carácter accesorio o adjetivo, relacionada inmediata y directamente con el asunto principal.

Incidente de acumulación: Incidente que se desarrolla con la finalidad de que dos o más procedimientos se tramiten y resuelvan en un solo expediente.

Incidente de competencia: Incidente que se desarrolla para verificar que el tribunal cuenta con facultades para ejercer su jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos.

Incidente de nulidad: Incidente que se desarrolla con la finalidad de verificar si una notificación se realizó conforme a las reglas legales.

Incidente de personalidad: Incidente que se desarrolla para verificar que la persona que actúa a nombre de una de las partes cuenta con facultades para tal efecto.

Incidente de previo y especial pronunciamiento: Aquellos procedimientos que se refieren a presupuestos procesales sin los cuales el proceso no puede continuar. Se les llama “de especial pronunciamiento” porque deben resolverse mediante una resolución que únicamente concierne a la cuestión incidental y no a la definitiva, que es en la que se deciden las cuestiones litigiosas principales.

Incidentista: Actor en el incidente.

Incompetencia: Falta de jurisdicción de un juez para conocer de una determinada causa.

Inexistencia de la huelga: Determinación del tribunal en la que se concluye que la suspensión de labores se llevó a cabo sin cumplir alguno de los requisitos de forma y fondo establecidos en la ley.

Ilícitud de la huelga: Determinación del tribunal en la que se concluye que la mayoría de los huelguistas ejecutaron actos violentos contra las personas o las propiedades, o bien, en caso de guerra, que las personas trabajadoras pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Mampara: Panel generalmente móvil que sirve para dividir o aislar un espacio.

Manifestación: Exposición oral o escrita de los argumentos que tenga una parte respecto de un punto concreto del juicio o incidente.

Marco jurídico: Conjunto de disposiciones, leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

Medidas disciplinarias: Conjunto de sanciones que impone la autoridad ante hechos cometidos por las partes que alteren el buen desarrollo de las audiencias o diligencias.

Medio de apremio: Medida o sanción precisada por el tribunal con la finalidad de lograr el cumplimiento de una determinación.

Motivación: Exposición de los argumentos que sustentan una decisión jurisdiccional.

Notificación: Acto de comunicación procesal por virtud del cual se comunica a las partes, terceros o autoridades el contenido de una resolución.

Objeción: Argumento de oposición respecto de un punto concreto del juicio o incidente.

Objeto de la huelga: Aquello que constituye la materia o propósito de la huelga, por ejemplo: la celebración de un contrato colectivo de trabajo, o bien, su revisión general.

Oportunidad procesal: Posibilidad con que se cuenta para realizar un acto o ejercer una facultad procesal, para lo que se deberá atender la forma y plazo establecidos por la ley.

Padrón: Documento elaborado por el tribunal que contiene el listado de personas trabajadoras con derecho a voto en la prueba de recuento.

Paraprocesal: Vía procesal en la que se tramitan aquellos asuntos que, por mandato de ley y/o por su naturaleza, requieren la intervención del tribunal, sin que haya controversia entre partes determinadas.

Partes: Contendientes en un juicio, de los cuales uno pretende o pide algo (parte actora) y el otro resiste o rehúsa lo que se pide de este (parte demandada).

Peculio: Patrimonio con que cuenta una persona física o moral.

Persona empleadora: Persona física o moral que requiere los servicios de uno o varios trabajadores.

Persona juzgadora: Persona titular de un juzgado o tribunal.

Persona secretaria instructora: Persona encargada de auxiliar al tribunal en el dictado de acuerdos o providencias cautelares y cuenta con fe pública.

Personalidad: Capacidad para actuar en un juicio a nombre propio, o bien, de otra persona. En materia laboral, este aspecto se rige por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Preclusión: Pérdida de la oportunidad procesal para llevar a cabo un acto o ejercer un derecho.

Prestación: 1) En el juicio: Es el concepto que la parte actora pide en un juicio cuyo cumplimiento o aportación se atribuye al demandado.

2) En la relación laboral: Es el beneficio que se otorga a la persona trabajadora por el desempeño de su actividad laboral.

Presupuesto procesal: Requisito o condición que debe cumplirse para poder dictar una sentencia de fondo válida.

Prevenición: Resolución a través de la cual el tribunal requiere al promovente para que aclare su escrito, o bien, cumpla determinados requisitos legales necesarios para darle trámite positivo.

Promoción: Escrito a través del cual una persona formula una solicitud o un planteamiento al tribunal.

Pruebas: Elementos que las partes llevan al juicio con la finalidad de acreditar sus planteamientos.

Prueba documental: Prueba cuyo contenido se plasma por escrito o gráficamente, como un contrato, una carta compromiso, una fotografía, un plano, etcétera.

Prueba instrumental: Prueba que consiste en el conjunto de constancias que integran el expediente judicial.

Prueba presuncional: Prueba que consiste en la consecuencia que la ley o el tribunal deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Prueba superveniente: Prueba que se presenta después del período de ofrecimiento probatorio y, para admitirla, es necesario corroborar la imposibilidad de presentarla antes, así como su relevancia, pertinencia y que su admisión no causa indefensión o desequilibrio procesal.

Radicación: Registro del expediente judicial en los sistemas del tribunal.

Recuento: Prueba que consiste en la recepción del voto de las personas trabajadoras respecto de su preferencia por un sindicato u otro, o bien, por la suspensión de labores.

Recusación: Proceso por el cual se solicita la exclusión de la persona juzgadora o secretaria de instrucción para continuar en el conocimiento de un asunto, derivado de su posible parcialidad.

Reposición del procedimiento: Decisión que toma el tribunal al detectar la infracción de alguna norma procesal y que da lugar a que el procedimiento regrese al punto en el que se encontraba previo a que aconteciera dicha infracción y se substancie nuevamente a partir de este.

Requerimiento: Petición formal que hace el tribunal a una persona física o moral, particular u oficial, o bien, a una autoridad, para que realice una acción específica o cumpla con una obligación. Generalmente se acompaña de un apercibimiento.

Resolución: Decisión de la persona juzgadora o tribunal respecto de algún aspecto del juicio o incidente.

Resolver de plano: Decisión que emite el tribunal en forma sumaria o breve, sin la necesidad o el deber de desahogar algún trámite previo.

Revisión contractual: Objeto de la huelga que consiste en la posibilidad de modificar o adicionar cualquier cláusula contractual.

Revisión salarial: Objeto de la huelga que consiste en la posibilidad de incrementar el salario.

Secretario general: Persona física que tiene la representación del sindicato en todos los actos y actividades en que este participe.

Sentencia: Decisión emitida por el tribunal con la finalidad de resolver la controversia suscitada en un juicio.

Sindicato emplazante: Sindicato que inicia el procedimiento de huelga.

Superior: Órganos jurisdiccionales competentes para conocer de las impugnaciones de los actos y resoluciones emitidos por los tribunales.

Titularidad del contrato colectivo: Facultad otorgada por la ley al sindicato mayoritario para participar en la negociación colectiva ante la persona empleadora, e implica acordar y administrar las condiciones que regirán las relaciones laborales.

Trabajador de confianza: Persona que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Unidad de medida de actualización: Unidad estándar utilizada para determinar y actualizar una cantidad monetaria en los procesos judiciales, considerando la inflación y variación del poder adquisitivo de la moneda.

Valor probatorio: Grado de credibilidad o certeza que produce una prueba en un proceso judicial respecto de la verdad de un hecho o la existencia de un derecho; de acuerdo con la relevancia, autenticidad y fiabilidad de la prueba presentada.

Voto a favor de la huelga: Voto expresado por un trabajador en el sentido de que está de acuerdo con la suspensión de labores.

Voto en contra de la huelga: Voto expresado por un trabajador en el sentido de que está en contra de la suspensión de labores.

Voto nulo: Boleta de votación depositada en una urna de la cual no es posible advertir con total certeza el sentido del voto.



01

HUELGA

INTRODUCCIÓN

La huelga es un derecho fundamental que consiste en la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de personas trabajadoras, derivado de que no se satisfagan las peticiones planteadas ante la persona empleadora.¹ Se trata de un último recurso por el que se busca la mejora de las condiciones laborales. De acuerdo con su regulación, no es un procedimiento jurisdiccional, sino que “primordialmente” persigue la solución del conflicto mediante la vía conciliatoria.² Inicia con la presentación del pliego de peticiones y puede concluir mediante el convenio que celebren las partes.³

Si no les es posible llegar a un acuerdo y el sindicato insiste en continuar con el procedimiento, tendrá lugar el estallamiento o suspensión de labores, aspecto que será calificado por el tribunal para determinar si es existente o inexistente, lícita o ilícita.⁴ De ser el caso, la paralización de las labores podrá prolongarse por tiempo indefinido,⁵ sin perjuicio de que las partes puedan ser exhortadas tanto por el tribunal como por el centro de conciliación para continuar las pláticas de negociación y logren un acuerdo que permita el levantamiento de la huelga, así como la continuación de las labores en el centro de trabajo.⁶

Asimismo, una vez estallada la huelga, las partes podrán solicitar la imputabilidad de esta, es decir, podrán promover ante el tribunal el procedimiento contencioso que consideren procedente⁷ a efecto de que resuelva a qué parte son atribuibles los motivos que dieron lugar al estallamiento e imponga las condenas que resulten procedentes.⁸ Finalmente, toda vez que la huelga es el último recurso para equilibrar los factores de la producción, en el procedimiento relativo todos los días y horas son hábiles, y las notificaciones surten efectos en la fecha y hora en que hubieran quedado hechas.⁹

¹ LFT, 2019, art. 440.

² “HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES”, Jurisprudencia 2a./J. 79/98, Novena Época, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Octubre de 1998, registro digital 195400.

“HUELGA, EMPLAZAMIENTO A. EL ACUERDO QUE ORDENA NO DARLE TRÁMITE Y ARCHIVAR EL EXPEDIENTE, ES RECLAMABLE EN AMPARO INDIRECTO”, Jurisprudencia 2a./J. 34/96, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, registro digital 200577.

³ El convenio es una de las formas en que puede concluir la huelga, ya que de acuerdo con el artículo 469 de la LFT, también puede concluir por allanamiento, laudo arbitral o sentencia del tribunal.

⁴ LFT, 2019, arts. 929 y 933.

⁵ LFT, 2019, art. 932, *a contrario sensu*.

⁶ LFT, 2019, art. 774 bis, aplicable por analogía.

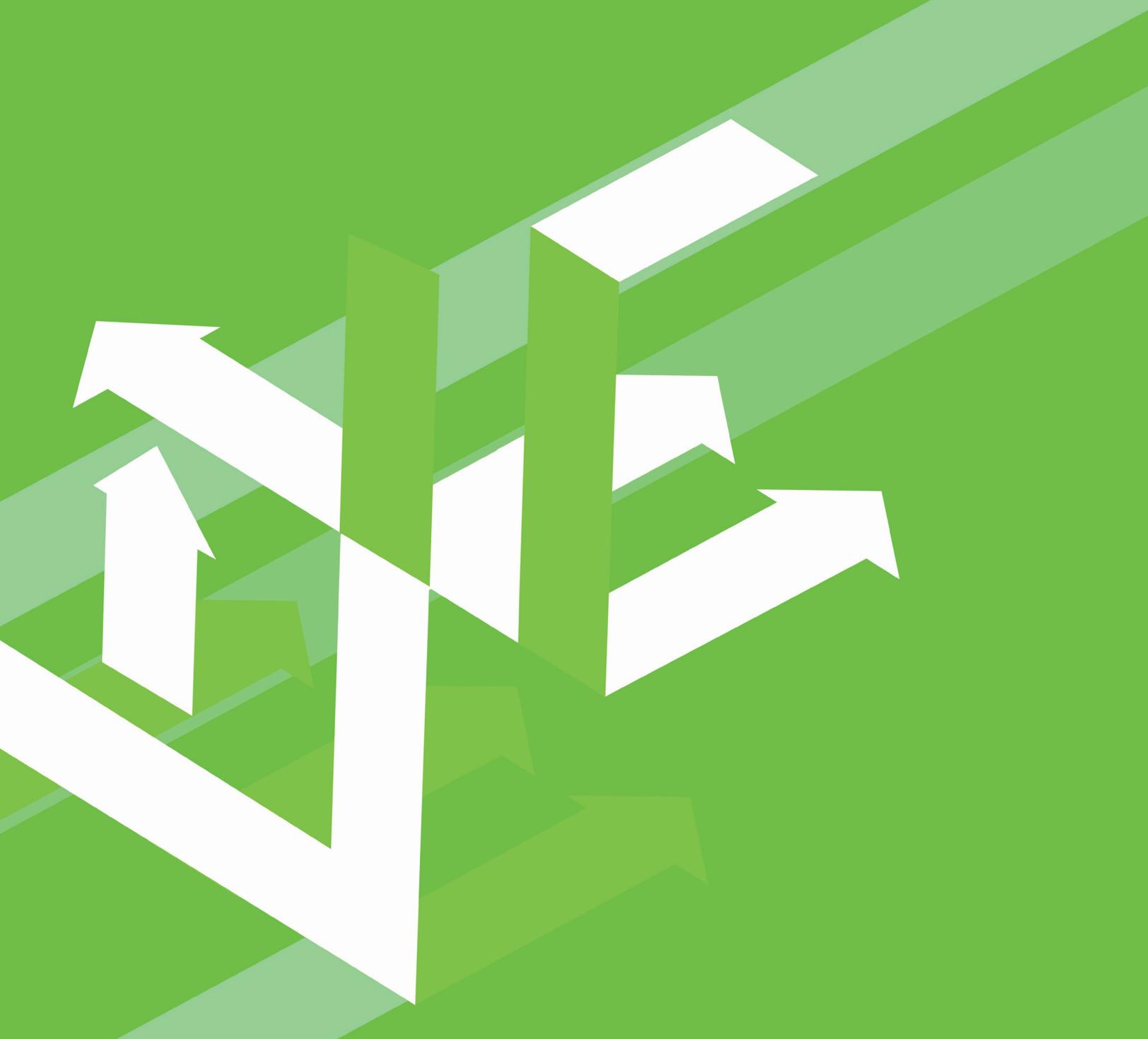
⁷ Juicio ordinario, o bien, conflicto colectivo de naturaleza económica.

⁸ LFT, 2019, art. 937.

⁹ LFT, 2019, art. 928, fracciones II y III.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA





Huelga

**PAUTA DE
AUTO INICIAL**

I. REQUISITOS LEGALES QUE DEBE CUMPLIR EL PLIEGO DE PETICIONES



Una vez que la coalición o el sindicato¹⁰ presente el pliego de peticiones ante el tribunal laboral, es indispensable corroborar que se reúnen los requisitos previstos en los artículos 920 y 923 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), como son:

- Constar por escrito (físico o digital) y contar con firma de quien tenga facultades para tal efecto.
- Estar dirigido a la persona empleadora.
- Precisar las peticiones y el objeto de la huelga.¹¹
- Señalar el día y hora en que se suspenderán las labores en caso de que las peticiones no sean satisfechas, o bien, precisar el plazo que durará la etapa de prehuelga.
- Corroborar que el aviso de suspensión de labores se formule, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para tal efecto, o bien, 10 días para el caso de servicios públicos.¹²
- Exhibir la constancia de representatividad, en caso de que se pretenda la firma de un contrato colectivo de trabajo o contrato-ley.
- Exhibir el certificado de registro del contrato colectivo, el acuse de recibo de que este se solicitó cuando se pida la revisión contractual o salarial, el cumplimiento del contrato colectivo, o se trate de una huelga solidaria.
- Que el emplazamiento se solicite por el sindicato que es titular del contrato colectivo, o bien, administrador del contrato ley.
- Cuando se pida la firma de un contrato colectivo, verificar que no haya otro previamente registrado o, en su defecto, que no haya sido revisado durante los últimos cuatro años.

El artículo 920 también hace referencia al deber del sindicato emplazante de exhibir el pliego de peticiones por duplicado; sin embargo, actualmente, en diversos tribunales del país está en operación el expediente electrónico, mediante el



¹⁰ Por conducto de quien legalmente tenga facultades para representarlo en la presentación del pliego de peticiones: secretario general, comitiva sindical, delegados, apoderados, etcétera.

¹¹ LFT, 2019, art. 450.

¹² LFT, 2019, art. 925.

cual los particulares pueden ingresar promociones ante los órganos jurisdiccionales por vía electrónica. Por ello, cuando el pliego de peticiones se presente de esta forma, el juzgador podrá considerar cumplido dicho requisito, atento al principio de realidad y al aprovechamiento de las tecnologías.

Por último, de conformidad con el artículo 928, fracción III, de la LFT, en el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles, razón por la que los plazos que se mencionen se computarán en días naturales, salvo cuando expresamente se indique que se trate de días hábiles.



II. DECISIONES DE LA PERSONA JUZGADORA FRENTE A LA PRESENTACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES



A. SÍ SE REÚNEN LOS REQUISITOS LEGALES. Cuando se corrobore que se reúnen los requisitos legales exigibles, el tribunal podrá dar trámite al pliego de peticiones y ordenará que se llame al procedimiento al empleador.



B. NO SE REÚNEN LOS REQUISITOS LEGALES. En estos casos, el juzgador podrá:

B.1. No dar trámite al pliego de peticiones y, en caso de que resulte procedente, dejar a salvo los derechos del sindicato emplazante para presentarlo nuevamente, una vez que se reúnan los requisitos aplicables.¹³

B.2. Requerir al sindicato emplazante para que, de resultar procedente, cumpla el requisito que se considere omitido.

Ni la normativa de la materia ni la jurisprudencia establecen que la persona juzgadora esté obligada a requerir al sindicato emplazante en los casos en que se omitan todos los requisitos previstos en el artículo 920 de la LFT. Es decir, en este

¹³ LFT, 2019, art. 923.

"HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES", Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia laboral, Tesis: 2a./J.79 /1998 (9ª.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, Octubre de 1998, p. 445, registro digital 195400.

"EMPLAZAMIENTO A HUELGA PARA LA REVISIÓN CONTRACTUAL. AL SER EL CERTIFICADO DE REGISTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EXPEDIDO POR EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL (CFCRL), O EL ACUSE DE RECIBO DEL ESCRITO EN EL QUE SE SOLICITÓ, UN REQUISITO INDISPENSABLE PARA DAR TRÁMITE AL PLIEGO DE PETICIONES RELATIVO, NO IMPONE EL DEBER DE PREVENIR AL SINDICATO EN CASO DE QUE OMITA EXHIBIRLO", Tribunales Colegiados de Circuito, en tesis laboral, Tesis: I.8º.T.6 L (11a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Undécima Época, Tomo IV, Octubre de 2022, p. 3549, registro digital 2025324.

rubro no hay obligación jurídica de requerir; no obstante, si la persona juzgadora lo estima viable, podrá hacerlo con el señalamiento concreto del requisito omitido, el plazo que otorgue al sindicato para cumplirlo, así como con el apercibimiento que, en su caso, hará efectivo.

C. COMPETENCIA

El tribunal debe verificar oficiosamente si es o no competente para conocer del asunto. En ese sentido, el tribunal al que se dirija el pliego de peticiones no se podrá pronunciar sobre la competencia, sino hasta que esté hecho el emplazamiento de la persona empleadora.¹⁴ Una vez que esto ocurra, por medio de resolución escrita, podrá determinar su legal incompetencia para continuar el trámite del procedimiento, así como dar vista al sindicato emplazante, el cual tendrá un plazo de 24 horas para designar al tribunal competente.¹⁵ La ley no establece expresamente la sanción que resulta aplicable para el caso de que no se realice dicha designación; sin embargo, al tomar en cuenta el principio de instancia de parte agraviada, así como el deber de tutelar la seguridad jurídica de las partes y sociedad, es posible que se aperciba al sindicato con la no continuación del trámite del procedimiento y el archivo de expediente.¹⁶

En todo caso, la persona juzgadora podrá ordenar los actos que considere necesarios, así como recabar pruebas y citar a las partes a la celebración de una audiencia especial, con la finalidad de contar con los elementos necesarios para decidir si es o no competente para conocer del procedimiento de huelga.

D. OTROS CASOS

Cuando el pliego de peticiones se dirija al tribunal competente, pero se presente ante la autoridad más cercana al centro de trabajo, esta deberá llevar a cabo el emplazamiento de la persona empleadora y notificar a la autoridad conciliadora para el ejercicio de sus funciones. Hecho lo anterior, remitirá el expediente al tri-

¹⁴ LFT, 2019, art. 928, fracción V.
"HUELGA, NO PUEDEN VÁLIDAMENTE DECLARARSE INCOMPETENTES LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ANTES DEL EMPLAZAMIENTO AL PATRÓN", Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia laboral, Tesis: 2a./J.35/1998 (9ª.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, Mayo de 1998, p. 447, registro digital 196197.

¹⁵ LFT, 2019, art. 928, fracción V.
"HUELGA. LAS JUNTAS CARECEN DE FACULTADES PARA PLANTEAR OFICIOSAMENTE UN CONFLICTO COMPETENCIAL EN EL PROCEDIMIENTO RELATIVO", Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia laboral, Tesis: 2a./CLIV/98 (9ª.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, Diciembre de 1998, p. 432, registro digital 194911.

¹⁶ LFT, 2019, art. 923.



bunal competente dentro del plazo de 24 horas, avisándole telefónicamente o por cualquier medio electrónico.¹⁷

Ahora bien, de la lectura del artículo 920, fracción II, de la LFT, se desprende que en estos casos no es necesario que el tribunal o autoridad que recibió el pliego de peticiones emita una resolución de incompetencia, toda vez que el sindicato le presentó el pliego por tratarse de la autoridad más cercana, pero no por considerar que fuera la competente para tramitar la huelga. Por ello, bastará que la autoridad receptora del pliego de peticiones lleve a cabo el emplazamiento del empleador y notifique a la autoridad conciliadora, para posteriormente remitir únicamente las constancias al tribunal competente, quien continuará en el conocimiento del asunto.



III. DETERMINACIONES DEL AUTO INICIAL

En caso de que se dé trámite al procedimiento de huelga, el tribunal deberá emitir los siguientes pronunciamientos:

1. Radicación o registro del expediente.
2. Expresar que se reúnen los requisitos exigidos por la normativa y, por ello, dar trámite al procedimiento.¹⁸
3. Ordenar el emplazamiento o llamamiento de la persona empleadora,¹⁹ incluyendo lo siguiente:²⁰
 - a) Determinar las medidas previstas en el artículo 924 de la LFT²¹ y, conforme al diverso 921, informar al empleador que es designado como depositario de la empresa o establecimiento.
 - b) Informarle que tiene el plazo de 48 horas, contadas a partir de que se practique el emplazamiento, para contestar por escrito el pliego de peticiones.

¹⁷ LFT, 2019, art. 920, fracción II, y 921 bis.

¹⁸ LFT, 2019, art. 920.

¹⁹ El emplazamiento se deberá practicar dentro del plazo de 48 horas, si la huelga se refiere a un contrato colectivo, o bien, de 24 horas, si se trata de un contrato-ley, atento a lo previsto en los artículos 921 y 938, fracción III de la LFT.

²⁰ LFT, 2019, arts. 920, 921, 922 y 924.

²¹ a) Suspender toda ejecución de sentencia alguna.

b) No podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento.

c) No se podrán secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados.

Este último supuesto se podrá actualizar únicamente si, antes de estallar la huelga, se trate de:

- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.

- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al IMSS.

- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al INFONAVIT.

- Los demás créditos fiscales.

4. Notificar a la autoridad conciliadora para el ejercicio de sus funciones.²²
5. Citar a una audiencia de conciliación.²³
6. Requerir a las partes para que acudan a dicha audiencia, efectuándose los apercibimientos en el caso de que no lo hagan. Tratándose del sindicato, no correrá el término para la suspensión de labores,²⁴ mientras que, por lo que hace al empleador, se le impondrá una multa.²⁵
7. Requerir a las partes para que acudan a dicha audiencia debidamente representados (por medio de personas que cuenten con facultades para comprometerlas y celebrar convenios en su nombre) con el apercibimiento que, de no hacerlo, se impondrá una multa.²⁶ Si se impone al sindicato, deberá pagarse con el dinero del secretario general, mas no con el patrimonio sindical.²⁷
8. Requerir a las autoridades la información que considere necesaria.

²² LFT, 2019, art. 921 bis.

²³ LFT, 2019, arts. 926 y 927.

²⁴ De acuerdo con el criterio sostenido en la tesis aislada (IV Región)1o.40 L (11a.), registro digital 2025335, de rubro: "PROCEDIMIENTO DE HUELGA. PROCEDE EL ARCHIVO DEL EXPEDIENTE RESPECTIVO COMO TOTALMENTE CONCLUIDO EN CASO DE QUE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, PREVISTA EN EL ARTÍCULO 926 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE DIFIERA EN MÁS DE UNA OCASIÓN", se podría ordenar el archivo del expediente de huelga cuando la audiencia de conciliación se difiera en más de una ocasión por causa atribuible al sindicato, pues esa circunstancia da lugar a que mantenga indefinidamente en suspenso al empleador, vinculándolo mediante el aviso de suspensión de labores y permitiendo que los derechos de los trabajadores queden sin resolución, lo que carece de sustento jurídico.

²⁵ LFT, 2019, arts. 731, fracción I, y 927, fracción II.

²⁶ LFT, 2019, art. 731, fracción I.

²⁷ LFT, 2019, art. 373.

PAUTA DE AUTO INICIAL

REDACCIÓN SUGERIDA

PROCEDIMIENTO DE HUELGA ____/____

En _____, siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, la persona secretaria instructora certifica que a las _____ horas con _____ minutos de esta fecha, se recibió en el tribunal un escrito de emplazamiento a huelga con fecha _____, acompañado de los anexos siguientes:

1. (SE DESCRIBEN ANEXOS)
2. (...)

Doy fe.

La secretaria instructora da cuenta a la jueza de la certificación que antecede y un escrito de emplazamiento a huelga y anexos, registrado con el folio 111. Conste.

La jueza acuerda:

1. Admisión. Téngase por recibido el pliego de peticiones y anexos, signado por _____, en su carácter de secretario general del Sindicato de Trabajadores _____, quien, conforme a lo previsto en los artículos 376 y 692, fracción IV, de la LFT, acredita su personalidad con la copia certificada de la toma de nota número _____, que expidió la autoridad registral.

Se ordena registrar el procedimiento de huelga en el libro de gobierno y formar el expediente físico y electrónico ____/____.

El sindicato emplazante señala que tiene por objeto el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, con fundamento en el artículo 450, fracción IV, de la LFT, precisando que, si sus peticiones no son satisfechas, la huelga estallará a las _____ HORAS DEL DÍA _____ DE _____ DE _____.

Con fundamento en el artículo 920 de la LFT, la solicitud de emplazamiento a huelga cumple los requisitos legales y, en consecuencia, se da trámite el procedimiento de huelga.

2. Audiencia de Conciliación. Con apoyo en el artículo 926 de la LFT, se cita a las partes para que acudan a las _____ HORAS DEL DÍA ____ DE _____ DE ____, a la celebración de la audiencia de conciliación en las instalaciones de este tribunal.

Se apercibe al empleador que, si no comparece, se le impondrá una multa equivalente a 50 veces la unidad de medida y actualización, que asciende a \$5,428.50 (cinco mil cuatrocientos veintiocho pesos 50/100 moneda nacional), de conformidad con lo previsto en los artículos 731, fracción I, y 927, fracción III, del ordenamiento en cita.

Se apercibe al sindicato emplazante que, de no asistir a la referida audiencia, no correrá el plazo para la suspensión de labores.

Asimismo, se requiere a las partes para que, si comparecen mediante apoderado, este cuente con facultades expresas para comprometer a su poderdante en lo relativo a este procedimiento, así como para firmar convenios, con el apercibimiento que, de no hacerlo, se impondrá al omiso una multa de 50 veces la unidad de medida y actualización, que asciende a \$5,428.50 (cinco mil cuatrocientos veintiocho pesos 50/100 moneda nacional), de conformidad con lo previsto en el artículo 731, fracción I, de la citada ley.

Ello en el entendido de que, si se impone alguna multa al sindicato emplazante, esta se aplicará a su secretario general y deberá cubrirse con el dinero de este, pero no con el patrimonio sindical.

3. Representantes y autorizados del sindicato emplazante. Asimismo, de la búsqueda realizada en el Sistema de Registro de Cédulas Profesionales de la Secretaría de Educación Pública,²⁸ se advierte que tienen expedidas sus cédulas profesionales como personas licenciadas en derecho o abogadas, por lo que se reconoce el carácter de apoderadas del sindicato a los profesionales del de-

²⁸ <https://www.cedulaprofesional.sep.gob.mx/cedula/presidencia/indexAvanzada.action>

recho, ello con fundamento en los artículos 376, 693 y 692, fracción IV, de la LFT a:

	Alejandra XXX	###
	Enrique XXX	###

4. Domicilio. En términos del artículo 739 de la LFT, se tiene como domicilio para recibir notificaciones por parte del emplazante el ubicado en: calle _____.

5. Orden de emplazamiento vía exhorto al empleador. Debido a que la fuente de trabajo se encuentra fuera de la sede de este tribunal, con fundamento en los artículos 739, 753, 921, 922 y 924 de la LFT, gírese atento exhorto al Tribunal Laboral _____ en _____, en turno, a efecto que tenga a bien comisionar al personal actuarial adscrito con el fin de que se constituya en: _____ y se sirva:

- Emplazar a la empresa _____, con copia cotejada de este auto, escrito de emplazamiento a huelga y del pliego de peticiones, así como de los anexos descritos y remitidos; dentro del plazo de 48 horas, contado a partir de las _____ horas con _____ minutos del día _____ de _____ de _____, fecha en que este tribunal recibió el emplazamiento a huelga, y se haga saber a la persona empleadora que:

a) A partir de la notificación del presente proveído se constituye en depositario de la empresa o establecimiento, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

b) Deberá contestar por escrito el pliego de peticiones dentro de las 48 horas siguientes a dicha notificación.

c) En su primer escrito o comparecencia señale un domicilio para oír y recibir notificaciones dentro del lugar de residencia de este Tribunal Laboral _____, apercibida que, de no hacerlo, las notificaciones personales se harán por boletín.

d) Se suspende toda ejecución de sentencia, embargo, aseguramiento, o desahucio, en contra de la empresa y secuestro de bienes del local en que se encuentren

instalados, con las excepciones que se refiere el artículo 924 de la ley de la materia.

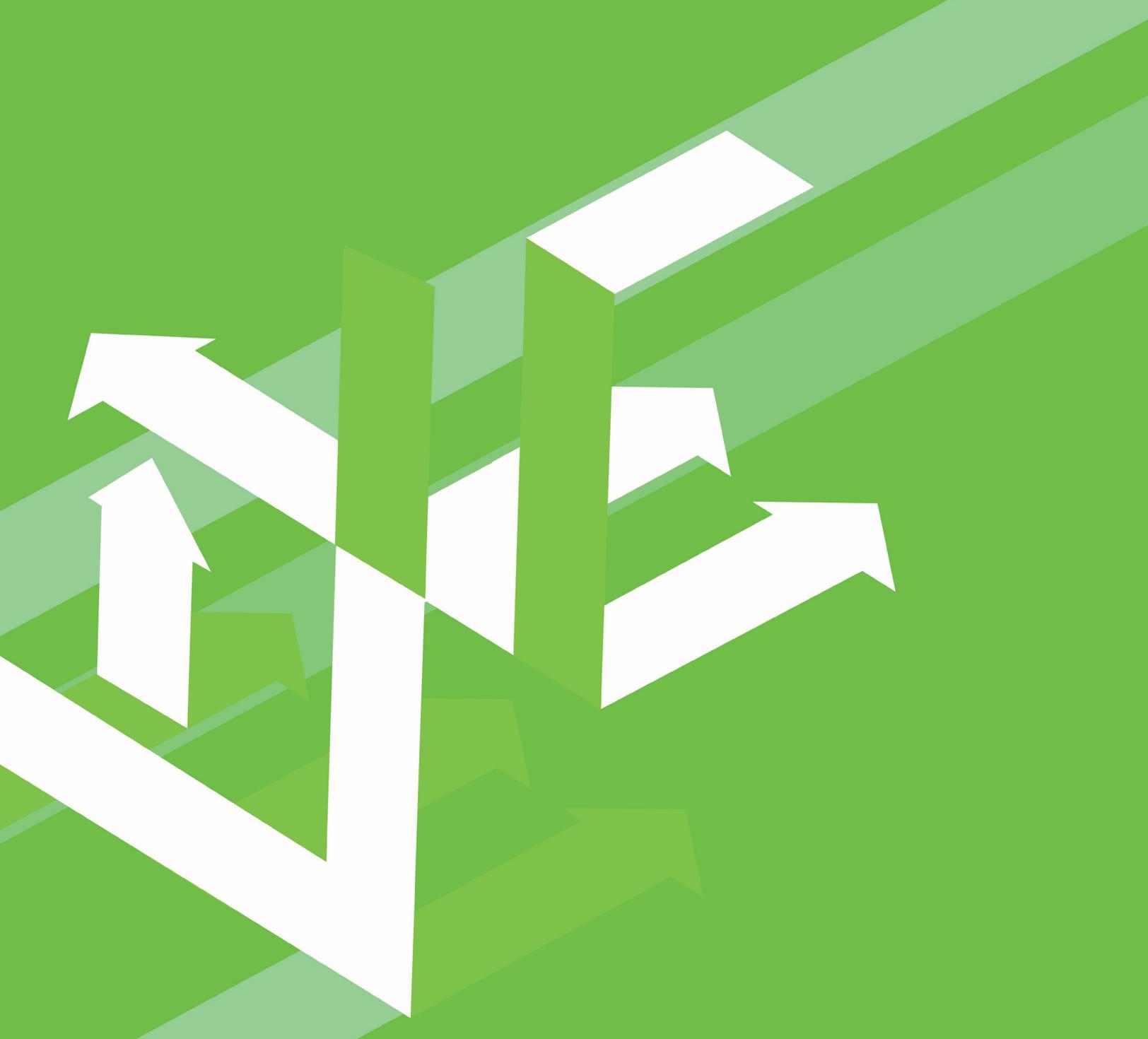
6. Requerimiento al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Por otra parte, con fundamento en los artículos 365 bis, y 782 y 921 bis de la LFT, requiérase al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en la Ciudad de México para que, dentro del plazo de cinco días naturales, asigne una persona conciliadora con la finalidad de que comparezca ante este órgano en la fecha y hora señalados en este acuerdo para la audiencia de conciliación e intervenga en las pláticas conciliatorias las partes.

7. Devolución de documentos. Se autoriza la devolución de los documentos originales exhibidos, previa copia que de estos obre en el expediente físico y/o electrónico, con fundamento en el artículo 695 de la LFT.

Publíquese en el boletín judicial y notifíquese a las partes de la siguiente forma:

Parte	Tipo de notificación
Sindicato emplazante	Personalmente
Empresa emplazada	Personalmente por exhorto
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	Buzón electrónico

Así lo proveyó y firma, _____, jueza _____, asistida por _____, secretaria instructora, quien autoriza y da fe.



Huelga

**GUÍA DE AUDIENCIA
INCIDENTAL DE
PERSONALIDAD**

GUÍA DE AUDIENCIA INCIDENTAL DE PERSONALIDAD

I. ¿EN QUÉ CONSISTE LA AUDIENCIA INCIDENTAL DE PERSONALIDAD?

Es aquella que celebra la persona juzgadora con la finalidad de resolver los cuestionamientos u objeciones formulados por una de las partes para objetar la personalidad de quien haya comparecido ante el tribunal a nombre de su contrario. Para la celebración de esta audiencia, es un presupuesto que la persona cuya personalidad se objeta haya comparecido previamente ante el órgano jurisdiccional y este la haya reconocido tácita o expresamente, lo que se objeta a través del incidente que nos ocupa.

De acuerdo con el artículo 928, fracción IV, de la LFT, en el procedimiento de huelga no se admitirán más incidentes que el de personalidad.

II. ¿CUÁL ES EL MARCO JURÍDICO QUE RIGE ESTE INCIDENTE?

En el artículo 720 de la LFT se establecen las formalidades que se deben observar en toda audiencia, incluyendo la incidental de personalidad. Asimismo, en lo general, se rige por los artículos 762 y 763; y, en lo particular, por el artículo 928, fracción IV, de la LFT.

III. ¿CÓMO SE DEBE PROMOVER EL INCIDENTE?

Por escrito,¹ o bien, en forma oral en la audiencia respectiva, donde el promovente expone los motivos en los que se apoya y las pruebas que sostienen su planteamiento.² De incumplirse cualquiera de estos requisitos, el tribunal desechará de plano el incidente.³



¹ LFT, 2019, art. 928, fracción IV.

² LFT, 2019, art. 763, párrafo cuarto.

³ LFT, 2019, arts. 928, fracción IV, y 763, párrafos primero, segundo y cuarto.



IV. ¿CUÁNDO SE PUEDE PROMOVER EL INCIDENTE DE PERSONALIDAD?

a) **Tratándose de la persona empleadora.** El incidente se podrá promover en el escrito de contestación al pliego de peticiones, el que se deberá presentar ante el tribunal dentro de las 48 horas siguientes a que se haya practicado el emplazamiento.⁴

b) **Tratándose del sindicato o de los trabajadores.** Dentro de las 48 horas siguientes a haber tenido conocimiento de la primera promoción del empleador.⁵



V. ¿CÓMO SE TRAMITA EL INCIDENTE?

Una vez que se presente ante el tribunal el escrito donde se promueva el incidente y se corrobore su oportunidad, así como que se reúnen los requisitos de ley, la persona juzgadora ordenará que se le dé trámite, para lo cual citará a las partes para la celebración de una audiencia dentro de las 24 horas siguientes.⁶

Si las partes señalaron buzón electrónico para recibir notificaciones y no se cuenta con un domicilio físico de estas, será necesario que la persona juzgadora tome las medidas pertinentes para dar oportunidad a que tengan conocimiento de la resolución en que se les cite a la audiencia incidental, en el entendido de que, si no ingresan al buzón, la notificación de dicho auto se podrá tener por hecha hasta que transcurra el plazo previsto en el artículo 745 ter, fracción I, de la ley de la materia.⁷

Conviene reiterar que, de acuerdo con el artículo 928, fracción IV, de la LFT, la audiencia incidental se deberá celebrar dentro de las 24 horas siguientes a que se promovió dicho incidente. En caso de que la audiencia de conciliación esté

⁴ LFT, 2019, art. 928, fracción IV.

⁵ Ídem.

⁶ LFT, 2019, arts. 763, párrafo segundo, y 928, fracción IV.

⁷ Artículo 745 Ter. Las notificaciones por vía electrónica se sujetarán a las reglas siguientes:

I. Las partes o terceros interesados están obligados a ingresar al buzón electrónico asignado todos los días y obtener la constancia a que se refiere la fracción IV del artículo 747 de esta Ley, en un plazo máximo de dos días a partir de que el órgano jurisdiccional la hubiere enviado.

De no ingresar dentro de los plazos señalados al sistema electrónico establecido para tal efecto, el Tribunal tendrá por hecha la notificación. Cuando este lo estime conveniente por la naturaleza o trascendencia del acto, podrá ordenar que la notificación a realizar se haga por conducto del actuario, quien hará constar en el expediente cualquiera de las situaciones anteriores, y (...).

programada dentro de esa temporalidad, se podrán abordar ambos aspectos⁸ dentro de esa audiencia, privilegiando la resolución del incidente de personalidad, dada su naturaleza e impacto procesal.

VI. ESTRUCTURA DE LA AUDIENCIA



AUDIENCIA INCIDENTAL DE PERSONALIDAD

6.1.	INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT
6.2.	OBJETO DE LA AUDIENCIA
6.3.	ETAPA DE PRUEBAS
6.4.	ETAPA DE MANIFESTACIONES
6.5.	DICTADO DE LA RESOLUCIÓN INCIDENTAL
6.6.	CIERRE DE LA AUDIENCIA

6.1. INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT

A. Inicio

Una vez convocadas las partes, la audiencia deberá iniciar en la fecha y hora fijadas para su celebración.

B. Formalidades

Para tal efecto, se observarán las siguientes formalidades, las cuales se enumeran en el orden sugerido para ser abordadas o contempladas:

⁸ La resolución de las objeciones a la personalidad y, en su caso, la conciliación entre las partes.

FORMALIDADES DE LA AUDIENCIA⁹

	1. Principio de intermediación. La audiencia deberá ser presidida por la persona juzgadora y con la asistencia de la persona secretaria instructora, bajo pena de nulidad.		7. Personalidad de las partes. El órgano jurisdiccional se deberá pronunciar sobre si los comparecientes cuentan con personalidad, en términos de lo exigido en los artículos 692 a 694 de la LFT, salvo que se trate del incidente de personalidad, tomando en cuenta que, en ese caso, ese es el aspecto sujeto a debate.
	2. Audiencias públicas. Todas las audiencias serán públicas, salvo que se transgreda el derecho a la intimidad, lo que se podrá determinar de oficio o a petición de parte.		8. Protesta de ley. Se procederá a tomar protesta a las personas que intervendrán en la audiencia, con el apercibimiento de las penas en que incurrirán quienes declaran con falsedad ante una autoridad.
	3. Auxiliar de Sala. En la práctica, adicionalmente a la persona secretaria instructora se puede contar con el apoyo de un “auxiliar de Sala” ¹⁰ y podrá fungir como tal cualquier otro servidor público del tribunal.		9. Apertura y cierre de etapas. La persona juzgadora indicará expresamente la apertura y cierre de cada etapa dentro de la audiencia judicial.
	4. Certificación. Al inicio de la audiencia, la persona secretaria instructora hará constar oralmente la fecha, hora y lugar en que se celebra, así como el nombre de los servidores públicos que actuarán en esta.		10. Cierre de la audiencia. Una vez finalizada la audiencia, la persona secretaria de instrucción debe levantar el acta mínima ¹¹ y certificar el medio de videograbación.
	5. Apertura de la audiencia. Una vez concluida la certificación, el tribunal declarará abierta la audiencia.		
	6. Identificación de las partes. Se procederá a identificar a las personas asistentes (partes).		

Después de la identificación de las partes y de la toma de protesta, la persona secretaria podrá dar cuenta a la jueza o juez de las promociones o estados procesales que estén pendientes de acordar y, en el acto, se proveerá lo conducente.

C. Principios

Por último, de acuerdo con los principios que rigen el proceso del trabajo, la persona juzgadora:¹²

- Recibirá directamente las manifestaciones y presidirá todos los actos.
- Dirigirá el debate, moderará la discusión y exigirá el cumplimiento de las formalidades.
- Instruirá a las partes y terceros para que formulen sus manifestaciones verbalmente y en forma concisa, pertinente, y en relación con la etapa de la audiencia de que se trate.
- Vigilará la equidad y agilidad del procedimiento.

⁹ LFT, 2019, arts. 720 y 722.

¹⁰ La normativa de la materia no prevé esta figura, pero se sugiere contar con su asistencia a fin de que contribuya al adecuado desahogo de la audiencia, por ejemplo, para que acerque a la persona juzgadora las identificaciones o los documentos que exhiban las partes.

¹¹ En el acta se asentará, por lo menos: lugar, fecha, número de expediente, nombre de quienes intervienen, constancia de inasistencia indicando los motivos de la ausencia, si se conocen; una relación breve del desarrollo de la audiencia, así como la firma de la persona juzgadora y secretaria de instrucción.

¹² LFT, 2019, art. 720, párrafo quinto.

- Podrá imponer las medidas disciplinarias que resulten necesarias para conservar el orden durante la audiencia (amonestación, multa y expulsión del local del tribunal).¹³

6.1.1. ¿Qué pasa si una o ambas partes no acuden a la audiencia incidental?



Si las partes se encuentran debidamente notificadas y no comparecen, la audiencia se celebrará con quienes hayan asistido. Respecto de la parte ausente, se tendrán por consentidas las actuaciones y por perdidos los derechos procesales correspondientes a esta audiencia.¹⁴ De no haberse notificado a quienes estén ausentes, la audiencia no podrá celebrarse y se señalará nueva fecha para su desahogo, ordenándose nuevamente la notificación.

6.2. OBJETO DE LA AUDIENCIA



Una vez que se hayan cumplido las formalidades de ley, se sugiere precisar el objeto de la audiencia incidental,¹⁵ con la finalidad de que las partes dirijan sus manifestaciones hacia este. Asimismo, es posible realizar una reseña breve y pertinente del estado de los autos y sintetizar los argumentos en que se haya apoyado quien promovió el incidente.

6.3. ETAPA DE PRUEBAS



La persona juzgadora declarará de manera expresa la apertura de esta etapa. De acuerdo con el artículo 763 de la ley de la materia, el interesado debe ofrecer sus pruebas en el escrito en que promueva el incidente, bajo pena de desechamiento. Derivado de ello, en esta fase, la persona juzgadora podrá limitarse a mencionar dichos medios de convicción, en caso de que hayan sido ofrecidos. Enseguida, a fin de tutelar el equilibrio procesal, podrá dar oportunidad al contrario para que ofrezca sus pruebas.

Hecho lo anterior, el tribunal determinará cuáles pruebas se admiten y cuáles se desechan, en el entendido de que, conforme al artículo 763, párrafo segundo, de la LFT, solo se pueden admitir las documentales y la instrumental que estén rela-

¹³ LFT, 2019, art. 729, fracciones I, II y III.

¹⁴ LFT, 2019, arts. 873-F, fracción II, y 873-H, párrafo primero, aplicables por analogía.

¹⁵ Resolver las objeciones de quien promovió el incidente sobre la legitimación procesal de quien compareció a nombre del contrario.

cionadas con la controversia. Por último, señalará la forma en que se tendrán por desahogadas¹⁶ y, con ello, se declarará cerrada esta etapa.



6.4. ETAPA DE MANIFESTACIONES

La jueza o juez dará el uso de la voz a las partes para que expongan las manifestaciones que convengan a su interés respecto del incidente promovido y las pruebas admitidas.



6.5. DICTADO DE LA RESOLUCIÓN INCIDENTAL

La persona juzgadora emitirá la resolución del incidente,¹⁷ para lo cual expondrá brevemente los motivos y fundamentos de su decisión, en cumplimiento a los principios de congruencia y exhaustividad. En ese sentido, es conveniente que se atiendan, en lo conducente, las reglas aplicables a las resoluciones laborales.¹⁸

Si el incidente es notoriamente improcedente por haberse promovido con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación del procedimiento, se podrá imponer multa al promovente.¹⁹



6.5.1. Efectos de la resolución del incidente

- a) **Incidente infundado.** Se continuará el trámite del procedimiento.²⁰
- b) **Incidente fundado contra el sindicato.** Se tendrá por no presentado el pliego de peticiones y se ordenará el archivo del expediente, con las medidas inherentes (dejar sin efectos la fecha de estallamiento de la huelga, así como la de audiencia de conciliación, además de levantar las medidas impuestas en el auto inicial, conforme a los artículos 921 y 924 de la ley).
- c) **Incidente fundado contra la parte empleadora.** Se tendrá por no presentado el o los escritos signados por quien carecía de personalidad y, en caso de que esa persona hubiera comparecido a alguna audiencia, se tendrá por ausente al empleador.

¹⁶ La persona juzgadora expresará el valor probatorio que otorgue a las pruebas admitidas hasta que dicte la resolución incidental que corresponda.

¹⁷ LFT, 2019, art. 837, fracción II.

¹⁸ LFT, 2019, arts. 837 a 848.

¹⁹ LFT, 2019, art. 763 bis, párrafo segundo.

²⁰ LFT, 2019, fracción IV, artículo 928.

6.5.2. Aspectos relevantes



Es importante que la persona juzgadora:

- Se limite a analizar la personalidad objetada y el cumplimiento o no de los requisitos que derivan de los artículos 376 y 692 a 696 de la LFT.
- Distinga cuando las objeciones de personalidad en realidad se refieran a la falta de legitimación en la causa, ya que, en esos casos, tales argumentos solo podrán ser analizados cuando se promueva la imputabilidad de la huelga.
- Si el empleador se limita a oponer la excepción de personalidad, conforme a lo previsto en el artículo 927, fracción I, de la ley, esta se resolverá en la audiencia de conciliación, sin necesidad de tramitar el incidente.²¹

6.6. CIERRE DE LA AUDIENCIA

Al concluir los puntos de la audiencia, una vez que el tribunal corrobore que las partes no tienen manifestaciones o peticiones pendientes por realizar, la dará por concluida, para lo cual ordenará que se levante el acta y se certifique el medio de videograbación, asentándose la hora de conclusión, en términos de lo establecido en el artículo 720 de la ley de la materia.



²¹ Es decir, cuando el interesado promueva expresamente el incidente de personalidad, se seguirá el procedimiento al que se refiere esta guía, pero cuando se trate del empleador y este se limite a oponer la excepción de falta de personalidad no será necesario seguir el trámite de los incidentes, sino que el tribunal se limitará a resolver dicha excepción en la audiencia de conciliación.

¿CÓMO SE DESARROLLA LA AUDIENCIA INCIDENTAL DE PERSONALIDAD?

REDACCIÓN SUGERIDA

INICIO DE LA AUDIENCIA FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720

Persona secretaria instructora:
Buen día, se inicia grabación.

Siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, nos encontramos en este Tribunal Laboral ubicado en _____, para celebrar la audiencia incidental de personalidad en el procedimiento de huelga con número de expediente _____/_____.

Se hace del conocimiento de las partes que en esta audiencia participan las siguientes personas servidoras públicas.

Persona juzgadora **(PJ)**: _____.
Persona secretaria instructora **(PSI)**: _____.
Auxiliar de Sala **(AS)**: _____.

PJ:
Declaro abierta la audiencia incidental de personalidad relativa al procedimiento de huelga _____/_____.

PJ:
Solicito a las personas asistentes que se identifiquen, para lo cual deberán referir su nombre, mencionar la identificación que entregaron a la PSI y señalar la representación que tengan acreditada en autos.

LAS PERSONAS ASISTENTES HACEN USO DE LA VOZ IDENTIFICÁNDOSE EN LOS TÉRMINOS INDICADOS POR LA PJ.

En caso de que no comparezcan una o ambas partes, la PJ pide a la PSI que lo haga constar en el acta, agregando que, en su caso, se tendrán por consentidas las actuaciones y por perdidos los derechos procesales correspondientes a las etapas cerradas.

PJ:
Instruyo a la persona secretaria para que agregue a los autos copia certificada de las identificaciones exhibidas por los asistentes.

PJ:

Pido a la persona secretaria que proceda a tomar protesta a los asistentes.

PSI:

Hago del conocimiento de las y los comparecientes las penas y sanciones en las que incurrirán los que declaren con falsedad ante una autoridad judicial, que son penas privativas de la libertad que van de 4 a 8 años de prisión y de 100 a 300 días de multa, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 247 del Código Penal Federal.

Para tales efectos:

¿PROTESTAN CONDUCIRSE CON VERDAD EN LA PRESENTE AUDIENCIA?

POR FAVOR, respondan en el orden en que los mencionaré:

COMPARECIENTES:

a) _____ (SINDICATO EMPLAZANTE).

b) _____ (EMPRESA).

PJ:

Pregunto a la persona secretaria si existen promociones o estados procesales pendientes de acordar.

PSI:

Hago constar que _____.

PJ:

Al respecto, se acuerda _____.

PRECISIÓN DEL OBJETO DE LA AUDIENCIA

PJ:

Esta audiencia tiene por objeto resolver los planteamientos de quien promovió el incidente sobre la personalidad de _____, quien compareció a nombre de _____.

Se advierte que, para tal efecto, expuso los siguientes argumentos:

REALIZAR UNA BREVE SÍNTESIS DE LOS MOTIVOS EN LOS QUE SE BASÓ LA PROMOCIÓN DEL INCIDENTE.

ETAPA DE PRUEBAS (OFRECIMIENTO, ADMISIÓN Y DESAHOGO)

PJ:

Enseguida, se abre la etapa de pruebas.

Conforme al escrito en el que se promovió este incidente, se tiene que la empresa ofreció las siguientes pruebas:

1. Documentales públicas, consistentes en:

- XXX
- XXX

2. Instrumental pública de actuaciones.

3. Presuncional legal y humana.

Por otra parte, se da el uso de la voz al SINDICATO para que ofrezca las pruebas que convengan a su interés:

EL SINDICATO HACE USO DE LA VOZ Y OFRECE PRUEBAS.

PJ:

Una vez ofrecidas las pruebas, con apoyo en el artículo 763, párrafo segundo, de la LFT, en relación con los diversos 776, 795 y 830 a 836 del mismo ordenamiento, se admiten las pruebas ofrecidas por las partes, consistentes en las documentales públicas, instrumental de actuaciones, así como presuncional legal y humana, las cuales se tienen por desahogadas, atento a su especial naturaleza.

Por otra parte, se desecha la prueba ofrecida por **** consistente en TESTIMONIAL, CONFESIONAL, etc.****, debido a que en este tipo de incidentes solo se pueden ofrecer las pruebas documentales, instrumental y presuncional, conforme a lo dispuesto en el artículo 763 de la ley de la materia.

En ese estado se cierra la etapa de pruebas.

ETAPA DE MANIFESTACIONES

PJ:

Enseguida, se abre la etapa de manifestaciones y se da el uso de la voz a las partes para formularlas respecto de lo planteado en el incidente:

LAS PARTES HACEN USO DE LA VOZ.

PJ:

Se tienen por formuladas dichas manifestaciones para los efectos legales a que haya lugar y serán analizadas para el dictado de la resolución incidental.

RESOLUCIÓN DEL INCIDENTE Y CIERRE DE LA AUDIENCIA

PJ:

Enseguida, se procede a explicar a las partes el contenido sucinto de la decisión de este tribunal, en el entendido de que la fundamentación y motivación integral se localizan en el documento escrito que se entregará a las partes al finalizar esta explicación.

LA PERSONA JUZGADORA EXPLICA LA RESOLUCIÓN Y LEE LOS RESOLUTIVOS.

Enseguida, pido al auxiliar que entregue a cada parte un tanto de la resolución emitida, que cuenta con firma electrónica, y pido a la persona secretaria que lo haga constar en el acta.

SI ALGUNA PARTE NO ASISTIÓ, SE PUEDE SEÑALAR QUE QUEDA A SU DISPOSICIÓN UN TANTO DE DICHA RESOLUCIÓN EN LA SECRETARÍA DEL TRIBUNAL.

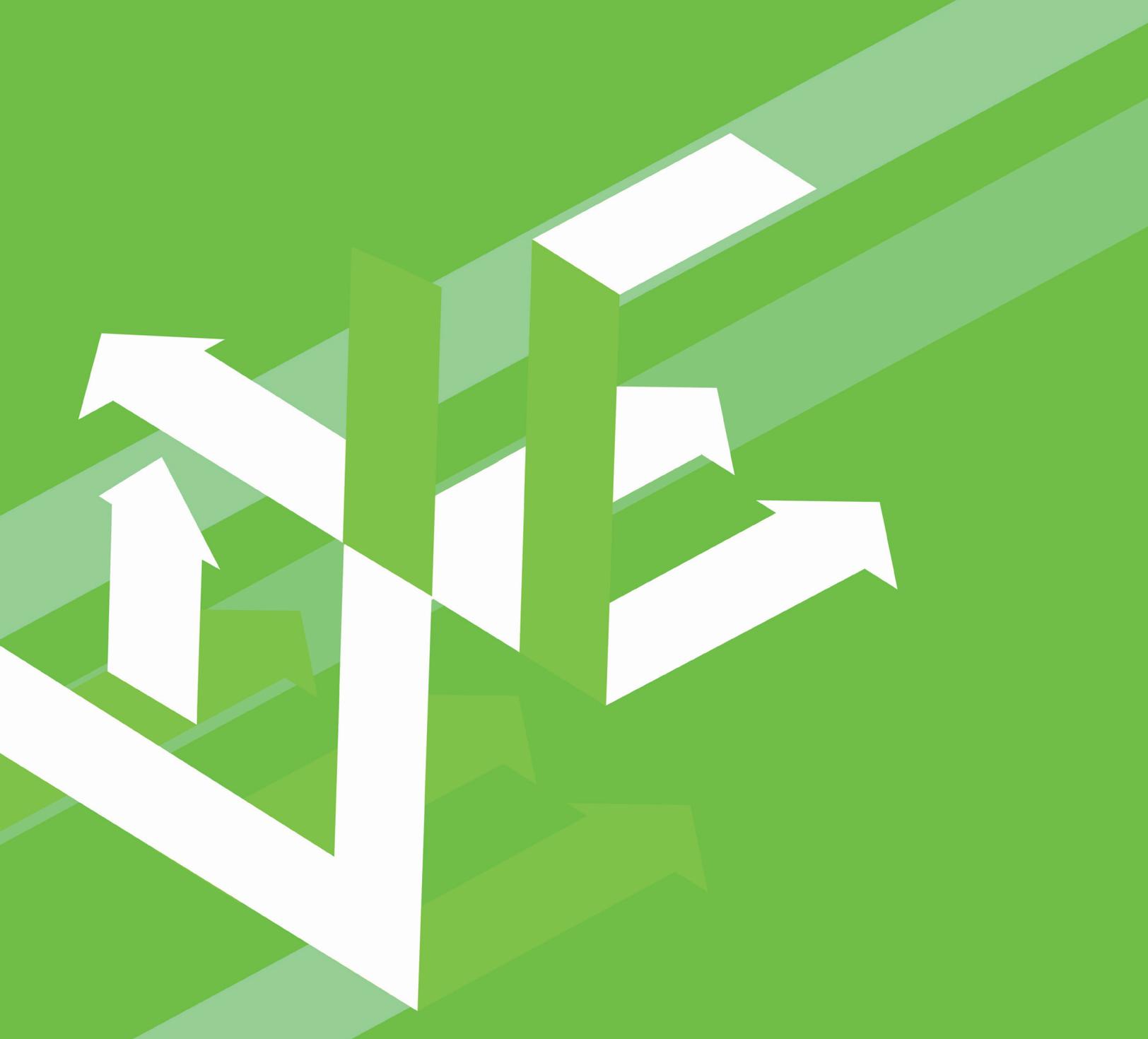
En términos del artículo 744, párrafo tercero, de la ley de la materia, las partes quedan notificadas de dicha resolución en esta audiencia.

Pregunto si tienen alguna manifestación o petición final previo al cierre de la audiencia.

LAS PARTES HACEN USO DE LA VOZ Y SE PROVEE SOBRE LAS PETICIONES QUE FORMULEN.

Finalmente, se instruye a la persona secretaria que levante el acta de la audiencia y certifique la videograbación, una vez que constate que esta se asentó debidamente en los sistemas del tribunal.

Al no haber alguna otra cuestión pendiente, siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, se cierra la audiencia.



Huelga

**GUÍA DE AUDIENCIA
DE CONCILIACIÓN**

GUÍA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

I. ¿EN QUÉ CONSISTE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN?



Es aquella audiencia a cargo del tribunal —en la que puede participar el funcionario conciliador— por medio de la cual se procura el acuerdo de las partes respecto del objeto de la huelga, con base en lo incluido en el pliego de peticiones.¹ Se compondrá del número de sesiones que las partes consideren necesarias para llegar a un acuerdo, teniendo como límite la fecha y hora precisadas para el estallamiento de la huelga. La autorización de dichas sesiones quedará a la prudente consideración de la persona juzgadora, quien en todo momento impulsará las pláticas conciliatorias y valorará la postura de cada parte para participar de manera real y efectiva en un acuerdo para la solución del conflicto.²



La audiencia podrá ser diferida a petición del sindicato o de ambas partes³ y, durante su desahogo, el tribunal no podrá emitir determinación alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o no justificación de la huelga.⁴

II. ¿CUÁL ES EL MARCO JURÍDICO QUE RIGE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN?



En el artículo 720 de la LFT se establecen las formalidades a las que está sujeta toda audiencia, incluyendo la de conciliación. Por otro lado, en los artículos 926 y 927 de la misma ley se establecen las particularidades de dicha audiencia.

III. CUESTIONES PREVIAS



Una vez que se reúnan los requisitos previstos en el artículo 920 de la LFT, el tribunal dará trámite al pliego de peticiones y, entre otras cosas, citará a las partes a la audiencia de conciliación. En la normativa de la materia no se establece el plazo en que se fijará dicha audiencia, por lo que quedará a la prudente decisión de la persona juzgadora el establecer la fecha y hora en que tendrá lugar, siempre que se ubique dentro del período de prehuelga.

¹ LFT, 2019, art. 926.

² LFT, 2019, arts. 926 y 927.

³ LFT, 2019, art. 926.

⁴ Ídem.



Para tal efecto, es útil tener en cuenta:

- El objeto de la huelga y pliego de peticiones, lo que ofrecerá un panorama sobre la complejidad del conflicto y el tiempo que deberá destinarse para lograr un acuerdo entre las partes.
- La fecha señalada para el estallamiento de la huelga.
- Los trámites que frecuentemente llevan a cabo las partes para prepararse para las pláticas conciliatorias, como la integración de comisiones revisoras, el análisis de los puntos del pliego de peticiones en relación con la situación de la empresa, la convocatoria a sus respectivos representantes, entre otros.

La citación a la audiencia de conciliación debe notificarse personalmente⁵ si se cuenta con el domicilio procesal físico de las partes,⁶ o bien, a través de buzón electrónico,⁷ en caso de que alguna parte lo hubiera designado. En cualquier supuesto, la persona juzgadora tomará las medidas necesarias para que las partes tengan conocimiento de la cita y de los apercibimientos que se formulen, así como para que estén en posibilidad de acudir a la audiencia.⁸



IV. ESTRUCTURA DE LA AUDIENCIA

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

- | | |
|-------------|---|
| 4.1. | INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT |
| 4.2. | ETAPA CONCILIATORIA:
4.2.1. Sesión inicial
4.2.2. Sesiones ulteriores
4.2.3. Prórroga de estallamiento
4.2.4. Celebración de convenio
4.2.5. Falta de acuerdo entre las partes: ratificación del pliego de peticiones
4.2.6. Preparación de estallamiento |
| 4.3. | CIERRE DE LA AUDIENCIA |

⁵ LFT, 2019, art. 742, fracción I.

⁶ LFT, 2019, art. 739.

⁷ LFT, 2019, art. 745 ter.

⁸ LFT, 2019, art. 748.

4.1. INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT

A. Inicio

Una vez convocadas las partes, la audiencia deberá iniciar en la fecha y hora fijadas para su celebración.

B. Formalidades

Para tal efecto, se observarán las siguientes formalidades, las cuales se enumeran en el orden sugerido para ser abordadas o contempladas:

FORMALIDADES DE LA AUDIENCIA⁹

	1. Principio de inmediación. La audiencia deberá ser presidida por la persona juzgadora y con la asistencia de la persona secretaria instructora, bajo pena de nulidad.		7. Personalidad de las partes. El órgano jurisdiccional se deberá pronunciar sobre si los comparecientes cuentan con personalidad, en términos de lo exigido en los artículos 692 a 694 de la LFT, salvo que se trate del incidente de personalidad, tomando en cuenta que, en ese caso, ese es el aspecto sujeto a debate.
	2. Audiencias públicas. Todas las audiencias serán públicas, salvo que se transgreda el derecho a la intimidad, lo que se podrá determinar de oficio o a petición de parte.		
	3. Auxiliar de Sala. En la práctica, adicionalmente a la persona secretaria instructora, se puede contar con el apoyo de un “auxiliar de Sala”, ¹⁰ el cual puede ser otro servidor público del tribunal.		8. Protesta de ley. Se procederá a tomar protesta a las personas que intervendrán en la audiencia, con el apercibimiento de las penas en que incurrir quienes declaran con falsedad ante una autoridad.
	4. Certificación. Al inicio de la audiencia, la persona secretaria instructora hará constar oralmente la fecha, hora y lugar en que se celebra, así como el nombre de los servidores públicos que actuarán en esta.		9. Apertura y cierre de etapas. La persona juzgadora indicará expresamente la apertura y cierre de cada etapa dentro de la audiencia judicial.
	5. Apertura de la audiencia. Una vez concluida la certificación, el tribunal declarará abierta la audiencia.		10. Cierre de la audiencia. Una vez finalizada la audiencia, la persona secretaria de instrucción debe levantar el acta mínima ¹¹ y certificar el medio de videograbación.
	6. Identificación de las partes. Se procederá a identificar a las personas asistentes (partes).		

Después de la identificación de las partes y de la toma de protesta, la persona secretaria podrá dar cuenta a la jueza o juez de las promociones o estados procesales que estén pendientes de acordar y, en el acto, se proveerá lo conducente.

⁹ LFT, 2019, arts. 720 y 722.

¹⁰ La normativa de la materia no prevé esta figura, pero se sugiere contar con su asistencia a fin de que contribuya al adecuado desahogo de la audiencia, por ejemplo, para que acerque a la persona juzgadora las identificaciones o los documentos que exhiban las partes.

¹¹ En el acta se asentará, por lo menos: lugar, fecha, número de expediente, nombre de quienes intervienen, constancia de inasistencia indicando los motivos de la ausencia, si se conocen; una relación breve del desarrollo de la audiencia, así como la firma de la persona juzgadora y secretaria de instrucción.

C. Principios

Por último, de acuerdo con los principios que rigen el proceso del trabajo, la persona juzgadora:¹²

- Recibirá directamente las manifestaciones y presidirá todos los actos.
- Dirigirá el debate, moderará la discusión y exigirá el cumplimiento de las formalidades.
- Instruirá a las partes y terceros para que formulen sus manifestaciones verbalmente y en forma concisa, pertinente, así como en relación con la etapa de la audiencia de que se trate.
- Vigilará la equidad y agilidad del procedimiento.
- Podrá imponer las medidas disciplinarias que resulten necesarias para conservar el orden durante la audiencia (amonestación, multa y expulsión del local del tribunal).¹³



4.1.1. ¿Qué pasa si una o ambas partes no acuden a la audiencia de conciliación?



A. SI NO FUERON DEBIDAMENTE NOTIFICADAS. En el caso de que no exista constancia de que los ausentes fueron debidamente notificados, la audiencia no se podrá celebrar, señalándose nueva fecha para su desahogo, lo que implicará una nueva notificación.



B. SI LAS PARTES FUERON DEBIDAMENTE NOTIFICADAS.

- i Si el ausente es el sindicato o la coalición, no correrá el plazo para la suspensión de labores.¹⁴
- ii Si el ausente es la persona empleadora, se hará efectivo el medio de apremio con que se le hubiera apercibido en el auto inicial.
- iii No obstante, la persona juzgadora podrá considerar el otorgamiento del plazo de tres días¹⁵ para que el empleador exponga ante el tribunal, bajo protesta de decir verdad, la razón de su inasistencia. De considerar que la ausencia fue justificada, no se impondrá el apercibimiento formulado. Por otro lado, en el caso de que no se exponga causa justificada de la falta, el tribunal hará efectivo el medio de apremio.

¹² LFT, 2019, art. 720, párrafo quinto.

¹³ LFT, 2019, art. 729, fracciones I, II y III.

¹⁴ LFT, 2019, art. 927, fracción II.

¹⁵ LFT, 2019, art. 735.

En ambos casos, se podrá citar nuevamente a las partes para la celebración de la audiencia de conciliación dentro del período de prehuelga,¹⁶ la cual quedará fijada en la fecha que el tribunal considere conveniente, teniendo en cuenta los aspectos mencionados en el apartado de esta guía denominado “Cuestiones Previas”.

Indistintamente, los efectos del aviso de huelga no se suspenderán por la rebeldía del empleador para acudir a la audiencia de conciliación.¹⁷

4.2. ETAPA CONCILIATORIA



La persona juzgadora podrá fomentar la conciliación entre las partes con base en las diversas técnicas que emanan de los mecanismos alternativos de solución de controversias, las cuales van desde dar oportunidad para que estas directamente obtengan la solución del conflicto mediante el desarrollo de pláticas privadas, hasta intervenir directa y activamente en la búsqueda de opciones de solución.

En relación con la obligación de fomentar la conciliación, la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo ha considerado que “la negociación colectiva debe ser libre y voluntaria, y debe respetar el principio de la autonomía de las partes. Sin embargo, las autoridades públicas tienen la obligación de fomentarla”. En este sentido, la Comisión considera admisibles los mecanismos que coadyuvan a la negociación, como los de información, conciliación, mediación y arbitraje voluntarios, que existen en muchos países.¹⁸

Ahora bien, la persona juzgadora brindará las facilidades necesarias con la finalidad de alentar el ánimo de los intervinientes para lograr un convenio, tales como:

¹⁶ De acuerdo con el criterio sostenido en la tesis aislada (IV Región) 1o.40 L (11a.), registro digital 2025335, de rubro: “PROCEDIMIENTO DE HUELGA. PROCEDE EL ARCHIVO DEL EXPEDIENTE RESPECTIVO COMO TOTALMENTE CONCLUIDO EN CASO DE QUE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, PREVISTA EN EL ARTÍCULO 926 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE DIFIERA EN MÁS DE UNA OCASIÓN”, se podría ordenar el archivo del expediente de huelga cuando la audiencia de conciliación se difiera en más de una ocasión por causa atribuible al sindicato, pues esa circunstancia da lugar a que mantenga indefinidamente en suspenso al empleador, vinculándolo mediante el aviso de suspensión de labores y permitiendo que los derechos de los trabajadores queden sin resolución, lo que carece de sustento jurídico.

¹⁷ LFT, 2019, art. 927, fracción IV.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Dar un rostro humano a la globalización*. Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª Reunión, 2012, párrafo 200. Disponible para su consulta en: <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/informe-iii-1b-dar-un-rostro-humano-la-globalizacion-estudio-general-sobre>.



- Asignar los espacios físicos o salas en donde las partes puedan dialogar de manera libre y espontánea, ya sea en conjunto o por separado.
- Prescindir de la videograbación de la audiencia siempre que las partes lo soliciten o estén de acuerdo con ello. De ser el caso, se sugiere que en la sesión privada esté presente un fedatario público, como puede ser la persona secretaria instructora o el funcionario conciliador, acorde con el principio de confidencialidad.
- Hacer recesos periódicos dentro de una misma sesión.
- Desarrollar varias sesiones en distintas fechas, según lo soliciten las partes y lo considere prudente el tribunal, entre otras.

En la búsqueda de propuestas de solución también podrá participar el funcionario conciliador del centro de conciliación, a través de la implementación de dinámicas que coadyuven a lograr acuerdos entre las partes, para lo cual estará facultado para celebrar pláticas de conciliación¹⁹ en la sede del organismo descentralizado, así como en el propio tribunal.²⁰ Es importante recordar que en esta fase el tribunal no podrá hacer declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o no justificación de la huelga,²¹ por lo que su actuación deberá limitarse a lograr la mejor solución del conflicto, sin que se puedan acordar condiciones inferiores a las previstas en la ley.²²

En todo caso, en la negociación colectiva deberá regir el principio de buena fe, el cual “se traduce en la práctica en varias obligaciones para las partes interesadas, a saber: i) reconocer las organizaciones representativas; ii) procurar llegar a un acuerdo; iii) mantener negociaciones verdaderas y constructivas; iv) evitar demoras injustificadas en las negociaciones, y v) respetar mutuamente los compromisos adquiridos y los resultados obtenidos mediante la negociación”.²³

Por otro lado, una vez que se dé trámite al procedimiento de huelga, el tribunal laboral adquirirá la dirección de este y, para beneficiar la libertad de negociación de las partes, podrá dar oportunidad para que celebren:

¹⁹ Presenciales y virtuales. Recuperado el 17 de octubre de 2024.

²⁰ LFT, 2019, arts. 921 bis y 926.

²¹ LFT, 2019, art. 926.

²² LFT, 2019, art. 33, párrafo segundo.

²³ Organización Internacional del Trabajo, *Dar un rostro humano a la globalización*, op. cit., párrafo 208.

- Pláticas de conciliación privadas.²⁴
- Pláticas ante el Centro de Conciliación.²⁵
- Pláticas ante el tribunal laboral, en audiencia pública, o bien, privada.²⁶



El tipo de reunión que se elija dependerá de las partes, atento al principio de autonomía de la voluntad. No obstante, derivado de los impactos que pudiera tener el estallamiento de la huelga, estas podrán ser convocadas por el tribunal y el centro de conciliación con la finalidad de lograr los acercamientos necesarios para obtener un acuerdo o destrabar algún punto de la negociación.

Ahora bien, de acuerdo con la práctica, en la audiencia de conciliación se pueden presentar distintas fases, a saber:

4.2.1. Sesión inicial



Tiene lugar con motivo de la apertura de la audiencia. Es conveniente que la persona juzgadora señale brevemente el objeto de la huelga, así como la fecha y hora señaladas para el estallamiento, ya que estos aspectos constituyen el propósito y límite de la conciliación, además de que proporcionan el marco en que esta se podrá desenvolver. Enseguida, en aplicación de los principios de intermediación y voluntariedad,²⁷ se puede dar el uso de la voz a las partes para que expongan directamente ante el tribunal su perspectiva respecto del conflicto.

Es frecuente que las partes manifiesten que:

- Requieren un período mayor de tiempo para conformar las comisiones revisoras, convocar a sus respectivos representantes, así como para analizar la información interna de la empresa y estar en condiciones de iniciar un diálogo conciliatorio.
- Tendrán pláticas de conciliación privadas, es decir, en donde solo dialogarán entre ellas con el propósito de integrar directamente un convenio para la solución del conflicto.

²⁴ A las que solo asistirán las partes, a través de sus comisiones y/o representantes autorizados.

²⁵ A estas asistirán las partes en forma física o virtual, a instancia y por convocatoria directa del propio Centro de Conciliación.

²⁶ Es decir, con o sin videgrabación, de manera conjunta o separada.

²⁷ LFT, 2019, art. 685, párrafo primero.
"JUICIO ARBITRAL. SE RIGE POR LOS PRINCIPIOS DE AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD O VOLUNTARIEDAD Y DE MÍNIMA INTERVENCIÓN", Tesis aislada PC.I.C.2 C (10a.), Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 84, Marzo de 2021, Tomo III, página 2549, registro digital 2022901.

- Solicitan la intervención directa e inmediata del tribunal para lograr acercamientos más efectivos a fin de integrar puntos de acuerdo para evitar el estallamiento de la huelga.

La actuación del tribunal deberá atender los planteamientos de las partes, por lo que podrá:



- Dar un margen de tiempo considerable a fin de que las partes agoten los trámites internos y estén en aptitud de iniciar el diálogo conciliatorio.
- Requerir a las partes que informen al tribunal el calendario de reuniones privadas que sostendrán y los resultados de cada una de estas.²⁸
- Iniciar inmediatamente²⁹ la revisión de los puntos del pliego de peticiones, para lo cual se podrán emplear las técnicas y dinámicas de los mecanismos alternativos de solución de controversias, así como brindar las facilidades necesarias para que el ánimo y disposición de las partes sea el adecuado para la construcción de acuerdos.

Derivado de lo anterior, se podrá fijar una fecha posterior para continuar la audiencia de conciliación y, en su caso, otorgar la prórroga del estallamiento.



4.2.2. Sesiones ulteriores

En las sesiones posteriores de la audiencia de conciliación se dará seguimiento a los planteamientos de las partes según lo que hubieran expuesto en la sesión inicial. Ante ello, el tribunal podrá:

- Requerir los avances de las pláticas privadas sostenidas por las partes, los objetivos que estén pendientes de alcanzar, así como las acciones que se prevean para atenderlos.
- Continuar directamente la revisión de los puntos del pliego de peticiones y, en su caso, la integración de acuerdos.

²⁸ Es importante tener en consideración que, si bien es cierto que de acuerdo con el principio de autonomía de la voluntad, las partes pueden optar por llevar pláticas privadas, también lo es que, al haber instado la acción del tribunal para la tramitación del procedimiento de huelga, estas se ven constreñidas a informar el calendario de reuniones privadas que sostendrán, así como los resultados que obtengan en cada una, para lo cual el órgano jurisdiccional podrá hacer uso de los medios de apremio que considere necesarios. Esto obedece a que, una vez iniciado el procedimiento de huelga, es indispensable que el tribunal dé puntual seguimiento al estado de la negociación para que, de ser el caso, lleve a cabo las actuaciones necesarias para lograr los acuerdos entre las partes y evitar el estallamiento de la huelga, partiendo de que la suspensión de labores no solo afectaría a los trabajadores y a la empresa, sino a la sociedad en su conjunto, dados los impactos económicos, políticos y sociales que, por su naturaleza, revisten ese tipo de fenómenos.

²⁹ En sesión pública o privada, según lo soliciten las partes.

Se estima conveniente que en las actas que se levanten en cada sesión se asienten los acuerdos y compromisos que eventualmente adquieran las partes respecto de la materia de la negociación, recordándoles que, en atención a los principios de veracidad, certeza y seguridad jurídica,³⁰ estos tendrán fuerza vinculatoria e integrarán el convenio total que, en su caso, se presente ante el tribunal para la solución del conflicto.



4.2.3. Prórroga de estallamiento



De acuerdo con el artículo 927, fracción V, de la LFT, para la prórroga de la fecha de suspensión de labores se deberá estar a lo siguiente:

- El sindicato emplazante podrá prorrogar el estallamiento por una sola ocasión hasta por 30 días.
- Si el empleador es una empresa o institución que dependa de recursos públicos, la prórroga podrá ser por un plazo mayor.
- Las prórrogas posteriores serán a criterio de la persona juzgadora, quien valorará, con base en los principios de inmediación y realidad, la disposición de las partes para participar de manera efectiva en la obtención de un convenio para la solución del conflicto.
- Al margen de lo anterior, las partes podrán prorrogar el periodo de prehuelga con la finalidad de llegar a un acuerdo, sin que este se pueda extender a tal grado que afecte derechos de terceros.
- Si el emplazamiento es por firma de contrato por obra determinada, el periodo de prehuelga no podrá exceder el término de la obra.
- Si los trabajadores o trabajadoras no aprueban el contrato inicial o el convenio de revisión del contrato colectivo, el sindicato podrá prorrogar el estallamiento hasta por 15 días. Este plazo podrá ampliarse a 30 días si el sindicato lo solicita y el tribunal lo autoriza.

4.2.4. Celebración de convenio



Una vez que las partes lleguen a un acuerdo sobre el objeto de la huelga, se deberá elaborar un convenio, el cual contará con las siguientes características:³¹

³⁰ LFT, 2019, art. 685.

³¹ LFT, 2019, art. 33, párrafo segundo.

- Constar por escrito.
- Contar con la firma de los representantes de las partes, debidamente facultados.
- Contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven, los derechos o aspectos comprendidos, así como los anexos conducentes.³²

Dicho convenio se deberá presentar ante la autoridad competente, como es:³³

- El tribunal laboral del conocimiento.
- El centro de conciliación competente.

Una vez que se presente el convenio, la autoridad que corresponda deberá:³⁴

- Recabar la ratificación de este, a cargo de los representantes de las partes debidamente facultados.
- Sancionarlo y aprobarlo, en caso de que no contenga renuncia de derechos.

Cuando el convenio sea sancionado por la autoridad conciliadora, se informará de inmediato al tribunal, con la finalidad de que provea lo conducente en el procedimiento, a saber:

- La conclusión y archivo del expediente,³⁵ o bien,
- El requerimiento para que se agote el procedimiento de consulta³⁶ previsto en el artículo 390 ter de la LFT.³⁷



4.2.4.1. Convenios que se refieran a la celebración y modificación del contrato colectivo

En estos casos, una vez que el convenio celebrado haya sido sancionado y aprobado por la autoridad competente, será necesario que se tramite el procedimiento de consulta previsto en el artículo 390 ter de la LFT. El seguimiento de dicho procedimiento es una carga que corresponde al sindicato, cuyo trámite se debe realizar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, para lo cual deberá ajustarse a lo previsto en el precepto legal antes referido.

³² Tabulador de salarios actualizado, contrato colectivo celebrado, cláusulas contractuales modificadas, etcétera.

³³ LFT, 2019, art. 33, párrafo segundo.

³⁴ Ídem.

³⁵ Cuando el objeto de la huelga haya sido cualquiera de los previstos en el artículo 450 de la LFT, a excepción de la celebración y modificación del contrato colectivo.

³⁶ LFT, 2019, art. 386 bis.

³⁷ Exclusivamente cuando el objeto de la huelga haya sido la celebración, o bien, la modificación del contrato colectivo.

Se trata de un proceso de votación en el cual los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo tendrán oportunidad de imponerse del contenido del convenio y emitir su voto de manera personal, libre, secreta y directa, ya sea a favor o en contra de lo acordado en este.³⁸ Si la votación favorable es mayoritaria, el convenio se inscribirá ante la autoridad registral y será plenamente válido.³⁹

Por el contrario, si la votación mayoritaria es contra el convenio:⁴⁰

- Las partes podrán regresar a la negociación con la intención de mejorar lo acordado previamente, o
- Ejercer el derecho de huelga.

En caso de que las partes regresen a la conciliación y celebren un nuevo convenio, será necesario que se agote lo relativo a su ratificación, aprobación y sanción por la autoridad competente, así como que se someta de nueva cuenta al procedimiento de consulta previsto en el artículo 390 ter de la legislación antes citada.⁴¹ Ello hasta ser aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el pacto laboral, o bien, que el sindicato desista del procedimiento o decida ejercer el derecho de huelga.

4.2.5. Falta de acuerdo entre las partes



Cuando las partes no lleguen a un convenio, el sindicato puede insistir en ejercer el derecho de huelga, o bien, desistir de este.

La ratificación del pliego de peticiones es una práctica que se suele presentar en estos casos, aunque no está regulada en la ley. Se trata de la manifestación categórica que hace el sindicato emplazante ante el tribunal en la audiencia de conciliación, en el sentido de que tiene la intención de continuar el trámite del procedimiento e insiste en todos y cada uno de los puntos contenidos en el pliego de peticiones, los que, en su caso, no fueron satisfechos, por lo que tendrá lugar la suspensión de las labores.

Derivado de que dicha figura no está regulada en la normativa de la materia, no se trata de un requisito indispensable para que acontezca el estallamiento; sin

³⁸ LFT, 2019, art. 390 ter.

³⁹ LFT, 2019, arts. 390 ter, fracción III, y 399 ter.

⁴⁰ LFT, 2019, arts. 390 ter, fracción IV, y 927, fracción V, párrafo segundo.

⁴¹ Ídem.

embargo, la persona juzgadora puede valorar su recepción a fin de propiciar la certeza entre las partes respecto del estado del procedimiento.



4.2.6. Preparación para el estallamiento de la huelga

Una vez que el sindicato emplazante exprese su intención de ejercer el derecho de huelga, es posible que el tribunal les comunique que, aun cuando acontezca el estallamiento, en cualquier momento podrán celebrar pláticas de conciliación para la solución del conflicto y ser asistidos por el Centro de Conciliación y el tribunal.⁴²

Enseguida, procederá a tomar las providencias necesarias para la suspensión de labores, tales como:

- Designar al personal que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente el centro de trabajo.⁴³
- Girar las comunicaciones necesarias para tutelar el ejercicio del derecho de huelga,⁴⁴ entre otras.

Es importante tener presente que tales actividades podrán tener lugar dentro de la audiencia de conciliación. Además, si la persona juzgadora lo considera conveniente y/o lo solicitan las partes, podrá fijar la celebración de una audiencia especial para tales efectos.⁴⁵



4.3. CIERRE DE LA AUDIENCIA

Al concluir los puntos de la audiencia de conciliación, y una vez que el tribunal corrobore que las partes no tienen manifestaciones o peticiones pendientes por realizar, la dará por concluida, para lo cual se ordenará que se levante el acta y se certifique el medio de videograbación, asentándose la hora de conclusión, en términos de lo establecido en el artículo 720 de la ley de la materia.

⁴² LFT, 2019, art. 685.

⁴³ LFT, 2019, art. 935.

⁴⁴ LFT, 2019, art. 449.

⁴⁵ LFT, 2019, art. 935.

¿CÓMO SE DESARROLLA LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN?

REDACCIÓN SUGERIDA

INICIO DE LA AUDIENCIA FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720

Persona secretaria instructora:

Buen día, se inicia grabación.

Siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, nos encontramos en este Tribunal Laboral ubicado en _____, para celebrar la audiencia de conciliación en el procedimiento de huelga con número de expediente _____/_____.

Hago del conocimiento de las partes que en esta audiencia participan las siguientes personas servidoras públicas.

Persona juzgadora **(PJ)**: _____.

Persona secretaria instructora **(PSI)**: _____.

Auxiliar de Sala **(AS)**: _____.

PJ:

Declaro abierta la audiencia incidental en el procedimiento de huelga _____/_____.

PJ:

Solicito a las personas asistentes que se identifiquen, para lo cual deberán referir su nombre, mencionar la identificación que entregaron a la PSI y señalar la representación que tengan acreditada en autos.

LAS PERSONAS ASISTENTES HACEN USO DE LA VOZ, IDENTIFICÁNDOSE EN LOS TÉRMINOS INDICADOS POR LA PJ.

En caso de que no comparezca una o ambas partes, se pide a la persona secretaria que lo haga constar en el acta y en la etapa sustantiva de la audiencia se emitirán los acuerdos correspondientes.

PJ:

Instruyo a la persona secretaria para que agregue a los autos copia certificada de las identificaciones exhibidas por los asistentes.

En ese estado, con base en la identificación hecha en esta audiencia con relación a las constancias que obran en autos (o las que se exhiban en ese momento), reconozco la personalidad de quienes comparecen a cuenta del sindicato emplazante, así como de la empresa emplazada, y se tiene presente al conciliador.

PJ:

Pido a la persona secretaria para que proceda a tomar protesta a los asistentes.

PSI:

Hago del conocimiento de las y los comparecientes las penas y sanciones en las que incurren los que declaran con falsedad ante una autoridad judicial, que son penas privativas de la libertad que van de 4 a 8 años de prisión y de 100 a 300 días de multa, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 247 del Código Penal Federal.

Para tales efectos:

¿PROTESTAN CONDUCIRSE CON VERDAD EN LA PRESENTE AUDIENCIA?

POR FAVOR, respondan en el orden en que los mencionaré:

COMPARECIENTES:

- a) _____ (SINDICATO EMPLAZANTE).
- b) _____ (EMPRESA EMPLAZADA).
- c) _____ (PERSONA CONCILIADORA).

PJ:

Pregunto a la persona secretaria si existen promociones o estados procesales pendientes de acordar.

PSI:

Hago constar que _____.

PJ:

Al respecto, se acuerda _____.

INASISTENCIA DE LAS PARTES

1. INASISTENCIA DEL SINDICATO.

PJ:

En virtud de que no está presente persona alguna que represente al sindicato emplazante, a pesar de haber sido debidamente notificado de la celebración de esta audiencia, se hace efectivo el apercibimiento decretado en el auto inicial, por lo que no correrá el término para la suspensión de labores, conforme a lo previsto en el artículo 927, fracción II, de la LFT.

Con apoyo en los artículos 926, 927, fracción IV, en relación con el 731, fracción I, de la misma ley, se cita nuevamente a las partes a comparecer ante este tribunal a las _____ horas del día _____ de _____, para celebrar la audiencia de conciliación, con el apercibimiento de que, de no acudir sin causa justificada:

- Para el caso del sindicato: al tratarse de la segunda citación, se ordenará el archivo del expediente.
- Para el caso de la empresa: se le impondrá una multa de 50 unidades de medida y actualización.

2. INASISTENCIA DE LA EMPRESA.

PJ:

En virtud de que no está presente alguna persona que represente a la empresa emplazada, a pesar de ser debidamente notificada de la celebración de esta audiencia, se hace efectivo el medio de apremio con que se le apercibió en el auto inicial, consistente en una multa de 50 unidades de medida y actualización, conforme a lo previsto en el artículo 731, fracción I, de la LFT (o bien, se puede señalar que: con apoyo en el artículo 735 de la LFT, se le confiere el plazo de 3 días para que, bajo protesta de decir verdad, exponga la causa de su inasistencia, en el entendido de que, si no es justificada a juicio del tribunal, se le impondrá la multa con que se le apercibió en el auto inicial, a razón de 50 unidades de medida y actualización).

Asimismo, con apoyo en los artículos 926 y 927, fracción IV de la misma ley, se cita a las partes a comparecer ante este tribunal a las _____ horas del día _____ de _____, para celebrar la audiencia de conciliación, por lo que se reiteran los requerimientos y apercibimientos decretados en el auto inicial, consistentes en que si las partes no comparecen sin causa justificada, al sindicato _____, mientras que a la empresa _____.

Finalmente, ambas partes quedan notificadas de esta determinación en términos de lo previsto en el artículo 744, párrafo tercero, del ordenamiento mencionado.

ETAPA CONCILIATORIA CON CELEBRACIÓN DE CONVENIO ANTE EL TRIBUNAL

PJ:

Se abre la etapa de conciliación.

Se tiene presente que el sindicato pidió la revisión salarial y que el estallamiento está previsto para las _____ horas del día _____ de _____ de _____.

Enseguida doy el uso de la voz a las partes para que manifiesten directamente al tribunal qué perspectiva tienen para la solución de este procedimiento.

SINDICATO EMPLAZANTE:

Se informa al tribunal que no hemos podido iniciar pláticas de conciliación de manera privada ante la renuencia del empleador, por lo que solicitamos su inmediata intervención para generar el diálogo y la respuesta al incremento salarial pedido en el pliego de peticiones.

Asimismo, pedimos atentamente que las pláticas se desarrollen sin videograbación.

EMPRESA EMPLAZADA:

Se comunica al tribunal que no nos fue posible iniciar las pláticas de conciliación, debido a que no contábamos con la información financiera necesaria, pero nos fue remitida ayer, por lo que no tenemos inconveniente en iniciar el diálogo con el sindicato, pudiendo prescindir de la videograbación.

PJ:

Se da el uso de la voz a la persona conciliadora para que exponga al tribunal las manifestaciones que tenga por realizar.

PERSONA CONCILIADORA:

Se comunica al tribunal que ayer se celebraron pláticas de conciliación con las partes en las que manifestaron que no habían podido iniciar la negociación, debido a que no contaban con la información necesaria, pero que posiblemente hoy les sería remitida y estarían en aptitud de formular acuerdos.

PJ:

Tengo por hechas las manifestaciones de las partes, así como de la persona conciliadora, para los efectos legales a que haya lugar.

Atento a lo solicitado por las partes, se ordena hacer un receso en la videograbación, a fin de continuar con las pláticas de manera privada respecto del incremento salarial pedido por el sindicato.

PSI:

Atento a lo ordenado por la persona juzgadora, a las _____ horas de esta fecha, se suspende la videograbación, a fin de continuar en pláticas privadas.

(RECESO)

PSI:

A las _____ horas, se reanuda la videograbación.

CELEBRACIÓN DE CONVENIO

PJ:

Durante el receso fue posible que las partes lograran un acuerdo sobre el objeto de la huelga, por lo que celebraron por escrito el convenio que en este acto exhiben ante el tribunal.

En dicho convenio se asentó el incremento salarial aplicable a todos los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo a razón de _____ %, aplicable a partir de _____, y anexaron los tabuladores actualizados.

El convenio está suscrito por _____ (SINDICATO) y _____ (EMPRESA), quienes acreditaron ante el tribunal que cuentan con facultades para tal efecto.

Enseguida, con apoyo en el artículo 33, párrafo segundo, de la LFT, se pide a dichas personas que expongan ante el tribunal si ratifican el convenio que exhiben:

SINDICATO:

Sí ratifico en todas y cada una de sus partes el convenio exhibido, así como la firma que plasmé previamente.

EMPRESA:

Sí ratifico en todas y cada una de sus partes el convenio exhibido, así como la firma que plasmé previamente.

PJ:

Con apoyo en los artículos 33, párrafo segundo, y 774 bis de la citada ley, se tiene a las partes celebrando y ratificando el referido convenio, el cual es sancionado y aprobado por el tribunal, al no contener renuncia de derechos ni alguna cláusula contraria a la normativa, por lo que las partes quedan obligadas a cumplir los compromisos asentados.

Se instruye a la AS que entregue un tanto del convenio a las partes.

Se instruye a la PSI que lo haga constar en el acta, así como que gire oficio a la autoridad registral, al que deberá anexarse un tanto del convenio para los efectos correspondientes.

En atención a que con el convenio se logró la solución conciliatoria respecto del objeto de la huelga, se deja sin efectos la fecha y hora señaladas para su estallamiento. Se levantan las medidas impuestas a la empresa en el auto inicial conforme a los artículos 921 y 924 de la LFT, por lo que deja de constituirse como depositario de esta.

Al no haber alguna cuestión pendiente por resolver, se ordena el archivo definitivo del expediente.

CELEBRACIÓN DE CONVENIO EN CASO DE QUE EL OBJETO DE LA HUELGA SEA LA CELEBRACIÓN O REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

PJ:

Durante el receso, fue posible que las partes logaran un acuerdo sobre el objeto de la huelga, por lo que celebraron por escrito el convenio que en este acto exhiben ante el tribunal.

En dicho convenio se asentó:

- La celebración del contrato colectivo; o bien,
- La modificación del contrato colectivo.

Esto, conforme al clausulado que se anexará al expediente del procedimiento que nos ocupa y que consiste en: *SE SUGIERE HACER UNA BREVE REFERENCIA DEL CONTENIDO DEL CONVENIO, EN FORMA ORAL.*

Asimismo, se advierte que el convenio está suscrito por _____ (SINDICATO) y _____ (EMPRESA), quienes acreditaron ante el tribunal que cuentan con facultades para tal efecto.

Enseguida, con apoyo en el artículo 33, párrafo segundo, de la LFT, se pide a dichas personas que expongan ante el tribunal si ratifican el convenio que exhiben:

SINDICATO:

Sí ratifico en todas y cada una de sus partes el convenio exhibido, así como la firma que plasmé previamente.

EMPRESA:

Sí ratifico en todas y cada una de sus partes el convenio exhibido, así como la firma que plasmé previamente.

PJ:

Con apoyo en los artículos 33, párrafo segundo, y 774 bis de la citada ley se tiene a las partes celebrando y ratificando el referido convenio, el cual es sancionado y aprobado por el tribunal al no contener renuncia de derechos ni alguna cláusula contraria a la normativa, por lo que las partes quedan obligadas a cumplir los compromisos asentados.

Se instruye a la AS que entregue un tanto del convenio a las partes.

Se instruye a la PSI que lo haga constar en el acta, así como que gire oficio a la autoridad registral, al que se anexará un tanto del convenio para los efectos correspondientes.

REQUERIMIENTO AL SINDICATO PARA QUE AGOTE EL PROCEDIMIENTO DE CONSULTA (ART. 390 TER LFT)

En virtud de que el objeto de la huelga fue la CELEBRACIÓN/MODIFICACIÓN del contrato colectivo, es necesario que se agote el procedimiento de consulta previsto en el artículo 390 ter de la LFT.

Por lo anterior, se requiere al sindicato emplazante para que, dentro del plazo de tres días, acredite ante el tribunal que dio el aviso de inicio ante la autoridad registral respecto de dicho procedimiento, con el apercibimiento de que, de no hacerlo, se le impondrá una multa de 50 unidades de medida y actualización, atento a lo previsto en los artículos 386 bis, 390 ter y 731, fracción I, de la citada ley.

EN ESTOS CASOS, AL HABERSE CELEBRADO UN CONVENIO RESPECTO DEL OBJETO DE LA HUELGA, NO ES NECESARIO CITAR A UNA PRÓXIMA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, POR LO QUE BASTARÁ QUE SE LE DÉ SEGUIMIENTO AL AVANCE DEL PROCEDIMIENTO DE CONSULTA, MEDIANTE ACUERDO.

SOLICITUD DE PRÓRROGA Y DIFERIMIENTO

EL SINDICATO SOLICITA AL TRIBUNAL QUE SE SEÑALE NUEVA FECHA PARA CONTINUAR LAS PLÁTICAS DE CONCILIACIÓN Y LA PRÓRROGA DEL ESTALLAMIENTO POR EL PLAZO DE 30 DÍAS

PJ:

Con base en lo expuesto ante el tribunal, se autoriza la prórroga del estallamiento por el plazo de 30 días, con apoyo en lo previsto en el artículo 927, fracción V, de la LFT; ya que se trata de una ulterior prórroga, se considera justificado conforme al estado de las negociaciones, además de que no se ha presentado un tercero para alegar la violación de algún derecho que le corresponda.

Por lo anterior, el estallamiento queda fijado para las ____ horas del día ____ de _____ de _____.

Asimismo, con apoyo en el artículo 926 de la misma ley, se fijan las ____ horas del día de _____ de _____ para continuar la audiencia de conciliación.

Por lo anterior, se reiteran los requerimientos y apercibimientos formulados para las partes desde el auto inicial, para el caso de no presentarse a dicha audiencia sin causa justificada, a saber:

- Para el sindicato: No correrá el plazo de suspensión de labores y, en su caso, se podrá ordenar el archivo del expediente.
- Para la empresa: Se le impondrá una multa de 50 unidades de medida y actualización.

Lo anterior con apoyo en los artículos 731, fracción I, y 927, fracción II, de la LFT.

Asimismo, las partes quedan notificadas de lo determinado previamente, en términos del artículo 744, párrafo tercero, de la citada ley.

FALTA DE ACUERDO ENTRE LAS PARTES

RATIFICACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES

SINDICATO EMPLAZANTE:

Derivado de la falta de acuerdo entre las partes respecto del pliego de peticiones, en este acto, el sindicato que represento manifiesta categóricamente ante el tribunal que ejercerá el derecho de huelga, por lo que las actividades laborales se suspenderán en el centro de trabajo cubierto por el contrato colectivo a las _____ horas del día _____ de _____ de _____.

PJ:

El tribunal tiene por hecha tal manifestación.

Se comunica a las partes que, aun cuando acontezca el estallamiento, en cualquier momento podrán celebrar pláticas de conciliación para la solución del conflicto y ser asistidos por el Centro de Conciliación y el tribunal.

Enseguida, corresponde tomar las medidas necesarias para la preparación del estallamiento, en términos de lo previsto en los artículos 446 y 935 de la LFT, para lo cual se fijan las _____ horas del día _____ de _____ de _____.

Se requiere a las partes para que comparezcan debidamente representadas a dicha audiencia, con el apercibimiento de que, si se ausentan sin causa justificada, este tribunal tomará las decisiones que correspondan con base en la información que obre en autos hasta ese momento.

Quedan notificadas de lo hasta aquí determinado, en términos del artículo 744, párrafo tercero, de la legislación en cita.

CIERRE DE LA AUDIENCIA

PJ:

Se da el uso de la voz a las partes y al conciliador para que formulen las manifestaciones o peticiones pendientes, previo a ordenar las medidas para el cierre de la audiencia.

SINDICATO: _____.

EMPRESA: _____.

PERSONA CONCILIADORA: _____.

PJ:

PROVEE LO CONDUCENTE.

Finalmente, al no haber cuestiones pendientes por acordar, se instruye a la persona secretaria para que levante el acta y certifique el medio de videograbación, una vez que se cerciore de que la audiencia se asentó debidamente en los sistemas del tribunal.

A las _____ horas del día _____ de _____ de _____ se cierra la audiencia.



Huelga

**GUÍA DE AUDIENCIA
DE PREPARACIÓN
PARA ESTALLAMIENTO
DE HUELGA**

GUÍA DE AUDIENCIA DE PREPARACIÓN PARA ESTALLAMIENTO DE HUELGA¹

I. ¿EN QUÉ CONSISTE LA AUDIENCIA DE PREPARACIÓN PARA ESTALLAMIENTO DE HUELGA?



Es aquella audiencia de carácter excepcional que está a cargo del tribunal, a través de la cual se emiten las determinaciones que preceden a la suspensión de labores, tales como la designación del personal que deberá seguir prestando sus servicios para resguardar las instalaciones laborales, la maquinaria y la materia prima, o bien, la solicitud de auxilio a las autoridades civiles para tutelar el ejercicio del derecho de huelga y la seguridad de las personas trabajadoras.



No existe impedimento para emitir dichas determinaciones dentro de la audiencia de conciliación,² o bien, en una audiencia especial de preparación para el estallamiento,³ lo que, en todo caso, dependerá del plazo que reste para la suspensión de labores, la disponibilidad de la información requerida e, incluso, de la actitud y ánimo de las partes.

II. ¿CUÁL ES EL MARCO JURÍDICO QUE RIGE LA AUDIENCIA DE PREPARACIÓN DE ESTALLAMIENTO DE HUELGA?



En los artículos 449, 720 y 935 de la LFT se establecen las formalidades a las que está sujeta toda audiencia, incluyendo la de preparación de estallamiento, así como la justificación de esta.

III. CUESTIONES PREVIAS



Derivado de la decisión de las partes de no llegar a un acuerdo y la manifestación del sindicato de ratificar el pliego de peticiones y ejercer el derecho de huelga, se

¹ A partir de la observación de Arturo Alcalde Justiniani y de Joyce Sadka, las personas juzgadoras y académicas que participaron en la elaboración de estas guías analizaron la conveniencia de que los apartados incluidos en este trabajo se presentaran como parte de la audiencia de conciliación, o bien, por separado. Por mayoría, optaron por el último supuesto, con la finalidad de fortalecer uno de los propósitos de este compendio, consistente en estructurar y desarrollar de manera específica cada apartado del procedimiento de huelga; esto, en el entendido de que, en la práctica, cada persona juzgadora decidirá prudentemente la oportunidad en que llevará a cabo los actos y pronunciamientos que corresponden a esta fase.

² Después de que las partes manifiesten su desinterés de continuar con la negociación y el sindicato exprese la intención de ejercer el derecho de huelga.

³ LFT, 2019, arts. 926 y 935.

darán por concluidos los esfuerzos conciliatorios de esta fase, por lo que la persona juzgadora deberá tomar las medidas necesarias para la suspensión de labores.

Es conveniente que el tribunal prevea el tiempo necesario para tales efectos a fin de que las designaciones de personal y comunicaciones relativas queden hechas oportunamente.



IV. ESTRUCTURA DE LA AUDIENCIA

AUDIENCIA DE PREPARACIÓN DE ESTALLAMIENTO

4.1.	INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT
4.2.	OBJETO DE LA AUDIENCIA
4.3.	ETAPA DE PREPARACIÓN DE ESTALLAMIENTO: 4.3.1. Reiteración de la posibilidad de conciliar en cualquier etapa. 4.3.2. Precisión de los datos del estallamiento. 4.3.3. Designación del personal (art. 935 LFT). 4.3.4. Precisión de los efectos de la huelga. 4.3.5. Requerimiento a las partes para omitir actos de injerencia y de violencia. 4.3.6. Solicitud de auxilio a autoridades civiles.
4.4.	CIERRE DE LA AUDIENCIA

4.1. INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT

A. Inicio

Una vez convocadas las partes, la audiencia deberá iniciar en la fecha y hora fijadas para su celebración.

B. Formalidades

Para tal efecto, se observarán las siguientes formalidades, las cuales se enumeran en el orden sugerido para ser abordadas o contempladas:

FORMALIDADES DE LA AUDIENCIA⁴

 <p>1. Principio de inmediación. La audiencia deberá ser presidida por la persona juzgadora y con la asistencia de la persona secretaria instructora, bajo pena de nulidad.</p>	 <p>7. Personalidad de las partes. El órgano jurisdiccional se deberá pronunciar sobre si los comparecientes cuentan con personalidad, en términos de lo exigido en los artículos 692 a 694 de la LFT, salvo que se trate del incidente de personalidad, tomando en cuenta que, en ese caso, ese es el aspecto sujeto a debate.</p>
 <p>2. Audiencias públicas. Todas las audiencias serán públicas, salvo que se transgreda el derecho a la intimidad, lo que se podrá determinar de oficio o a petición de parte.</p>	 <p>8. Protesta de ley. Se procederá a tomar protesta a las personas que intervendrán en la audiencia, con el apercibimiento de las penas en que incurrirán quienes declaran con falsedad ante una autoridad.</p>
 <p>3. Auxiliar de Sala. En la práctica, adicionalmente a la persona secretaria instructora, se puede contar con el apoyo de un “auxiliar de Sala”,⁵ el cual puede ser otro servidor público del tribunal.</p>	 <p>9. Apertura y cierre de etapas. La persona juzgadora indicará expresamente la apertura y cierre de cada etapa dentro de la audiencia judicial.</p>
 <p>4. Certificación. Al inicio de la audiencia, la persona secretaria instructora hará constar oralmente la fecha, hora y lugar en que se celebra, así como el nombre de los servidores públicos que actuarán en esta.</p>	 <p>10. Cierre de la audiencia. Una vez finalizada la audiencia, la persona secretaria de instrucción debe levantar el acta mínima⁶ y certificar el medio de videograbación.</p>
 <p>5. Apertura de la audiencia. Una vez concluida la certificación, el tribunal declarará abierta la audiencia.</p>	
 <p>6. Identificación de las partes. Se procederá a identificar a las personas asistentes (partes).</p>	

Después de la identificación de las partes y de la toma de protesta, la persona secretaria podrá dar cuenta a la jueza o juez de las promociones o estados procesales que estén pendientes de acordar y, en el acto, se proveerá lo conducente.

C. Principios

De acuerdo con los principios que rigen el proceso del trabajo, la persona juzgadora:⁷

- Recibirá directamente las manifestaciones y presidirá todos los actos.
- Dirigirá el debate, moderará la discusión y exigirá el cumplimiento de las formalidades.
- Instruirá a las partes y terceros para que formulen sus manifestaciones verbalmente y en forma concisa, pertinente, y en relación con la etapa de la audiencia de que se trate.

⁴ LFT, 2019, arts. 720 y 722.

⁵ La normativa de la materia no prevé esta figura, pero se sugiere contar con su asistencia a fin de que contribuya al adecuado desahogo de la audiencia, por ejemplo, para que acerque a la persona juzgadora las identificaciones o los documentos que exhiban las partes.

⁶ En el acta se asentará, por lo menos: lugar, fecha, número de expediente, nombre de quienes intervienen, constancia de inasistencia indicando los motivos de la ausencia, si se conocen; una relación breve del desarrollo de la audiencia, así como la firma de la persona juzgadora y secretaria de instrucción.

⁷ LFT, 2019, art. 720, párrafo quinto.

- Vigilará la equidad y agilidad del procedimiento.
- Podrá imponer las medidas disciplinarias que resulten necesarias para conservar el orden durante la audiencia (amonestación, multa y expulsión del local del tribunal).⁸



4.1.1. ¿Qué pasa si una o ambas partes no acuden a la audiencia de preparación de estallamiento?

Si las partes se encuentran debidamente notificadas y no comparecen, la audiencia de preparación de estallamiento se celebrará con quienes hayan asistido. En atención a su finalidad, se tendrán por consentidas las actuaciones y por perdidos los derechos procesales que, en su caso, debieron haberse ejercido.⁹ En caso de que alguna de las partes no haya sido debidamente notificada, la audiencia no podrá celebrarse, por lo que se señalará nueva fecha para su desahogo, ordenándose nuevamente la notificación.

Lo anterior siempre que haya tiempo suficiente entre ese momento y el señalado para el estallamiento. En caso de no ser así, la persona juzgadora deberá valorar el estado de los autos, la información con que cuente, y disponer las medidas necesarias para estar en condiciones de cumplir con lo previsto en los artículos 449 y 935 de la LFT.



4.2. OBJETO DE LA AUDIENCIA

Cumplidas las formalidades de ley, es conveniente precisar el objeto de la audiencia, consistente en emitir las determinaciones que anteceden al estallamiento, tales como la designación del personal que deba seguir laborando, así como girar las comunicaciones necesarias para tutelar el derecho de los huelguistas.

4.3. ETAPA DE PREPARACIÓN DE ESTALLAMIENTO

La persona juzgadora declarará abierta esta etapa y, enseguida, agotará las siguientes fases.



⁸ LFT, 2019, art. 729, fracciones I, II y III.

⁹ LFT, 2019, arts. 873-F, fracción II, y 873-H, párrafo primero, aplicables por analogía.

4.3.1. Reiteración de posibilidad de conciliar en cualquier etapa

Con el fin de privilegiar en todo momento la negociación colectiva, se estima conveniente que la persona juzgadora exponga que, a pesar del estallamiento, las partes tienen la posibilidad de continuar las prácticas de conciliación, así como llegar a un arreglo para la continuación de las labores en beneficio de los factores de la producción y de la sociedad, para lo cual podrán contar con la asistencia y facilidades del tribunal y el centro de conciliación.

4.3.2. Precisión de los datos del estallamiento

Posteriormente, conviene que se precisen los datos de la suspensión de labores, tales como:

- Fecha.
- Hora.
- Lugar: domicilio del centro de trabajo cubierto por el contrato colectivo y, en su caso, el número y ubicación de las sucursales.
- Número total de personas trabajadoras de ese centro de trabajo, distinguiendo, si es posible, entre los de confianza y los de planta (sindicalizables y sindicalizados).

Al respecto, si bien no es obligatorio que el tribunal realice estas precisiones, su expresión resulta útil para favorecer las buenas prácticas y tutelar la certeza jurídica de las partes y del propio procedimiento, pues en ocasiones surgen confusiones sobre esos aspectos que pueden perjudicar el debido ejercicio del derecho de huelga.

4.3.3. Designación de personal (art. 935 LFT)

Conviene tener presente que, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, es preferible que el servicio mínimo sea negociado.¹⁰

¹⁰ Informe III (1B) - Dar un rostro humano a la globalización (Estudio General sobre los convenios fundamentales) | International Labour Organization (ilo.org) párrafo 137: "137. Ahora bien, el servicio mínimo negociado debería satisfacer por lo menos dos condiciones: i) debería tratarse real y exclusivamente de un servicio mínimo, es decir, un servicio limitado a las actividades estrictamente necesarias para cubrir las necesidades básicas de la población o satisfacer las exigencias mínimas del servicio, sin menoscabar la eficacia de los medios de presión; y ii) dado que este sistema limita uno de los medios de presión esenciales de que disponen los trabajadores para defender sus intereses económicos y sociales, las organizaciones de trabajadores que así lo deseen deberían poder participar en el establecimiento de este servicio, de igual modo que los empleadores y las autoridades públicas. Además, ya se trate o no de un servicio

En ese sentido, de acuerdo con el artículo 935 de la LFT, se deberán tomar las siguientes medidas:

Sobre la necesidad de designar personal

- El tribunal preguntará a las partes si la suspensión de labores perjudica gravemente la seguridad y conservación de: 1) los locales, 2) maquinaria, 3) materias primas, o bien, 4) la reanudación de los trabajos, y, en su caso, deberán especificar de qué forma se perjudican. Si las partes no coinciden sobre la necesidad de designar personal para que continúe laborando para las finalidades mencionadas, el tribunal deberá resolver lo conducente.

Para ello, podrá recibir pruebas y llevar a cabo las actividades que considere necesarias a efecto de resolver este aspecto de manera fundada y motivada.

Sobre el número de personas trabajadoras que se deban designar y las tareas que se asignen

- Si las partes coinciden en la necesidad de designar personal, se les preguntará enseguida el número de personas trabajadoras necesarias y las tareas que deberán ejecutar. Es conveniente reiterar que el personal no deberá ser designado con el fin de que la empresa continúe operando, sino exclusivamente para evitar graves perjuicios para la seguridad y conservación de locales, maquinaria, materias primas, o bien, la reanudación de los trabajos.
- En caso de que las partes no coincidan, el tribunal deberá resolver lo conducente, para lo cual podrá ordenar la práctica de las actividades que resulten necesarias.
- No existe impedimento para que la autoridad laboral emita una determinación provisional, dada la cercanía del estallamiento y, una vez que se cuente con la información integral, se emita un pronunciamiento definitivo. En todo caso, su decisión deberá ser suficientemente motivada y fundada.
- Si las partes coinciden en el número de personas trabajadoras y las tareas que se les asignarán, el tribunal emitirá la determinación correspondiente.

esencial en el sentido estricto del término, siempre podrá exigirse un servicio mínimo a fin de garantizar la seguridad de los locales y el mantenimiento de los equipos”.

Listados de identificación de personas trabajadoras

- Enseguida, el tribunal requerirá a las partes para que presenten las listas en las que se identifique a las personas trabajadoras que habrán de cumplir las referidas tareas. En el caso de que los listados presentados no sean coincidentes, la autoridad laboral, después de privilegiar que las partes elijan de común acuerdo a quienes deberán desempeñar las labores de seguridad, emitirá la determinación que corresponda con la finalidad de salvaguardar la conservación de la fuente de trabajo y la reanudación de las labores.

Apercibimiento al sindicato

- Hecho lo anterior, se requerirá al sindicato que permita que las personas trabajadoras identificadas presten sus servicios, con el apercibimiento que, de no hacerlo, podrá solicitarse el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.¹¹ En el caso de que las personas trabajadoras designadas se nieguen a prestar sus labores, la empleadora podrá designar a otras.

4.3.4. Precisión de los efectos de la huelga

Enseguida, con la finalidad de dar claridad a las partes, conviene hacer de su conocimiento cuáles son los efectos del estallamiento de la huelga, los cuales consisten en:

1. Se debe limitar al mero acto de suspensión del trabajo.¹²
2. Se suspenderán los efectos de las relaciones de trabajo.¹³
3. Se suspenderá la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica durante el paro de labores, excepto cuando se trate de la huelga solidaria.¹⁴
4. Las personas trabajadoras deberán continuar la prestación de servicios cuando se trate de:¹⁵
 - Buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, hasta que lleguen al punto de destino.

¹¹ LFT, 2019, art. 936.

¹² LFT, 2019, art. 443.

¹³ LFT, 2019, art. 447.

¹⁴ LFT, 2019, art. 448.

¹⁵ LFT, 2019, art. 466.

- Hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, hasta que los pacientes ingresados se trasladen a otro establecimiento.

4.3.5. Requerimiento a las partes para que no incurran en actos de injerencia o de violencia

La persona juzgadora requerirá:

- **A LA EMPRESA.** Para que permita el ejercicio del derecho de huelga y evite incurrir en actos de injerencia, es decir, aquellos con los que se pretenda controlar al sindicato emplazante, o bien, demeritar su actuación ante sus afiliados,¹⁶ con el apercibimiento que, de no hacerlo, se le podría sancionar en términos del artículo 994, fracción VI, de la LFT.
- **AL SINDICATO.** Para que limite su actuación a la paralización de las labores y evite incurrir en actos de violencia, pues ello podría dar lugar a la ilicitud de la huelga.¹⁷

4.3.6. Solicitud de auxilio a autoridades civiles

Oficiosamente o a petición de parte, el tribunal podrá solicitar el auxilio de las autoridades civiles para que brinden las garantías necesarias para el respeto del derecho de los huelguistas y, en su caso, evitar actos de violencia.

4.4. CIERRE DE LA AUDIENCIA

Al agotar los puntos de la audiencia preparatoria y una vez que el tribunal corrobore que las partes no tienen manifestaciones o peticiones pendientes por realizar, se dará por concluida, para lo cual se ordenará que se levante el acta y se certifique el medio de videograbación, asentándose la hora de conclusión, en términos de lo establecido en el artículo 720 de la ley de la materia.



¹⁶ LFT, 2019, art. 357, párrafos segundo y tercero.

¹⁷ LFT, 2019, art. 445, fracción I.

GUION DE AUDIENCIA DE PREPARACIÓN PARA EL ESTALLAMIENTO

REDACCIÓN SUGERIDA

INICIO DE LA AUDIENCIA FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720

Persona secretaria instructora:
Buen día, se inicia grabación.

Siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, nos encontramos en este Tribunal Laboral ubicado en _____, para celebrar la audiencia de preparación de estallamiento en el procedimiento de huelga con número de expediente _____/_____.

Se hace del conocimiento de las partes que en esta audiencia participan las siguientes personas servidoras públicas.

Persona juzgadora **(PJ)**: _____.
Persona secretaria instructora **(PSI)**: _____.
Auxiliar de Sala **(AS)**: _____.

PJ:
Declaro abierta la audiencia de preparación para estallamiento relativa al procedimiento de huelga _____/_____.

PJ:
Solicito a las personas asistentes que se identifiquen, para lo cual deberán referir su nombre, mencionar la identificación que entregaron a la PSI y señalar la representación que tengan acreditada en autos.

LAS PERSONAS ASISTENTES HACEN USO DE LA VOZ IDENTIFICÁNDOSE EN LOS TÉRMINOS INDICADOS.

En caso de que no comparezca una o ambas partes, la PJ pide a la persona secretaria que lo haga constar en el acta; además, deberá asentarse, en su caso, tenerse por consentidas las actuaciones y por perdidos los derechos procesales correspondientes.

PJ:

Instruyo a la persona secretaria para que agregue a los autos copia certificada de las identificaciones exhibidas por los asistentes.

PJ:

Pido a la persona secretaria que proceda a tomar protesta a los asistentes.

PSI:

Hago del conocimiento de los comparecientes las penas y sanciones en las que incurren los que declaran con falsedad ante una autoridad judicial, que son penas privativas de la libertad que van de 4 a 8 años de prisión y de 100 a 300 días de multa, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 247 del Código Penal Federal.

Para tales efectos:

¿PROTESTAN CONDUCIRSE CON VERDAD EN LA PRESENTE AUDIENCIA?

POR FAVOR, respondan en el orden en que los mencionaré:

COMPARECIENTES:

a) _____ (SINDICATO EMPLAZANTE).

b) _____ (EMPRESA).

PJ:

Pregunto a la persona secretaria si existen promociones o estados procesales pendientes de acordar.

PSI:

Hago constar que _____.

PJ:

Al respecto, se acuerda _____.

PRECISIÓN DEL OBJETO DE LA AUDIENCIA

PJ:

Enseguida, se abre la etapa de preparación de estallamiento.

En ese sentido, se comunica a las partes que el objeto de esta audiencia consiste en emitir las determinaciones que deben anteceder al estallamiento, tales como la designación de personal que deba seguir laborando, así como girar las comunicaciones necesarias para tutelar el derecho de los huelguistas.

En consecuencia, se pide a los comparecientes que limiten sus manifestaciones a estos aspectos.

REITERACIÓN DE POSIBILIDAD DE CONCILIAR

PJ:

Previamente, se reitera a las partes que, a pesar del estallamiento de la huelga, pueden continuarse las pláticas de conciliación a efecto de buscar un arreglo para la continuación de las labores, en beneficio de los factores de la producción y de la sociedad, para lo cual podrán contar con la asistencia y facilidades del tribunal y del Centro de Conciliación.

PRECISIÓN DE LOS DATOS DEL ESTALLAMIENTO

PJ:

A fin de tutelar la certeza de las partes, así como del propio procedimiento, enseguida les doy el uso de la voz para que corroboren los datos referentes a:

- Fecha y hora de estallamiento.
- Domicilio del centro de trabajo y/o de sus sucursales en las que tendrá lugar dicho estallamiento.
- El número total de personas trabajadoras, distinguiendo entre las de confianza y las de planta (sindicalizadas y sindicalizables).

SINDICATO: _____.

EMPRESA: _____.

PJ:

Se tienen por hechas tales manifestaciones.

DESIGNACIÓN DE PERSONAL (ART. 935 LFT)

PJ:

A continuación, pregunto a las partes si la suspensión de labores perjudica gravemente la seguridad y conservación de: 1) los locales, 2) maquinaria, 3) materias primas, o bien, 4) la reanudación de los trabajos, y, en su caso, especifiquen de qué forma se perjudican.

SINDICATO: _____.

EMPRESA: _____.

PJ:

Derivado de que las partes coinciden en la necesidad de designar al referido personal, enseguida les pregunto el número y nombre de las personas trabajadoras que se requieren y las tareas que les serán asignadas.

SINDICATO: _____.

EMPRESA: _____.

PJ:

Con apoyo en el artículo 935 de la LFT, dadas las coincidencias entre lo señalado por las partes y en atención a las actividades que realiza la empresa emplazada, el tribunal determina que las personas trabajadoras identificadas en el listado exhibido serán las que desempeñen las tareas de seguridad y conservación de la materia prima resguardada en el centro de trabajo, a partir de que se lleve a cabo el estallamiento. Dichas personas recibirán el pago de su respectivo salario por el tiempo que este se prolongue y presten sus servicios.

Se reitera que dicho personal no tiene como función que la empresa continúe operando, sino exclusivamente se designa para evitar graves perjuicios a las materias primas descritas, así como para garantizar la reanudación de las labores.

Con apoyo en el artículo 936 del ordenamiento legal citado, se requiere al sindicato para que permita las labores de dichas personas conforme a lo señalado, con el apercibimiento que, de no hacerlo, podrá solicitarse el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse los servicios.

Asimismo, se hace de su conocimiento que, en caso de que las personas trabajadoras designadas se nieguen a desempeñar sus labores, el empleador estará en la libertad de llamar a otras de su elección.

PRECISIÓN DE LOS EFECTOS DE LA HUELGA

PJ:

Enseguida, se recuerda a las partes que los efectos del estallamiento de la huelga son:

1. Se limita al mero acto de suspensión del trabajo.
2. Se suspenden los efectos de las relaciones de trabajo, así como la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica durante el paro de labores, excepto cuando se trate de una huelga solidaria.

REQUERIMIENTOS A LAS PARTES

PJ:

Con apoyo en los artículos 357, párrafo segundo y tercero, y 445, fracción I, de la LFT, se requiere:

A LA EMPRESA: para que permita el ejercicio del derecho de huelga y evite incurrir en actos de injerencia, es decir, cualquiera mediante el cual pretenda controlar al sindicato emplazante, o bien, demeritar su actuación ante sus afiliados, con el apercibimiento que, de no hacerlo, se le podría sancionar en términos del artículo 994, fracción VI, de la LFT.

AL SINDICATO: Para que limite su actuación a la paralización de las labores y evite incurrir en actos de violencia, pues podría dar lugar a la ilicitud de la huelga.

SOLICITUD DE AUXILIO A AUTORIDADES CIVILES

LAS PARTES SOLICITAN QUE SE GIRE OFICIO A LA POLICÍA MUNICIPAL PARA QUE DESIGNE PERSONAL QUE GARANTICE LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES Y EVITE ACTOS DE VIOLENCIA.

PJ:

En atención a lo solicitado por las partes, con apoyo en el artículo 449 de la LFT, gírese atento oficio a la Policía Municipal de _____, a fin de que designe personal de seguridad de su adscripción y se constituya a las _____ horas del día _____ de _____ de _____, en el domicilio ubicado en _____, y lleve a cabo las medidas necesarias para brindar seguridad y preservar la seguridad de las personas trabajadoras que participen en la suspensión de labores del centro de trabajo que ahí se ubica, así como evitar actos de violencia.

Con lo anterior, se cierra la etapa de preparación de estallamiento.

CIERRE DE LA AUDIENCIA

PJ:

En términos del artículo 744, párrafo tercero, de la LFT, las partes quedan notificadas de lo que se ha determinado en esta audiencia.

Enseguida, se da el uso de la voz a las partes para que formulen las manifestaciones o peticiones pendientes, previo a ordenar las medidas para el cierre de la audiencia.

SINDICATO: _____.

EMPRESA: _____.

PJ:

PROVEE LO CONDUCENTE.

Finalmente, al no haber cuestiones pendientes por acordar, se instruye a la persona secretaria para que levante el acta y certifique el medio de videograbación, una vez que se cerciore de que la audiencia se asentó debidamente en los sistemas del tribunal.

A las _____ horas del día _____ de _____ de _____, se cierra la audiencia.



Huelga

**GUÍA DE AUDIENCIA
DE CALIFICACIÓN
DE HUELGA**

I. ¿EN QUÉ CONSISTE LA AUDIENCIA DE CALIFICACIÓN DE HUELGA?

Es aquella audiencia que el tribunal celebra a petición de parte interesada con la finalidad de recibir pruebas y manifestaciones, para decidir si se actualizan las hipótesis alegadas respecto de la inexistencia y/o ilicitud de la suspensión de labores.¹



II. ¿CUÁL ES EL MARCO JURÍDICO QUE RIGE ESTA AUDIENCIA?



En el artículo 720 de la LFT se establecen las formalidades a las que está sujeta toda audiencia, incluyendo la de calificación de huelga. En lo particular, esta audiencia se rige por los artículos 445, 451, 459, 929, 930, 932, 933 y 934 de la citada ley.

Asimismo, conviene tener presente que las siguientes son causas de inexistencia de una huelga:

- Que no se lleve a cabo por la mayoría de las personas trabajadoras de la fuente de trabajo.
- Que no tenga alguno de los objetos establecidos en el artículo 450 de la LFT.
- Que no se presente un pliego de peticiones o que este no haya cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de la ley laboral.

¹ LFT, 2019, art. 444. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450. Con base en el art. 445, la huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y
II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Finalmente, de conformidad con el art. 459, la huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

Por otra parte, la huelga será ilícita cuando:

- La mayoría de las personas huelguistas ejecuten actos violentos contra otras personas o las propiedades.
- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.



III. CUESTIONES PREVIAS

- Una vez estallada la huelga, dentro de las 72 horas siguientes, las personas trabajadoras, la parte empleadora o algún tercero interesado podrán solicitar, por escrito,² la declaración de inexistencia de la huelga.³
- En el caso de la declaración de ilicitud de huelga, en la ley no se establece algún plazo límite para solicitarla, pero de igual manera deberá ser formulada por escrito por la parte interesada.
- En el escrito de solicitud se deberán exponer las causas y fundamentos legales en que se apoye, en el entendido de que no podrán variarse posteriormente.⁴
- En el caso de que se alegue la inexistencia de la huelga porque la mayoría de las personas trabajadoras no la apoya, desde el escrito de solicitud se deberá ofrecer la prueba de recuento, así como presentar la lista de las personas con derecho a voto.⁵
- El tribunal dejará a disposición de las partes el escrito de solicitud, fijará fecha y hora para la celebración de una audiencia⁶ en la que se ofrecerán y recibirán las pruebas, así como se les escuchará.⁷
- En caso de que ninguna persona solicite dicha declaración de inexistencia en el plazo mencionado, el tribunal determinará que la huelga es existente para todos los efectos legales.⁸

² LFT, 2019, art. 930, fracción I.

³ LFT, 2019, arts. 929 y 933.

⁴ LFT, 2019, art. 930, fracción I.

⁵ LFT, 2019, arts. 930, fracción I, y 931, fracción V.

⁶ Su celebración se deberá fijar sin que medien más de cinco días y se deberá notificar a las partes con, al menos, tres días de anticipación.

⁷ LFT, 2019, art. 930, fracción II.

⁸ Ídem.

IV. ESTRUCTURA DE LA AUDIENCIA



AUDIENCIA DE CALIFICACIÓN DE HUELGA

4.1.	INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT
4.2.	OBJETO DE LA AUDIENCIA
4.3.	ETAPA DE MANIFESTACIONES Y PRUEBAS (RECUENTO): 4.3.1. Diferimiento de la audiencia de calificación de huelga 4.3.2. Padrón de las personas trabajadoras con derecho a voto
4.4.	CELEBRACIÓN DEL RECUENTO
4.5.	CONTINUACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CALIFICACIÓN DE HUELGA
4.6.	DICTADO DE LA RESOLUCIÓN
4.7.	CONCLUSIÓN DE LA AUDIENCIA

4.1. INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT

A. Inicio

Una vez convocadas las partes, la audiencia deberá iniciar en la fecha y hora fijadas para su celebración.

B. Formalidades

Para tal efecto, se observarán las siguientes formalidades, las cuales se enumeran en el orden sugerido para ser abordadas o contempladas:

FORMALIDADES DE LA AUDIENCIA⁹



1. Principio de intermediación. La audiencia deberá ser presidida por la persona juzgadora y con la asistencia de la persona secretaria instructora, bajo pena de nulidad.



2. Audiencias públicas. Todas las audiencias serán públicas, salvo que se transgreda el derecho a la intimidad, lo que se podrá determinar de oficio o a petición de parte.



3. Auxiliar de Sala. En la práctica, adicionalmente a la persona secretaria instructora, se puede contar con el apoyo de un “auxiliar de Sala”,¹⁰ el cual puede ser otro servidor público del tribunal.



4. Certificación. Al inicio de la audiencia, la persona secretaria instructora hará constar oralmente la fecha, hora y lugar en que se celebra, así como el nombre de los servidores públicos que actuarán en esta.



5. Apertura de la audiencia. Una vez concluida la certificación, el tribunal declarará abierta la audiencia.



6. Identificación de las partes. Se procederá a identificar a las personas asistentes (partes).



7. Personalidad de las partes. El órgano jurisdiccional se deberá pronunciar sobre si los comparecientes cuentan con personalidad, en términos de lo exigido en los artículos 692 a 694 de la LFT, salvo que se trate del incidente de personalidad, tomando en cuenta que, en ese caso, ese es el aspecto sujeto a debate.



8. Protesta de ley. Se procederá a tomar protesta a las personas que intervendrán en la audiencia, con el apercibimiento de las penas en que incurrirán quienes declaran con falsedad ante una autoridad.



9. Apertura y cierre de etapas. La persona juzgadora indicará expresamente la apertura y cierre de cada etapa dentro de la audiencia judicial.



10. Cierre de la audiencia. Una vez finalizada la audiencia, la persona secretaria de instrucción debe levantar el acta mínima¹¹ y certificar el medio de videograbación.

Después de la identificación de las partes y la toma de protesta, la persona secretaria podrá dar cuenta a la jueza o juez de las promociones o estados procesales que estén pendientes de acordar y, en el acto, se proveerá lo conducente.

C. Principios

Por último, de acuerdo con los principios que rigen el proceso del trabajo, la persona juzgadora:¹²

- Recibirá directamente las manifestaciones y presidirá todos los actos.
- Dirigirá el debate, moderará la discusión y exigirá el cumplimiento de las formalidades.

⁹ LFT, 2019, arts. 720 y 722.

¹⁰ La normativa de la materia no prevé esta figura, pero se sugiere contar con su asistencia a fin de que contribuya al adecuado desahogo de la audiencia, por ejemplo, para que acerque a la persona juzgadora las identificaciones o los documentos que exhiban las partes.

¹¹ En el acta se asentará, por lo menos: lugar, fecha, número de expediente, nombre de quienes intervienen, constancia de inasistencia indicando los motivos de la ausencia, si se conocen; una relación breve del desarrollo de la audiencia, así como la firma de la persona juzgadora y secretaria de instrucción.

¹² LFT, 2019, art. 720, párrafo quinto.

- Instruirá a las partes y terceros para que formulen sus manifestaciones verbalmente y en forma concisa, pertinente, y en relación con la etapa de la audiencia de que se trate.
- Vigilará la equidad y agilidad del procedimiento.
- Podrá imponer las medidas disciplinarias que resulten necesarias para conservar el orden durante la audiencia (amonestación, multa y expulsión del local del tribunal).¹³

4.1.1. ¿Qué pasa si una o ambas partes no acuden a la audiencia de calificación de huelga?



Si las partes se encuentran debidamente notificadas y no comparecen, la audiencia de calificación se celebrará con quienes hayan asistido. Asimismo, se asentará que, respecto de la parte ausente, se tendrán por consentidas las actuaciones y por perdidos los derechos procesales correspondientes que, en su caso, debieron haberse ejercido en esta audiencia.¹⁴ En caso de que alguna de las partes no haya sido debidamente notificada, la audiencia no podrá celebrarse. Ante ello, se señalará nueva fecha para su desahogo, ordenándose nuevamente la notificación.

4.2. OBJETO DE LA AUDIENCIA



Cumplidas las formalidades de ley, es conveniente precisar el objeto de la audiencia, el cual consiste en determinar si se actualizan las causas de inexistencia o ilicitud alegadas por la persona solicitante, con base en las pruebas que aporten las partes.

4.3. ETAPA DE MANIFESTACIONES Y PRUEBAS (RECUENTO)



En esta fase, la persona juzgadora dará el uso de la voz a las partes y al tercero que comparezca, con la finalidad de que:

- Realicen las manifestaciones que estimen conducentes sobre las razones que hayan alegado al solicitar la inexistencia o ilicitud de la huelga.

¹³ LFT, 2019, art. 729, fracciones I, II y III.

¹⁴ LFT, 2019, arts. 873-F, fracción II, y 873-H, párrafo primero, aplicables por analogía.



- Ofrezcan y rindan las pruebas en que sustenten dichas razones.¹⁵ En caso de que el escrito haya sido presentado por un tercero, también deberá ofrecer las pruebas con las que pretende acreditar su interés.¹⁶

Es conveniente tener en cuenta que, como el aspecto probatorio es una carga procesal, corresponde al solicitante de la declaración de inexistencia o ilicitud evaluar qué pruebas pueden acreditar su postura y hacer el ofrecimiento conducente, en el entendido de que la normativa de la materia no limita el tipo y cantidad de pruebas que se puedan ofrecer, pero para su admisión se deberá valorar, en todo caso, que estén relacionadas con la controversia, sean útiles, trascendentes, y no sobreabundantes.¹⁷

En este sentido, la persona juzgadora determinará lo conducente respecto de la admisión, desechamiento y desahogo de las pruebas ofrecidas.¹⁸

Si se alegó que la mayoría de las personas trabajadoras no apoya la huelga, desde el escrito de solicitud de inexistencia se debió ofrecer el recuento y aportar la lista de las y los trabajadores que considere que tienen derecho a voto.¹⁹ Durante la audiencia, la parte contraria de quien solicitó la declaratoria de inexistencia tendrá oportunidad para exhibir su propio listado. De ser el caso, la persona juzgadora comparará dichos listados para verificar si son coincidentes entre sí.²⁰

Por regla general, todas las pruebas se rendirán durante la audiencia de calificación, a excepción del recuento y aquellas que, por su naturaleza, requieran un desahogo especial, supuestos en los que esta se podrá diferir.²¹



4.3.1. Diferimiento de la audiencia de calificación de huelga

Una vez que se admita la prueba de recuento, el tribunal diferirá la audiencia de calificación de huelga, a fin de preparar su desahogo.²² Para ello, se tendrán en cuenta los siguientes lineamientos.

¹⁵ LFT, 2019, art. 930, fracción II.

¹⁶ LFT, 2019, art. 930, fracción III.

¹⁷ LFT, 2019, arts. 777, 779 y 930, fracción III.

¹⁸ Ídem.

¹⁹ LFT, 2019, arts. 930, fracción I y 931, fracción V.

²⁰ LFT, 2019, art. 931, fracción VI.

²¹ LFT, 2019, art. 930, fracción IV.

²² LFT, 2019, art. 931, fracción VI.

4.3.2. Padrón de las personas trabajadoras con derecho a voto



4.3.2.1. ¿Qué hacer si los listados exhibidos por las partes no son coincidentes?

Si durante la audiencia de calificación de huelga el tribunal advierte que sí existe coincidencia en las listas presentadas por las partes, o bien, estas convienen en elaborar un solo listado, este se tomará como el padrón que servirá de base para desahogar el recuento.²³ Para la elaboración de este padrón, el tribunal considerará lo siguiente:²⁴

- Tendrán derecho a voto todas las personas trabajadoras que hayan sido despedidas después de la fecha de presentación del pliego de peticiones.
- No podrán votar quienes hayan ingresado a laborar después de esa fecha ni los trabajadores de confianza.

Por otro lado, si las listas exhibidas no son coincidentes y las partes no logran un acuerdo al respecto, el tribunal les dará vista con estas para que, en la propia audiencia de calificación, formulen las objeciones que consideren procedentes; enseguida, la persona juzgadora ordenará la apertura de un incidente en el que podrán ofrecer las pruebas que estimen para acreditar dichas objeciones y, con base en sus resultados, se elaborará el padrón de las personas trabajadoras con derecho a voto.²⁵

VER GUÍA DE AUDIENCIA
INCIDENTAL DE OBJECIONES
EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

4.4. CELEBRACIÓN DEL RECUENTO

Una vez que el tribunal determine el padrón²⁶ de las y los trabajadores con derecho a votar en la prueba de recuento, por separado,²⁷ deberá fijar la fecha, hora y lugar para su celebración.²⁸

²³ LFT, 2019, art. 931, fracción VII.

²⁴ LFT, 2019, art. 931, fracciones I, II y III.

²⁵ LFT, 2019, art. 931, fracción VII.

²⁶ Ya sea en la audiencia de calificación de huelga, o bien, en la audiencia incidental de objeciones a los listados.

²⁷ LFT, 2019, art. 931, fracción VI.

²⁸ LFT, 2019, art. 931, fracción VIII.

4.5. CONTINUACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CALIFICACIÓN DE HUELGA

Desahogada la prueba de recuento, así como aquellas pruebas que requieran un desahogo especial, el tribunal podrá continuar la audiencia de calificación de huelga, en la que culminará la recepción de todas las pruebas.²⁹ Aun cuando en la ley no se establece, al continuar dicha audiencia se considera conveniente dar oportunidad a las partes para que formulen manifestaciones sobre el desahogo del recuento y las demás pruebas admitidas, siempre en relación con las causas en las que se funde la solicitud de calificación.

4.6. DICTADO DE LA RESOLUCIÓN

Concluida la recepción de pruebas, el tribunal podrá emitir en la misma audiencia la resolución en la que determine la calificación de la huelga, o bien, dentro de las 24 horas siguientes.³⁰

En la resolución, la persona juzgadora deberá exponer de manera fundada y motivada la decisión del tribunal, así como el valor asignado a las pruebas aportadas.³¹

A. EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE INEXISTENCIA LEGAL DE LA HUELGA³²

- El tribunal otorgará a las personas trabajadoras un término de 24 horas para regresar a sus labores.
- La determinación adoptada será notificada por conducto del sindicato, con el apercibimiento de que, si las personas trabajadoras incurren en rebeldía, quedarán terminadas las relaciones laborales, salvo causa justificada.

²⁹ LFT, 2019, art. 931, fracción VI.

³⁰ LFT, 2019, art. 930, fracción V.

³¹ LFT, 2019, arts. 837 a 848.

³² LFT, 2019, art. 932.

- Se señalará que la parte empleadora no incurrió en responsabilidad, por lo que quedará en libertad de contratar a otras personas trabajadoras si los huelguistas no se presentan a laborar en el plazo indicado, y
- Se dictarán las medidas que se estime convenientes a fin de reanudar las labores en la fuente de empleo.

B. EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE ILICITUD DE LA HUELGA³³

- Acreditada la ilicitud de la huelga, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de las personas huelguistas.

4.7. CONCLUSIÓN DE LA AUDIENCIA



Una vez que se agote la audiencia de calificación y el tribunal corrobore que las partes no tienen manifestaciones o peticiones pendientes por realizar, la dará por concluida y ordenará que se levante el acta, así como que se certifique el medio de videograbación, asentándose la hora de conclusión, en términos de lo establecido en el artículo 720 de la ley de la materia.

³³ LFT, 2019, art. 934.

¿CÓMO SE DESARROLLA LA AUDIENCIA DE CALIFICACIÓN DE HUELGA?

REDACCIÓN SUGERIDA

INICIO DE LA AUDIENCIA FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720

Persona secretaria instructora:
Buen día, se inicia grabación.

Siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, nos encontramos en este Tribunal Laboral ubicado en _____, para celebrar la audiencia de calificación de huelga relativa al expediente _____/_____.

Se hace del conocimiento de las partes que en esta audiencia participan las siguientes personas servidoras públicas.

Persona juzgadora **(PJ)**: _____.
Persona secretaria instructora **(PSI)**: _____.
Auxiliar de Sala **(AS)**: _____.

PJ:
Declaro abierta la audiencia de calificación de huelga del expediente _____/_____.

PJ:
Solicito a las personas asistentes que se identifiquen, para lo cual deberán referir su nombre, mencionar la identificación que entregaron a la PSI y señalar la representación que tengan acreditada en autos.

LAS PERSONAS ASISTENTES HACEN USO DE LA VOZ IDENTIFICÁNDOSE EN LOS TÉRMINOS INDICADOS.

En caso de que no comparezca una o ambas partes, la PJ pide a la PSI que lo haga constar en el acta, agregando que, en su caso, se tendrán por consentidas las actuaciones y por precluidos los derechos procesales que debieron haberse ejercido.

PJ:

Instruyo a la persona secretaria para que agregue a los autos copia certificada de las identificaciones exhibidas por los asistentes.

PJ:

Pido a la persona secretaria que proceda a tomar protesta a los asistentes.

PSI:

Hago del conocimiento de las y los comparecientes las penas y sanciones en las que incurrirán los que declaran con falsedad ante una autoridad judicial, que son penas privativas de la libertad que van de 4 a 8 años de prisión y de 100 a 300 días de multa, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 247 del Código Penal Federal.

Para tales efectos:

¿PROTESTAN CONDUCIRSE CON VERDAD EN LA PRESENTE AUDIENCIA?

POR FAVOR, respondan en el orden en que los mencionaré:

COMPARECIENTES:

a) _____ (SINDICATO HUELGUISTA).

b) _____ (EMPRESA).

PJ:

Pregunto a la persona secretaria si existen promociones o estados procesales pendientes de acordar.

PSI:

Hago constar que _____.

PJ:

Al respecto, se acuerda _____.

PRECISIÓN DEL OBJETO DE LA AUDIENCIA

PJ:

Enseguida, se tiene en cuenta que el objeto de esta audiencia es determinar si se actualizan las causas de inexistencia/ilicitud, alegadas por la persona solicitante, con base en las pruebas que aporten las partes.

SE PUEDE REALIZAR UNA BREVE SÍNTESIS DE LOS MOTIVOS EN LOS QUE SE BASÓ LA SOLICITUD DE INEXISTENCIA O ILICITUD.

ETAPA DE MANIFESTACIONES Y PRUEBAS (OFRECIMIENTO, ADMISIÓN Y DESAHOGO)

PJ:

A continuación, se abre la etapa de manifestaciones y pruebas.

1. Se da el uso de la voz a las PARTES y al TERCERO para que formulen sus manifestaciones sobre lo alegado en el escrito de solicitud de calificación de huelga y, en su caso, ofrezcan sus pruebas.

SINDICATO: _____.

EMPRESA: _____.

TERCERO: _____.

Si el solicitante de la declaración alegó que la mayoría de las personas trabajadoras no apoya la huelga, desde el escrito de solicitud deberá ofrecer la prueba de recuento y exhibir el listado de las personas trabajadoras con derecho a voto, y será en este momento que su contraria tendrá oportunidad para exhibir su propio listado, en el entendido que, de no hacerlo, precluirá su derecho —art. 931, fracciones V y VI, de la LFT—.

PJ:

Se tienen por hechas tales manifestaciones y por ofrecidas las pruebas anunciadas por las partes.

ADMISIÓN Y DESECHAMIENTO DE PRUEBAS

Con apoyo en el artículo 930, fracción III, de la LFT, se admite la prueba de recuento, así como las documentales señaladas por las partes, la presuncional y la instrumental de actuaciones, al estar relacionadas con las causas y hechos alegados en el escrito de solicitud de calificación.

Asimismo, se tiene a las partes y al tercero exhibiendo los listados de las personas trabajadoras que, a su consideración, tienen derecho a voto.

Por otro lado, se desechan las pruebas _____, por no estar relacionadas con las causas alegadas.

DESAHOGO DE LAS PRUEBAS

PJ:

Se tienen por desahogadas las pruebas documentales, la presuncional y la inspeccional, atento a su propia naturaleza.

POR OTRO LADO, RESPECTO DEL RECuento:

A) EN CASO DE QUE SEAN COINCIDENTES LOS LISTADOS EXHIBIDOS POR LAS PARTES Y EL TERCERO SOBRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON DERECHO A VOTO

Con apoyo en el artículo 931, fracciones II, III, IV y VII, de la LFT, se determina que dichos listados, al ser coincidentes, o bien, derivado de que las partes acordaron formular uno solo, este constituirá el padrón de las personas trabajadoras con derecho a voto en el recuento que desahogará este tribunal.

En tales condiciones, se solicita a las partes y al tercero que expongan ante este órgano las circunstancias de fecha, hora y lugar que propongan para la celebración del recuento, así como las medidas de seguridad que consideren necesarias:

SINDICATO: _____.

EMPRESA: _____.

TERCERO: _____.

PJ:

Se tienen por hechas tales manifestaciones.

Con apoyo en el artículo 931, fracción VI, de la LFT, se suspende esta audiencia.

Por separado, este tribunal emitirá el auto en el que determine la fecha, hora y lugar para la celebración del recuento, así como las medidas de seguridad necesarias y los requerimientos que correspondan a las partes y al tercero para tutelar su debido desahogo y la integridad de las personas y los bienes.

B) EN CASO DE QUE LOS LISTADOS NO SEAN COINCIDENTES

PJ:

Se advierte que los listados exhibidos por las partes y el tercero, sobre las y los trabajadores que deberán tener derecho a voto, no son coincidentes entre sí. Por tanto, se les da vista para que realicen las manifestaciones u objeciones que estimen.

SINDICATO: _____.

EMPRESA: _____.

TERCERO: _____.

PJ:

Se tienen por hechas tales manifestaciones.

Derivado de que prevalecen las diferencias entre los listados, con apoyo en el artículo 931, fracción VI, de la LFT, se suspende esta audiencia y se cita a las partes para que comparezcan ante este tribunal a las _____ horas del próximo _____, para celebrar la audiencia incidental de objeciones y preparación al recuento, en la que podrán ofrecer pruebas para acreditarlas.

Asimismo, el tribunal resolverá dichas objeciones y recabará de las partes y el tercero la información necesaria para estar en aptitud de fijar la fecha, hora y lugar para la celebración del recuento, además de emitir las medidas de seguridad necesarias para garantizar el debido desahogo de la diligencia y la integridad de las personas y los bienes.

Una vez que se agoten los pasos señalados y se celebre el recuento, se reanudará esta audiencia a fin de que las partes tengan oportunidad de realizar sus manifestaciones en relación con esta prueba y, posteriormente, se dictará resolución sobre la calificación de la huelga, atento a lo previsto en el artículo 930, fracción V, de la LFT.

REANUDACIÓN DE AUDIENCIA DE CALIFICACIÓN DE HUELGA

CUESTIONES PREVIAS

- En este punto, ya se celebró el recuento y se cuenta con los resultados obtenidos.
- En el propio recuento o en un auto posterior, el tribunal puede fijar la fecha y hora para la reanudación de la audiencia de calificación de huelga y convocar a las partes.
- Al tratarse de una audiencia posterior, es necesario que se reiteren las formalidades del artículo 720 de la LFT y demás aspectos del preámbulo de las audiencias.

DESARROLLO DE LA AUDIENCIA

PJ:

Con apoyo en el artículo 931, fracción VI, de la LFT, se reanuda la audiencia de calificación de huelga.

A continuación, se da el uso de la voz a las partes para que manifiesten lo que convenga a su interés respecto de este procedimiento de calificación y las pruebas admitidas y desahogadas:

SINDICATO: _____.

EMPRESA: _____.

TERCERO: _____.

PJ:

Se tienen por hechas tales manifestaciones, las cuales serán analizadas para el dictado de la resolución.

DICTADO DE LA RESOLUCIÓN

A) EN LA PROPIA AUDIENCIA:

Enseguida, se procede al dictado de dicha resolución, en el entendido de que se explicarán de manera breve los fundamentos y motivos en que se apoya esta y, al finalizar, se les entregará el documento escrito que contiene la integridad de ellos.

B) CIERRE DE AUDIENCIA Y DICTADO DE RESOLUCIÓN POR SEPARADO:

Se comunica a las partes que, derivado del cúmulo de pruebas ofrecidas, así como de las diversas causas alegadas, esta autoridad dictará la resolución fuera de audiencia, dentro del plazo de 24 horas a que se refiere el artículo 930, fracción V, de la LFT, la cual se les notificará en términos de ley.

CIERRE DE LA AUDIENCIA

PJ:

En términos del artículo 744, párrafo tercero, de la ley de la materia, las partes quedan notificadas de lo que se determinó y resolvió en esta audiencia.

Pregunto si tienen alguna manifestación o petición final previo al cierre de la audiencia.

LAS PARTES HACEN USO DE LA VOZ Y SE PROVEE SOBRE LAS PETICIONES QUE FORMULEN.

Finalmente, se instruye a la persona secretaria que levante el acta de la audiencia y certifique la videograbación, una vez que constate que esta se asentó debidamente en los sistemas del tribunal.

Al no haber alguna otra cuestión pendiente, siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, se cierra la audiencia.

The background features a vibrant green color palette with various shades. Overlaid on this are several white, three-dimensional geometric shapes, including rectangular blocks and arrows. Some arrows point upwards and to the right, while others point downwards and to the left, creating a sense of dynamic movement and direction. The overall composition is clean and modern.

Huelga

**GUÍA DE AUDIENCIA
INCIDENTAL DE OBJECIONES
Y PREPARACIÓN PARA EL
RECUENTO EN HUELGA**

GUÍA DE AUDIENCIA INCIDENTAL DE OBJECIONES Y PREPARACIÓN PARA EL RECUENTO EN HUELGA

I. ¿EN QUÉ CONSISTE ESTA AUDIENCIA INCIDENTAL?

En dicha audiencia, la persona juzgadora resuelve las objeciones hechas por las partes o el tercero interesado respecto de las listas de trabajadores presentadas previamente, a fin de emitir el padrón de los que tendrán derecho a voto en el recuento.¹ Asimismo, se recaba la información necesaria para fijar la fecha, hora y lugar para su desahogo.²



II. ¿CUÁL ES EL MARCO JURÍDICO QUE RIGE ESTE TIPO DE AUDIENCIA?

En el artículo 720 de la LFT se establecen las formalidades a las que está sujeta toda audiencia. Por otro lado, en el artículo 931 de la citada ley se establecen las reglas particulares que rigen esta audiencia incidental.



III. CUESTIONES PREVIAS

El antecedente de esta audiencia se encuentra en la solicitud de calificación de huelga formulada por una de las partes o por un tercero, en la que haya alegado su inexistencia por no contar con el apoyo de la mayoría de las personas trabajadoras. Para ello, se debió ofrecer la prueba de recuento y exhibir las listas de las y los trabajadores que consideren que tienen derecho a votar.



De esta forma, si las listas presentadas por cada parte y por el tercero no son coincidentes, aunado a que no se logre un acuerdo en la audiencia de calificación de huelga, se ordenará la celebración de la audiencia incidental con la finalidad de resolver las objeciones formuladas a los listados presentados por el contrario.

Una vez admitidas y desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes para sustentar sus objeciones, se procederá a resolverlas a efecto de estar en condiciones de emitir el padrón de votantes autorizado por el tribunal. Asimismo, en esta

¹ Prueba que tiene el propósito de verificar si el estallamiento de la huelga tiene el apoyo mayoritario de las personas trabajadoras.

² LFT, 2019, art. 931, fracción VII.

audiencia, la persona juzgadora podrá requerir a las partes y al tercero que propongan las circunstancias en las que deberá celebrarse el recuento (fecha, hora, lugar, medidas de seguridad, etcétera).



IV. ESTRUCTURA DE LA AUDIENCIA

AUDIENCIA INCIDENTAL DE OBJECIONES Y PRUEBAS PARA RECuento EN HUELGA

4.1.	INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT
4.2.	OBJETO DE LA AUDIENCIA
4.3.	ANTECEDENTES Y RESEÑA DE OBJECIONES
4.4.	ETAPA DE MANIFESTACIONES Y PRUEBAS
4.5.	RESOLUCIÓN DE OBJECIONES
4.6.	PREPARACIÓN DE LA PRUEBA DE RECuento
4.7.	CONCLUSIÓN DE LA AUDIENCIA

4.1. INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT

A. Inicio

Una vez convocadas las partes, la audiencia deberá iniciar en la fecha y hora fijadas para su celebración.

B. Formalidades

Para tal efecto, se observarán las siguientes formalidades, las cuales se enumeran en el orden sugerido para ser abordadas o contempladas:

FORMALIDADES DE LA AUDIENCIA³

	1. Principio de inmediación. La audiencia deberá ser presidida por la persona juzgadora y con la asistencia de la persona secretaria instructora, bajo pena de nulidad.		7. Personalidad de las partes. El órgano jurisdiccional se deberá pronunciar sobre si los comparecientes cuentan con personalidad, en términos de lo exigido en los artículos 692 a 694 de la LFT, salvo que se trate del incidente de personalidad, tomando en cuenta que, en ese caso, ese es el aspecto sujeto a debate.
	2. Audiencias públicas. Todas las audiencias serán públicas, salvo que se transgreda el derecho a la intimidad, lo que se podrá determinar de oficio o a petición de parte.		8. Protesta de ley. Se procederá a tomar protesta a las personas que intervendrán en la audiencia, con el apercibimiento de las penas en que incurrirán quienes declaran con falsedad ante una autoridad.
	3. Auxiliar de Sala. En la práctica, adicionalmente a la persona secretaria instructora, se puede contar con el apoyo de un “auxiliar de Sala”, ⁴ el cual podrá ser otro servidor público del tribunal.		9. Apertura y cierre de etapas. La persona juzgadora indicará expresamente la apertura y cierre de cada etapa dentro de la audiencia judicial.
	4. Certificación. Al inicio de la audiencia, la persona secretaria instructora hará constar oralmente la fecha, hora y lugar en que se celebra, así como el nombre de los servidores públicos que actuarán en esta.		10. Cierre de la audiencia. Una vez finalizada la audiencia, la persona secretaria de instrucción debe levantar el acta mínima ⁵ y certificar el medio de videograbación.
	5. Apertura de la audiencia. Una vez concluida la certificación, el tribunal declarará abierta la audiencia.		
	6. Identificación de las partes. Se procederá a identificar a las personas asistentes (partes).		

Después de la identificación de las partes y toma de protesta, la persona secretaria podrá dar cuenta a la jueza o juez de las promociones o estados procesales que estén pendientes de acordar y, en el acto, se proveerá lo conducente.

C. Principios

Por último, de acuerdo con los principios que rigen el proceso del trabajo, la persona juzgadora:⁶

- Recibirá directamente las manifestaciones y presidirá todos los actos.
- Dirigirá el debate, moderará la discusión y exigirá el cumplimiento de las formalidades.
- Instruirá a las partes y terceros para que formulen sus manifestaciones verbalmente y en forma concisa, pertinente, así como en relación con la etapa de la audiencia de que se trate.

³ LFT, 2019, arts. 720 y 722.

⁴ La normativa de la materia no prevé esta figura, pero se sugiere contar con su asistencia a fin de que contribuya al adecuado desahogo de la audiencia, por ejemplo, para que acerque a la persona juzgadora las identificaciones o los documentos que exhiban las partes.

⁵ En el acta se asentará, por lo menos: lugar, fecha, número de expediente, nombre de quienes intervienen, constancia de inasistencia indicando los motivos de la ausencia, si se conocen; una relación breve del desarrollo de la audiencia, así como la firma de la persona juzgadora y secretaria de instrucción.

⁶ LFT, 2019, art. 720, párrafo quinto.

- Vigilará la equidad y agilidad del procedimiento.
- Podrá imponer las medidas disciplinarias que resulten necesarias para conservar el orden durante la audiencia (amonestación, multa y expulsión del local del tribunal).⁷



4.1.1. ¿QUÉ PASA SI UNA O AMBAS PARTES NO ACUDEN A LA AUDIENCIA INCIDENTAL?

Si las partes se encuentran debidamente notificadas y no comparecen, la audiencia se celebrará con quienes hayan asistido, asentándose que, respecto de aquellos que no se presentaron, se tendrán por consentidas las determinaciones, así como por perdidos los derechos procesales que, en su caso, debieron haberse ejercido.⁸ Excepcionalmente, la persona juzgadora podrá requerir al ausente para que proporcione los datos que estime necesarios para el desahogo del recuento, apercibiéndole que, en caso de no hacerlo, se le impondrá alguna medida de apremio.

En caso de que alguna de las partes no haya sido debidamente notificada, la audiencia no podrá celebrarse, por lo que se señalará nueva fecha para su desahogo y se ordenará nuevamente la notificación respectiva.



4.2. OBJETO DE LA AUDIENCIA

Una vez que se hayan cumplido las formalidades de ley, se sugiere precisar que el objeto de la audiencia radica en:

- a) Resolver las objeciones hechas en la audiencia de calificación de huelga a los listados de las personas trabajadoras, con base en las pruebas que las partes aporten en esta audiencia.⁹
- b) Recabar la información necesaria para que el tribunal determine las circunstancias en las que deberá celebrarse el recuento (fecha, hora, lugar, medidas de seguridad, etcétera).¹⁰

⁷ LFT, 2019, art. 729, fracciones I, II y III.

⁸ LFT, 2019, arts. 873-F, fracción II, y 873-H, párrafo primero, aplicables por analogía.

⁹ LFT, 2019, art. 931, fracción VII.

¹⁰ LFT, 2019, art. 897-F, fracción II, aplicado analógicamente.

4.3. ANTECEDENTES Y RESEÑA DE OBJECIONES



Se sugiere realizar una reseña breve del estado del procedimiento, en la que se haga referencia a:

- Los listados de las personas trabajadoras con derecho a votar en el recuento que se hubieran exhibido.
- La diferencia entre los listados presentados, o la falta de acuerdo entre las partes o tercero interesado en elaborar uno solo que sirviera de padrón para la prueba de recuento.
- Una síntesis de las objeciones que hubieran formulado las partes.

4.4. ETAPA DE MANIFESTACIONES Y PRUEBAS



Se dará el uso de la voz a las partes para que ofrezcan las pruebas que consideren pertinentes para acreditar sus objeciones planteadas a los listados del contrario, así como para que realicen las manifestaciones que estimen convenientes.

Se podrán admitir las siguientes pruebas:

- Las que estén relacionadas con las objeciones formuladas.¹¹
- Las documentales.¹²

4.5. RESOLUCIÓN DE OBJECIONES



Las objeciones se resolverán en la propia audiencia con la expresión fundada y motivada de las razones en las que se base la persona juzgadora para emitir su decisión, indicándose el valor de las pruebas aportadas. Excepcionalmente, si el tribunal advierte que está en presencia de un problema jurídico complejo, es decir, que las objeciones son numerosas, que el padrón de trabajadores es amplio, que las pruebas por valorar son extensas, entre otros aspectos, podrá concluir la audiencia incidental y, dentro de los tres días siguientes,¹³ emitir la resolución de las objeciones por escrito.

Con base en su determinación, el tribunal emitirá el padrón de las y los trabajadores con derecho a votar en la prueba de recuento, a partir de los siguientes lineamientos:¹⁴



¹¹ LFT, 2019, art. 931, fracción VII.

¹² LFT, 2019, art. 897-F, fracción II, aplicado analógicamente.

¹³ LFT, 2019, art. 735.

¹⁴ LFT, 2019, art. 931, fracciones I, II y III.

- Tendrán derecho a votar las personas trabajadoras que hayan sido despedidas después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.
- No podrán votar quienes hayan ingresado a laborar después de esa fecha ni aquellos que tengan el carácter de trabajador de confianza.



4.6. PREPARACIÓN DE LA PRUEBA DE RECuento

En el artículo 931 de la LFT no se hace referencia expresa a este apartado; sin embargo, es conveniente que en esta audiencia se recaben todos los datos necesarios para desahogar la prueba de recuento en condiciones que garanticen la emisión del voto personal, libre, secreto y directo de las personas trabajadoras.¹⁵

De esa forma, en esta etapa, el tribunal podrá requerir a las partes que expongan datos como:

- Qué día o días, así como qué horarios proponen para que se lleve a cabo la prueba de recuento, así como las razones en las que basan sus propuestas.
- Qué lugar o lugares proponen para el desahogo de la prueba y las razones que tengan para ello.¹⁶
- Si hay personas trabajadoras con alguna discapacidad o requerimiento especial para participar en la prueba.
- Si hay razones de seguridad que incidan en la elección del lugar de desahogo de la prueba.

Como se señaló previamente, si alguna de las partes no asiste a la audiencia, la persona juzgadora podrá valorar entre tener por perdidos los derechos que esta debió ejercer, o bien, requerirle por escrito, con notificación personal, a fin de que proporcione los datos que estime necesarios para el desahogo de la prueba, apercibiéndole que, en caso de no hacerlo, se le impondrá alguna medida de apremio.

Por otro lado, si bien es cierto que es posible que todas las partes asistan, no menos cierto es que alguna puede exponer que por el momento no cuenta con la información requerida sobre algún punto en particular; caso en que el tribunal

¹⁵ Es orientador lo establecido en el artículo 897-F, fracción II, de la legislación laboral.

¹⁶ "RECuento PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. CUANDO SE OFRECE COMO PRUEBA PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PUEDEN SEÑALAR PARA SU DESAHOGO EL DOMICILIO DE LA EMPRESA DONDE LOS TRABAJADORES PRESTAN SUS SERVICIOS, SIEMPRE Y CUANDO NO HAYA OBJECCIÓN FUNDADA DE ALGUNO DE LOS SINDICATOS EN CONFLICTO", Jurisprudencia 2a./J. 28/2012 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro VII, Abril de 2012, Tomo 2, página 1191, registro digital 2000645.

podrá valorar si dentro de la audiencia formula un requerimiento a esa parte para que lo desahogue dentro del plazo de tres días, atento a lo previsto en el artículo 735 de la ley de la materia, con el apercibimiento que considere procedente.

4.6.1. Otras indicaciones



Con la finalidad de garantizar el debido desahogo de la prueba y que las personas trabajadoras ejerzan libremente su derecho al voto, se sugiere que el tribunal haga los siguientes señalamientos:

- La dinámica que se seguirá para el desahogo de la prueba de recuento.
- Requerir a las partes y al tercero que contribuyan para que la prueba se desahogue de manera pacífica y sin actos de violencia.
- Requerir a las partes y al tercero para que eviten incurrir en actos de injerencia; es decir, eviten realizar actos u omisiones, directa o indirectamente, mediante los cuales se pretenda beneficiar o afectar a la asociación sindical o a las y los trabajadores.¹⁷
- Instruir que el día de la votación, las inmediaciones de la casilla se mantengan libres para que las personas trabajadoras puedan ingresar sin contratiempos.
- Emitir los apercibimientos y determinaciones que considere necesarios.

Finalmente, el tribunal podrá señalar a las partes que, en un auto por separado, emitirá tanto el padrón de trabajadores con derecho a voto, así como la fecha, hora, lugar y medidas de seguridad para llevar a cabo el recuento,¹⁸ e instruirá para que se le dé la debida publicidad.

4.7. CONCLUSIÓN DE LA AUDIENCIA



Realizadas las actuaciones anteriores, y una vez que el tribunal corrobore que las partes no tienen manifestaciones o peticiones pendientes por realizar, concluirá la audiencia incidental, para lo cual se ordenará que se levante el acta y se certifique el medio de videograbación, asentándose la hora de conclusión, en términos de lo establecido en el artículo 720 de la ley de la materia.

¹⁷ Es posible citar los arts. 357, párrafos segundo y tercero, y 994, fracción VI, de la LFT.

¹⁸ LFT, 2019, art. 931, fracción VIII.

¿CÓMO SE DESARROLLA LA AUDIENCIA INCIDENTAL DE OBJECIONES Y PREPARACIÓN AL RECuento EN HUELGA?

REDACCIÓN SUGERIDA

INICIO DE LA AUDIENCIA FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720

Persona secretaria instructora:

Buen día, se inicia grabación.

Siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, nos encontramos en este Tribunal Laboral ubicado en _____, para celebrar la audiencia incidental de objeciones y preparación al recuento, relativa al expediente _____/_____.

Se hace del conocimiento de las partes que en esta audiencia participan las siguientes personas servidoras públicas.

Persona juzgadora **(PJ)**: _____.

Persona secretaria instructora **(PSI)**: _____.

Auxiliar de Sala **(AS)**: _____.

PJ:

Declaro abierta la audiencia incidental de objeciones y preparación al recuento, relativa al procedimiento de huelga _____/_____.

PJ:

Solicito a las personas asistentes que se identifiquen, para lo cual deberán referir su nombre, mencionar la identificación que entregaron a la PSI y señalar la representación que tengan acreditada en autos.

LAS PERSONAS ASISTENTES HACEN USO DE LA VOZ IDENTIFICÁNDOSE EN LOS TÉRMINOS INDICADOS POR LA PJ.

En caso de que no comparezca una o ambas partes, la PJ pide a la PSI que lo haga constar en el acta, agregando que, en su caso, se tendrán por consentidas las actuaciones y por precluidos los derechos procesales correspondientes a las etapas cerradas.

PJ:

Instruyo a la persona secretaria para que agregue a los autos copia certificada de las identificaciones exhibidas por los asistentes.

PJ:

Pido a la persona secretaria que proceda a tomar protesta a los asistentes.

PSI:

Hago del conocimiento de las y los comparecientes las penas y sanciones en las que incurrirán los que declaren con falsedad ante una autoridad judicial, que son penas privativas de la libertad que van de 4 a 8 años de prisión y de 100 a 300 días de multa, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 247 del Código Penal Federal.

Para tales efectos:

¿PROTESTAN CONDUCIRSE CON VERDAD EN LA PRESENTE AUDIENCIA?

POR FAVOR, respondan en el orden en que los mencionaré:

COMPARECIENTES:

a) _____ (SINDICATO HUELGUISTA).

b) _____ (EMPRESA).

PJ:

Pregunto a la persona secretaria si existen promociones o estados procesales pendientes de acordar.

PSI:

Hago constar que _____.

PJ:

Al respecto, se acuerda _____.

PRECISIÓN DEL OBJETO DE LA AUDIENCIA

PJ:

Enseguida, se comunica a las partes que el objeto de esta audiencia es:

a) Resolver las objeciones hechas en la audiencia de calificación de huelga a los listados de las personas trabajadoras, con base en las pruebas que se aporten en esta diligencia.¹⁹

b) Recabar la información necesaria para que el tribunal determine las circunstancias en las que deberá celebrarse el recuento (fecha, hora, lugar, medidas de seguridad, etcétera).²⁰

¹⁹ LFT, art. 931, fracción VII. Publicada el 1 de mayo de 2019.

²⁰ LFT, art. 897-F, fracción II, aplicada analógicamente. Publicada el 1 de mayo de 2019.

ANTECEDENTES Y RESEÑA DE OBJECIONES

PJ:

A manera de preámbulo, se tiene presente que, en la audiencia de calificación de huelga, las partes exhibieron los listados de las y los trabajadores que consideraron que tienen derecho a votar en la prueba de recuento, los cuales difirieron entre sí, sin que haya sido posible llegar a un acuerdo sobre este punto.

Derivado de ello, se formularon las siguientes objeciones:

SINDICATO: _____.

EMPRESA: _____.

TERCERO: _____.

ETAPA DE MANIFESTACIONES Y PRUEBAS

PJ:

Enseguida, se abre la etapa de manifestaciones y pruebas.

Se da el uso de la voz a las PARTES y al TERCERO para que ofrezcan las pruebas sobre las objeciones que formularon y expongan las manifestaciones que convengan a su interés.

SINDICATO: _____.

EMPRESA: _____.

TERCERO: _____.

PJ:

Se tienen por hechas tales manifestaciones y por ofrecidas las pruebas que anunciaron las partes.

ADMISIÓN Y DESECHAMIENTO DE PRUEBAS

Con apoyo en los artículos 897-F, fracción II, aplicado por analogía, y 931, fracción VII, de la LFT, se admiten las pruebas documentales señaladas por las partes, la presuncional y la instrumental, al estar relacionadas con sus objeciones.

Por otro lado, se desechan las pruebas _____, por no estar relacionadas con tales objeciones y por no ser de naturaleza documental.

DESAHOGO DE PRUEBAS

Se tienen por desahogadas las pruebas documentales, la presuncional y la inspeccional, atento a su propia naturaleza.

Con lo anterior, se cierra esta etapa.

RESOLUCIÓN DE OBJECIONES

PJ:

En primer orden, se resolverán las objeciones formuladas por el sindicato emplazante.

Es fundada la primera de sus objeciones, ya que _____.

Por otro lado, la segunda objeción del sindicato actor es infundada, porque _____.

Enseguida, se resuelven las objeciones de la empresa:

(...)

Finalmente, se resuelven las objeciones del tercero:

(...)

Hasta aquí la resolución de las objeciones. Pregunto si la resolución del tribunal es clara o se requiere alguna aclaración.

SINDICATO: _____.

EMPRESA: _____.

TERCERO: _____.

PJ:

Al no requerirse aclaración alguna, se cierra la etapa de resolución.

Se informa a las partes que, en un acuerdo por separado, se emitirá el padrón autorizado por el tribunal, tomando en cuenta lo que se acaba de resolver.

PREPARACIÓN DEL RECuento

PJ:

A continuación, se abre la etapa de preparación del recuento y se da el uso de la voz a las partes para que expongan al tribunal la información necesaria para el desahogo de esta prueba, por ejemplo:

- Qué día o días, así como qué horarios proponen para que se lleve a cabo la prueba de recuento y las razones en las que basan sus propuestas.
- Qué lugar o lugares proponen para el desahogo de la prueba y las razones que tengan para ello.
- Si hay personas trabajadoras con alguna discapacidad o requerimiento especial para participar en la prueba.
- Si hay razones de seguridad que incidan en la elección del lugar de desahogo de la prueba.

SINDICATO: _____.

EMPRESA: _____.

TERCERO: _____.

(En este apartado, la persona juzgadora podrá cuestionar a las partes y formular requerimientos según lo considere necesario, hasta contar con la información que le permita tener certeza sobre los aspectos y circunstancias propicias para el desahogo del recuento).

PJ:

Tengo por formuladas las manifestaciones de las partes, en el entendido de que serán analizadas por el tribunal y, con base en ellas, se determinará, en el mismo auto en que se emita el padrón autorizado, la fecha, horario, lugar y medidas de seguridad para llevar a cabo la prueba de recuento.

Enseguida, a fin de impulsar buenas prácticas, generar certeza entre las partes y privilegiar la aplicación de los principios que rigen el procedimiento laboral, se les comunica lo siguiente:

SOBRE LA DINÁMICA PARA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA.

Se comunica a las partes que la prueba se desahogará en la fecha, hora y lugar que se precisarán posteriormente.

Una vez instalada la casilla, se recibirá a los representantes de la organización sindical, que podrán ser hasta dos, quienes deberán identificarse plenamente y estar autorizados de manera expresa para tales efectos.

El personal del tribunal recibirá a los votantes uno a uno. Se les pedirá una identificación oficial, se les darán las indicaciones para emitir su voto y pasarán a una mampara para emitirlo de modo secreto, personal, libre y directo.

Finalmente, depositarán el voto en una urna transparente que permanecerá siempre a la vista de todos.

Cuando concluya el horario dispuesto para el recuento, se decretará el cierre de este, se procederá al conteo de los votos y se levantará el acta en la que se harán constar los resultados.

REQUERIMIENTOS.

Con la finalidad de tutelar el debido desahogo del recuento y garantizar que las personas trabajadoras puedan emitir libremente su voto, se requiere a las partes y al tercero para que contribuyan activamente para que la diligencia se desahogue de manera pacífica, en el entendido de que, si incurren en alguno de los supuestos descritos, se les impondrá una multa en términos del artículo 731, fracción I, de la LFT, pudiendo incluso decretar la nulidad de la prueba, según los eventos que se susciten.

Finalmente, se comunica a las partes que, previo a la fecha designada para la celebración del recuento, si lo considera necesario, el tribunal podrá hacer visitas al centro de trabajo o lugar donde se vaya a celebrar la prueba, con la finalidad de corroborar la idoneidad de ese sitio para que las personas trabajadoras puedan emitir libremente su voto.

PJ:

- De igual manera, en términos de los artículos 2 del Convenio 98 de la OIT, 133, fracción IV, y 357, párrafos segundo y tercero, de la LFT, se requiere a la empresa para que evite realizar cualquier acto de injerencia que pueda afectar el debido desahogo de esta prueba, permitiendo que las y los trabajadores ejerzan libremente su derecho al voto.

En este apartado, la persona juzgadora podrá fijar las medidas y realizar los apercibimientos que estime necesarios conforme a los artículos 731 y 994, fracción VI, de la LFT, en atención a las particularidades de cada asunto.

CONCLUSIÓN DE LA AUDIENCIA

En términos del artículo 744, párrafo tercero, de la ley de la materia, las partes quedan notificadas de lo determinado en esta audiencia.

Pregunto si tienen alguna manifestación o petición final previo al cierre de la audiencia.

LAS PARTES HACEN USO DE LA VOZ Y SE PROVEE SOBRE LAS PETICIONES QUE FORMULEN.

Se instruye a la persona secretaria para que levante el acta de la audiencia y certifique la video-grabación, una vez que constate que esta se asentó debidamente en los sistemas del tribunal.

Al no haber alguna otra cuestión pendiente, siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, se cierra la audiencia incidental que nos ocupa.



Huelga

**GUÍA PARA EL
DESAHOGO DE LA
PRUEBA DE RECuento
EN HUELGA**

GUÍA PARA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECUENTO EN HUELGA

I. ¿CUÁNTOS TIPOS DE RECUENTO EXISTEN?

La LFT prevé dos escenarios en los cuales se puede llevar a cabo la prueba de recuento:

- a) En el procedimiento de huelga, por medio del cual se consulta a la base trabajadora con la finalidad de conocer si está de acuerdo o no con la suspensión de labores.¹
- b) En el conflicto de titularidad de contrato colectivo, en el cual las personas trabajadoras deciden qué sindicato debe representar el mayor interés profesional y tener la titularidad del pacto laboral.²



II. ¿EN QUÉ CONSISTE EL RECUENTO RELATIVO A LA HUELGA?



Es una prueba por medio de la cual la base trabajadora expresa su voluntad para determinar si apoya o no una huelga estallada.³

III. ¿QUIÉNES PARTICIPAN EN EL RECUENTO RELATIVO A LA HUELGA?

Todos los trabajadores podrán acudir a emitir su voto de manera personal, libre, secreta y directa,⁴ a excepción de los de confianza,⁵ quienes no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores ni participar en los ejercicios democráticos relacionados con la cobertura del contrato colectivo, ya que representan los intereses del empleador y no de la base trabajadora.

¹ LFT, 2019, art. 931.

² LFT, 2019, art. 897-A, párrafo segundo.

³ LFT, 2019, arts. 930 y 931.

⁴ Características del voto:

Libre: sin presiones o injerencias.

Personal: no es transferible.

Directo: voluntad de cada persona trabajadora.

Secreto: confidencialidad en el sentido del voto de las y los trabajadores, prohibición de la mano alzada.

⁵ LFT, 2019, art. 183.

De las personas trabajadoras, podrán participar:⁶

- Los que acudan al recuento.
- Los que hayan estado en activo antes de la presentación del pliego de peticiones, incluso si fueron despedidos⁷ con posterioridad a dicha presentación.

No podrán participar:⁸

- Los trabajadores de confianza.
- Los trabajadores que hayan ingresado a laborar después de la presentación del pliego de peticiones.



IV. ¿CÓMO SE DESARROLLA EL RECUENTO EN LA HUELGA?

Una vez cumplidos los requisitos legales para su preparación, esto es, su ofrecimiento como prueba,⁹ la elaboración del padrón de trabajadores con derecho a voto y la fijación de la fecha, hora y lugar en que tendrá lugar,¹⁰ el recuento se desahogará con las formalidades que establece el artículo 390 bis, fracción II, incisos c) a j), en relación con el 931, fracciones IX a XII, de la LFT.



En ese marco, esta guía sugiere los aspectos principales¹¹ que deben tenerse en cuenta para el desahogo del recuento en la huelga, los cuales se identifican en los siguientes cuadros.

⁶ LFT, 2019, art. 931, fracciones II, III y IV.

⁷ "RECUENTO. DEBEN INCLUIRSE TAMBIÉN LOS TRABAJADORES CUYA SITUACIÓN JURÍDICA ESTÉ SUB JÚDICE", Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en tesis laboral, I.3o.T.183 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVII, Mayo de 2008, página 1125, registro digital 169632.

⁸ Ídem.

⁹ En la solicitud de declaración de inexistencia, en la que se alegue que el movimiento huelguístico no es apoyado por la mayoría de los huelguistas (art. 930, fracción I, LFT).

¹⁰ LFT, 2019, arts. 930 y 931.

¹¹ De conformidad con la ley y jurisprudencia, así como con la práctica.

ANTES DEL RECUENTO

A. ORGANIZACIÓN INTERNA



1. Diseño de la logística



2. Elaboración de boletas

- Serán tantas boletas de votación como personas trabajadoras incluidas en el padrón autorizado.
- Serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha autoridad.
- Deberán contener dos recuadros del mismo tamaño, en los que se indique, respectivamente: A FAVOR o EN CONTRA de la huelga.



3. Asignación de roles y tareas para cada servidor público

- Una persona que reciba a los votantes y mantenga el orden antes de que estos ingresen a la mesa de votación.
- Al menos dos personas en la mesa de votación, en donde una reciba su identificación, marque el padrón y le entregue la boleta de votación, mientras que la otra devuelva la identificación y marque el pulgar con tinta indeleble.
- Otra persona en el área de las mamparas, a fin de que esté atenta al tránsito de los votantes y que estos depositen el voto en la urna.
- Una última persona que realice funciones de supervisión de todas las áreas.

La cantidad de colaboradores dependerá del número de personas trabajadoras incluidas en el padrón autorizado.



4. Traslado de materiales a la sede del recuento

- Urnas
- Mamparas
- Papelería
- Otros



5. Traslado de los servidores públicos a la sede del recuento y solventar trámites internos

EL DÍA DEL RECUENTO



B. PREVIO AL INICIO FORMAL DEL RECUENTO



INGRESO A LAS INSTALACIONES

a) Imposibilidad de ingreso a las instalaciones fijadas para la celebración del recuento

En caso de que no sea posible ingresar a las instalaciones fijadas para el desahogo de la prueba, el tribunal podrá considerar si se reúnen las condiciones de seguridad y facticas para celebrarlo en otro espacio, o bien, si se deberá posponer el desahogo.

b) Ingreso permitido a las instalaciones fijadas para la celebración del recuento

- Instalación de la casilla de votación.¹²
- Recepción e identificación de los miembros de seguridad pública asignados al recuento.¹³
- Recepción e identificación de los representantes de las partes y observadores.¹⁴
- Expresión por parte del servidor público que da las indicaciones bajo las cuales se desahogará el recuento.¹⁵



REPRESENTANTES DE LAS PARTES. Es conveniente limitar a dos el número total de representantes por cada parte, así como de observadores. La persona que dirige el recuento podrá valorar este aspecto en cada caso, en el entendido de que todos deberán estar en un espacio distinto al que transitan los trabajadores para emitir su voto.

En el recuento por huelga, a diferencia del de titularidad, se considera que es posible que durante su desahogo estén presentes los representantes de la persona empleadora, tomando en cuenta que participa en el procedimiento y puede tener interés en que se declare la inexistencia de la huelga.



MEDIDAS DE VIGILANCIA. Asimismo, se podrán tomar las medidas de vigilancia necesarias para evitar que los representantes adicionales de las partes permanezcan en las inmediaciones de la casilla de votación y pretendan realizar actos de propaganda.



¹² LFT, 2019, art. 390 bis, fracción III, inciso e).

¹³ LFT, 2019, arts. 390 bis, fracción III, inciso i), y 931, fracción XII.

¹⁴ LFT, 2019, art. 390 bis, fracción III, inciso c).

¹⁵ LFT, 2019, art. 390 bis, fracción III, inciso e).

EL DÍA DEL RECUENTO



C. INICIO FORMAL DEL RECUENTO¹⁶

- Atención a votantes y exhibición de identificación oficial.
- Verificación de que estén en el padrón autorizado.
- Entrega de boleta e instrucciones para la emisión del voto.
- Pedir a los votantes que, previo a pasar a la mampara para emitir su voto, dejen sus artículos personales, en especial el teléfono celular y cualquier dispositivo que pueda videograbar, en una mesa designada para tal efecto.
- Emisión del voto de la persona trabajadora.
- Depósito de papeleta en la urna.
- Devolución del documento de identificación y de los artículos personales, así como marcaje de votación.
- Verificación de que las inmediaciones de la casilla de votación permanezcan libres y no se incurra en actos de injerencia.
- Verificación continua de que en la mampara no se ha escrito alguna frase o marca que pueda orientar el voto.
- Verificación de que el traslado de los trabajadores a la casilla de votación se realice libre de propaganda y actos de injerencia.



IDENTIFICACIÓN DE LOS VOTANTES. La ley¹⁷ prevé que deben exhibir identificación oficial; sin embargo, es frecuente que no cuenten con esta y solo tengan la de empleado o alguna otra. Si esto sucede durante el recuento, a fin de garantizar el derecho al voto, la persona juzgadora tiene la opción de preguntar a los representantes de las partes si tienen alguna objeción para que los trabajadores exhiban una identificación distinta a la oficial y proveer lo conducente.



CÁMARAS DE SEGURIDAD. En caso de que haya cámaras en el espacio designado para llevar a cabo el recuento, se podrá considerar cambiar la votación a otro espacio libre de estas, o bien, pedir que se cubran, con la finalidad de garantizar que la votación se desarrolle de manera segura, así como que el voto se pueda emitir en forma libre y secreta.



PUBLICACIÓN DEL VOTO. Es posible que, durante el desahogo de la prueba, algún votante tome una fotografía de su voto o lo exhiba ante los asistentes, violando el principio de secrecía. Para prevenir dicha situación, es conveniente que, al entregar la boleta de votación, se pida al trabajador que deje momentáneamente en la mesa de registro su teléfono celular y cualquier dispositivo electrónico, además de que se le requiera mantener en todo momento dicha secrecía. En todo caso, la persona que dirija el recuento podrá valorar las circunstancias y decidir si la exhibición del voto amerita su nulidad, o bien, la imposición de alguna otra medida de seguridad para evitar su repetición.



RECORRIDOS EN INMEDIACIONES. Es conveniente que, durante el recuento, el personal del tribunal haga recorridos de seguridad en las inmediaciones de la casilla de votación a fin de verificar que permanecen libres de cualquier obstáculo y los votantes estén en aptitud de acudir libremente a esta.

¹⁶ LFT, 2019, art. 390 bis, fracción III, incisos c), e), f), i).

¹⁷ LFT, 2019, art. 390 bis, fracción III, inciso e).

EL DÍA DEL RECUENTO



D. CIERRE DE LA JORNADA DE VOTACIÓN¹⁸

CIERRE TOTAL (JORNADA ÚNICA DE VOTACIÓN)

- Apertura de la urna y conteo de votos en presencia de todos los asistentes.
- Declaratoria oficial del resultado del recuento.

CIERRE PARCIAL (DOS O MÁS JORNADAS DE VOTACIÓN)

- Resguardo de los votos emitidos en uno o varios sobres, los cuales son cerrados, sellados y firmados por quien preside el recuento, un fedatario judicial y un representante de cada parte.

Dichos sobres serán abiertos en las instalaciones del tribunal para que ahí se lleve a cabo el conteo de los votos.



BOLETAS SOBRANTES. Se deberá identificar el número total de boletas sobrantes y cancelarlas con una línea cruzada, preferentemente frente a los asistentes; además, se podrá ordenar su resguardo en un sobre cerrado.



VOTOS CON LEYENDAS. Es posible que al realizar el conteo de votos se identifiquen boletas que contengan alguna leyenda. En estos casos, la persona que dirija el recuento podrá valorar si computa el voto expresado en dicha boleta, o bien, si la leyenda impresa, por sus características, orilla a su nulidad.



JORNADA DE VOTACIÓN ÚNICA O MÚLTIPLE. Por lo regular, las jornadas de votación son únicas, es decir, se realizan en un solo día y en una sola sede; sin embargo, es posible que, por las condiciones del centro de trabajo y las actividades laborales, resulte necesario desahogar dos o más jornadas de votación, por ejemplo, cuando el contrato colectivo cubre varias sucursales ubicadas en una o más entidades federativas, o bien, cuando las jornadas de labores son especiales, como es el caso de los trabajadores del mar o del aire.



JORNADA DE VOTACIÓN MÚLTIPLE.

- Cuando se deban desahogar varias jornadas de votación, estas se podrán celebrar simultáneamente en varios centros de trabajo, o bien, se podrán llevar a cabo en varios días; aspectos que en todo caso determinará el tribunal, en atención al caso concreto.
- Cuando se celebren varias jornadas de votación, la persona juzgadora puede valorar si al término de cada jornada es conveniente ordenar el resguardo de los votos en un sobre cerrado, sin abrirlo ni conocer su sentido, en el cual se puede plasmar la firma del fedatario público y de un representante de cada parte; esto con la intención de que la totalidad de los sobres que se recaben se lleven al tribunal y se abran uno a uno en la etapa de desahogo de pruebas de la audiencia de juicio, en donde se contarán los votos, se asentará el resultado total de todas las jornadas de votación y se concluirá el desahogo de la prueba de recuento.

¹⁸ LFT, arts. 390 bis, fracción III, inciso g) y h), y 685, párrafo segundo.

EL DÍA DEL RECUENTO

CONCLUSIÓN

E. DECLARACIÓN DE CONCLUSIÓN DEL RECUENTO¹⁹

F. LEVANTAMIENTO Y FIRMA DEL ACTA DEL RECUENTO²⁰

CONTINUACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CALIFICACIÓN DE HUELGA

Una vez desahogado el recuento, se citará a las partes para continuar la audiencia de calificación de huelga.²¹ De acuerdo con la ley, no hay inconveniente en que la citación a la audiencia se haga:

- 1) En la propia prueba de recuento, para lo cual se podrá asentar constancia en el acta que se levante, mientras que las partes quedarán notificadas en términos del artículo 744, párrafo tercero, de la LFT.
- 2) En un acuerdo por separado, el que se deberá notificar a las partes en términos de ley.²²

APERTURA DE SOBRES EN LA AUDIENCIA DE CALIFICACIÓN

En caso de que, por tratarse de jornada de votación múltiple o por causa análoga, la persona juzgadora haya decidido resguardar los votos en uno o varios sobres, sin conocer su sentido, en la audiencia de calificación de huelga podrá realizar lo siguiente:

- Declaratoria de continuación de la audiencia de calificación.
- Continuación de la etapa de desahogo de pruebas para concluir el relativo al recuento.
- Hacer constar que los sobres donde se resguardaron los votos permanecen inalterados y, de considerarlo conveniente, mostrarlos directamente a los representantes de las partes.
- Apertura de los sobres.
- Conteo de los votos, uno a uno.
- Asentar el resultado final de la votación.
- Declarar concluido el desahogo del recuento.
- Desahogar las demás pruebas pendientes, si existieran.
- Cierre de la etapa de desahogo de pruebas.

Posteriormente, la persona juzgadora puede considerar la viabilidad de dar oportunidad a las partes para que realicen manifestaciones sobre el objeto de la audiencia y las pruebas desahogadas. Finalmente, podrá:

- En la propia audiencia, dictar resolución sobre la calificación de la huelga, o bien,
- Cerrar la audiencia y señalar que dictará la resolución por separado, dentro del plazo de 24 horas que prevé el artículo 930, fracción V, de la LFT.

¹⁹ LFT, 2019, art. 390 bis, fracción III, inciso j).

²⁰ Ídem.

²¹ En el artículo 931 LFT no se establece expresamente que cuando culmine el desahogo del recuento se deba citar a las partes para continuar la audiencia de calificación de huelga; sin embargo, sí se prevé que, para desahogar el recuento, se debe diferir la audiencia de calificación, lo que, por sí, implica que posteriormente se debe continuar tal audiencia y concluirla. Asimismo, es conveniente tener en cuenta que en la audiencia de calificación se deben rendir las pruebas relacionadas con los motivos de inexistencia o ilicitud de la huelga que se hayan alegado; de ahí que se concluya que resulta procedente ordenar la continuación de dicha audiencia.

²² LFT, 2019, arts. 739 a 752.

EJEMPLO DE ACTA DE RECUENTO

REDACCIÓN SUGERIDA

PROCEDIMIENTO DE HUELGA ____/____ *ACTA DE DILIGENCIA DE RECUENTO*

En _____, siendo las _____ horas del _____ de _____, constituidas en el área del comedor para empleados que se ubica dentro del centro de trabajo de la persona moral denominada Empresa, Sociedad Anónima de Capital Variable, ubicado en _____ la jueza, _____ asistida por la secretaria instructora _____, adscritas al Tribunal Laboral _____, quien da fe, declaró el inicio del desahogo de la prueba de recuento.

La prueba de recuento que nos ocupa se desahoga en cumplimiento a lo previsto en el artículo 931, fracciones VIII a XII, en relación con el diverso 390 bis, fracción III, incisos c) al j), de la LFT, y lo ordenado en autos de _____ dictados en el procedimiento de huelga ____/____, del índice de dicho órgano judicial, promovido por el Sindicato _____ contra Empresa, Sociedad Anónima de Capital Variable.

La suscrita secretaria instructora hago constar que me cercioré de que nos encontramos en el domicilio y lugar correcto, por así advertirlo de la nomenclatura de la calle y del número exterior del inmueble, así como por los siguientes medios de convicción: ser un inmueble de _____ así como por el dicho de _____, quienes se identificaron como, _____, y afirmaron que nos encontramos en el lugar buscado y señalaron directamente el área del comedor en donde se desahoga la diligencia que nos ocupa.

Enseguida se insertan las imágenes digitales de las identificaciones exhibidas por las personas mencionadas en el párrafo que antecede, y doy fe de que estas coinciden con los documentos originales que tengo a la vista:

XXX
XXX
XXX

De igual manera, se hace constar que se contó con la asistencia de las siguientes personas servidoras públicas:

- Jueza _____,
- Secretaria instructora _____,
- Actuario judicial _____,
- Oficial judicial C _____,
- Oficial judicial C _____, y
- Técnico de servicios A _____.

Todos adscritos al citado tribunal, y quienes colaboraron en el desahogo de la prueba en los términos que más adelante se indican.

Por parte del sindicato comparecieron:

1. _____, y
2. _____.

Por parte de la empresa comparecieron:

1. _____, y
2. _____.

Por parte del tercero comparecieron:

1. _____, y
2. _____.

También acudieron como observadores:

1. _____, y
2. _____.

Dichas personas se identificaron con las siguientes identificaciones:

1. Credencial para votar expedida por el Instituto Nacional Electoral, con clave de elector _____.
2. Cédula profesional número _____ expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública.
3. XXX
4. XXX
5. XXX

Las imágenes digitales de dichas identificaciones se insertan enseguida y doy fe de que coinciden íntegramente con los documentos originales que en este momento tengo a la vista.

XXX
XXX
XXX

Por otra parte, se tiene que en proveídos de _____, se solicitó el apoyo de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Estado de _____, a efecto de que proporcionara elementos de seguridad para apoyar en el desahogo de esta prueba, por lo que se hace constar que a las _____ horas con _____ minutos se presentaron los elementos de policía _____, adscritos a la mencionada corporación, quienes estuvieron presentes hasta la conclusión del recuento.

El recuento se desarrolló en los siguientes términos:

1. Con apoyo en los artículos 685, 873-K y 931 de la LFT, la jueza informó que, como se desprende de autos, la prueba de recuento se desahogará en las instalaciones en las que nos encontramos, en atención a lo expuesto por las partes y lo determinado por el tribunal en proveídos de _____.

Asimismo, la jueza reiteró a los asistentes que esta jornada de votación de la prueba de recuento inició a las _____ horas y concluirá a las _____ horas del mismo día, como quedó establecido en los citados proveídos, así como que se tiene a la vista el padrón de trabajadores emitido el día _____ de _____ de _____.

Por otro lado, la jueza informó a los representantes sindicales que durante el desarrollo de la jornada verificará que las inmediaciones de la casilla de votación estén libres tanto de miembros del sindicato como de algún representante de la empresa o del tercero, a fin de tutelar que los trabajadores puedan ejercer libremente su voto, por lo que los exhortó a omitir cualquier conducta o actividad que pudiera afectar esa prerrogativa.

Finalmente, señaló que, a fin de tutelar el debido desarrollo de la jornada de votación, así como para evitar cualquier acto encaminado a afectar su legalidad y el libre ejercicio de la libertad sindical, con apoyo en los artículos 133, fracción IV; 357 bis; 358; 359; 390 bis, fracción III, inciso i); 390 ter, fracción II, inciso c), y 931, fracciones VIII a XII, de la LFT, una vez concluida dicha jornada se ordenará su cierre y enseguida la jueza abrirá la urna a fin de extraer uno a uno los votos emitidos, los abrirá en presencia de los asistentes y mostrará su sentido, de lo que tomarán nota los fedatarios públicos que asisten. Una vez concluido el conteo de los votos, se asentará su resultado en esta propia acta.

Asimismo, la jueza informó a las partes que las boletas de votación abiertas se resguardarán en un sobre cerrado que se rotulará con los datos del expediente y el recuento en que se actúa. Además, que se agregará el padrón de trabajadores autorizado por este tribunal que se tuvo a la vista durante esta actuación. El sobre será firmado por la juzgadora, la secretaria que asiste y un representante de cada parte, y se le imprimirá el sello del tribunal. Respecto de las boletas de votación sobrantes, estas se cancelarán enseguida y se resguardarán en diverso sobre que se cerrará y rotulará en esos términos. Ambos sobres se acompañarán al expediente como anexos.

Una vez cerrada la jornada de votación, se proveerá lo conducente para citar a las partes a continuar la audiencia de calificación de huelga, en términos de los artículos 930, fracción VI, y 931, fracción XI, de la LFT.

2. Instalación de elementos para la votación. Para el desahogo de la prueba de recuento se instaló lo siguiente:

- Una mampara de color blanco.
- Una urna.
- Dos mesas y siete sillas.

3. Foliado, sellado y autorización de las boletas de votación. La secretaria instructora hizo constar que el padrón de trabajadores emitido por este tribunal en auto de _____, asciende a 400 trabajadores, razón por la que, para el desahogo de la prueba, se cuenta con 400 boletas de votación, foliadas de los números 1 al 400, las cuales se localizan en un sobre cerrado, el cual se abre en este momento a fin de estar en aptitud de iniciar la votación.

De igual forma, se hace constar que todas las boletas son del mismo tamaño, están foliadas de manera consecutiva, cuentan con las firmas de la jueza que preside y de la secretaria instructora que la asiste. Adicionalmente, tiene dos recuadros de las mismas características, en uno se señala: A FAVOR DE LA HUELGA, y en el otro: EN CONTRA DE LA HUELGA, además de que carecen de datos o indicios que relacionen las boletas con cada trabajador votante.

La secretaria hizo constar que se tiene a su disposición UNA URNA TRANSPARENTE en la que serán depositados los votos que emitan los trabajadores incluidos en el padrón autorizado por este tribunal, la cual se encuentra vacía al inicio de esta diligencia y carece de marcas o distintivos. La urna está fabricada de acrílico transparente, por lo que en todo momento son visibles los votos doblados que se depositan en ella.

4. Garantía para la libre emisión del voto. Se hace constar que, durante todo el desarrollo de la jornada de votación, ninguna persona ajena al tribunal se encontró en el lugar donde se ubican tanto la mampara como la urna en la que los trabajadores depositaron sus votos, esto a efecto de evitar cualquier acto de coacción, intimidación, o que pretenda obstaculizar el desahogo de la prueba que nos ocupa, lo cual fue vigilado en todo momento por el personal del tribunal que acude al recuento.

Asimismo, se hace constar que en esta jornada estuvieron presentes los representantes del empleador, debidamente identificados, tomando en cuenta que este participa en el procedimiento de huelga y fue quien solicitó la declaratoria de inexistencia.

Los comparecientes por parte del sindicato y del tercero estuvieron presentes durante el recuento. Sin embargo, en todo momento estuvieron en un lugar diverso al área donde se encontraban tanto la casilla de votación como la urna transparente.

5. Acreditación de los votantes. Una vez declarado el inicio de esta jornada de votación, el técnico de servicios A, _____, voceó dicha circunstancia en las inmediaciones del lugar en que nos encontramos, y señaló que los trabajadores con derecho a voto pueden comenzar a comparecer para ejercerlo.

Dicho funcionario se encargó de la recepción inicial de los votantes y los condujo a la mesa de registro.

En la mesa de registro se localizaron la secretaria instructora _____, y el oficial judicial C, _____.

Dichos funcionarios solicitaron a cada votante la exhibición de una identificación oficial y revisaron que estuvieran anotados en el padrón de trabajadores con derecho a voto autorizado por este tribunal mediante auto de _____. Constatado lo anterior, asentaron en la lista de votantes una marca que indicó que dicho trabajador ya ejerció su derecho respectivo.

Enseguida, pidieron que en una mesa dispuesta para tal efecto dejaran momentáneamente su teléfono celular, así como cualquier otro dispositivo o medio electrónico que sirviera para obtener y reproducir imágenes.

Hecho lo anterior, hicieron entrega a cada trabajador de la respectiva boleta de votación en blanco y pidieron que se dirigieran a una mampara vacía a fin de asentar su voto A FAVOR o EN CONTRA DE LA HUELGA. Se indicó claramente que, una vez asentado el voto y antes de salir de la mampara, el votante deberá doblar debidamente la boleta para garantizar la secrecía de su voto. Posteriormente lo depositará en la urna y se cerciorará de que quede debidamente ingresado a esta.

La jueza auxilió a los votantes en cualquier cuestionamiento o duda que plantearan en relación con el procedimiento antes descrito y vigiló que el área de las mamparas y del depósito de voto no se aglomerara u obstaculizara, a fin de garantizar que todos los votantes pudieran transitar con adecuada fluidez.

Una vez depositado el voto, el actuario judicial _____ y el oficial judicial C _____, se encargaron de entregar a cada trabajador su respectiva identificación. Se cercioraron de que esta perteneciera a la persona que acababa de dejar su voto y pedía la devolución de dicho documento. De igual forma, procedieron a marcar con tinta indeleble el pulgar derecho de cada trabajador y, enseguida, verificaron que recogiera sus pertenencias, como teléfono celular y/o cualquier otro dispositivo que hubiera dejado a efecto de emitir su voto de manera libre y sin coacción. Finalizado lo anterior, cada trabajador procedió a retirarse de la casilla de votación.

Asimismo, la jueza verificó que todas las actividades antes descritas, y específicamente que la recepción y tránsito de los trabajadores votantes, se desarrollaran con debido orden. Estuvo atenta a las manifestaciones que, en su caso, realizaron los representantes de las partes presentes en el recuento, así como que se mantuvieran libres las inmediaciones de la casilla de votación para que los trabajadores votantes pudieran dirigirse a esta sin impedimento alguno.

Todas las acciones anteriores se llevaron a cabo con el fin de garantizar que la emisión de los votos tuviera lugar de manera personal, libre, directa y secreta.

6. Conclusión de la recepción de votos: siendo las _____ horas con _____ minutos del día en que se actúa, la secretaria instructora hace constar que el técnico de servicios _____ voceó en las inmediaciones de la casilla que las votaciones cerrarían a las _____ horas e invitó a cualquier otro trabajador que quisiera emitir su voto para que compareciera a esos efectos. No obstante, se hace constar que ya no compareció ningún trabajador, por lo que, siendo las _____ horas de la fecha en que se actúa, la jueza declaró el cierre de la votación.

7. Apertura de la urna, extracción y escrutinio de las boletas de votación: siendo las _____ horas con _____ minutos del día en que se actúa, ante la secretaria instructora _____ que asiste y da fe, así como de las personas autorizadas por el sindicato emplazante, la empresa emplazada y el tercero, la jueza procedió en los términos indicados previamente y abrió la urna de votación, extrajo cada uno de los votos depositados, los extendió y mostró su sentido, de lo que tomó nota la mencionada fedataria pública. Una vez finalizada la apertura de los votos, la jueza pidió a la secretaria instructora que diera cuenta del resultado de la votación. El resultado fue el siguiente:

- (*****) VOTOS EMITIDOS A FAVOR DE LA HUELGA
- (*****) VOTOS EMITIDOS EN CONTRA DE LA HUELGA

Además de (*****) VOTOS NULOS
- (***) TOTAL DE VOTOS EMITIDOS

Los votos abiertos se resguardaron inmediatamente en un sobre que enseguida se cerró, selló y firmó, y se imprimió el sello del tribunal.

Cabe precisar que, a nombre de las partes, firmaron esta acta las siguientes personas:

_____ (SINDICATO).
_____ (EMPRESA).
_____ (TERCERO).

8. Certificación de boletas restantes. Asimismo, la secretaria instructora certifica que quedaron sin utilizar, hasta este momento, un total de *** boletas de votación, las cuales van de los folios ** a **, que se cancelaron enseguida y se depositaron en un sobre que inmediatamente se cerró, selló y firmó por parte de la secretaria instructora y se imprimió el sello del tribunal.

9. Conclusión de la diligencia y firma de los asistentes. La jueza señaló que, al no haber actuaciones pendientes, siendo las _____ horas con _____ minutos de esta fecha, se cierra el recuento.

10. Cita a continuación de la audiencia de calificación de huelga. Con fundamento en el artículo 931, fracción VI, de la LFT, se cita a las partes para continuar la audiencia de calificación de huelga, a las _____ horas del día _____ de _____ de _____, en las instalaciones del tribunal, de lo que quedan debidamente notificadas en este acto, en términos del artículo 744, párrafo tercero, de la citada ley.

Asimismo, instruyó a la secretaria instructora para levantar esta acta, la cual es firmada al margen y al calce por la jueza, la propia secretaria instructora y los representantes de las partes antes indicados.

Así lo autorizó _____, jueza del Tribunal Laboral _____, asistida por _____, secretaria instructora del citado órgano jurisdiccional; quien da fe. Doy fe.

JUEZA

SECRETARIA INSTRUCTORA

SINDICATO

EMPRESA

TERCERO

La secretaria instructora _____ certifica que esta foja corresponde a la última del acta de desahogo de la prueba de recuento de _____, correspondiente al expediente ____/____. Doy fe.

SECRETARIA INSTRUCTORA

Evidencia fotográfica adicional

The background features a complex arrangement of overlapping geometric shapes and arrows in various shades of teal and black. The shapes include rectangles, triangles, and chevrons, some pointing upwards and others downwards, creating a sense of movement and depth. The overall aesthetic is modern and graphic.

02

**CONFLICTO
DE TITULARIDAD**

INTRODUCCIÓN

Con motivo de la reforma constitucional en materia laboral del 24 de febrero de 2017, así como en cumplimiento a los compromisos internacionales adquiridos por el Estado, se estableció como un eje de la nueva justicia laboral, el fortalecimiento de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, para lo cual se previó que los procedimientos y requisitos que se establezcan a efecto de asegurar esas prerrogativas deben garantizar los principios de representatividad de las organizaciones sindicales, así como de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.¹

Entre dichos procedimientos encontramos los conflictos sobre la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, los cuales se tramitan mediante la vía especial colectiva² y tienen por objeto determinar la organización sindical que representa el interés mayoritario de la base trabajadora cubierta por un pacto colectivo dentro de una fuente de trabajo. En consecuencia, dicha organización tendrá el derecho de gestionar su negociación colectiva.

De esa manera, la resolución de estos conflictos debe ser dirimida por los tribunales laborales únicamente mediante la consulta de las personas trabajadoras, por lo que no podrán ser materia de conciliación, ni tampoco será suficiente el allanamiento de la parte demandada para dar por concluido el procedimiento, pues la determinación del sindicato que represente a la mayoría de las personas trabajadoras constituye un elemento esencial de la libertad sindical, la negociación colectiva y la democracia en el ámbito laboral.³

En ese sentido, en la tramitación de este tipo de procedimientos es esencial el ofrecimiento de la prueba de recuento, al tratarse del medio probatorio idóneo y eficaz para garantizar que las personas trabajadoras puedan manifestar su voluntad a través de su voto personal, libre, directo y secreto, con el objeto de acreditar cuál es la organización que representa a la mayoría de las personas trabajadoras y, por tanto, tiene la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Asimismo, en aras de garantizar el ejercicio libre del voto de las personas trabajadoras, se estableció la prohibición⁴ de cualquier injerencia por parte del emplea-

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), art. 123, apartado A, fracción XXII bis.

² LFT, 2019, art. 897.

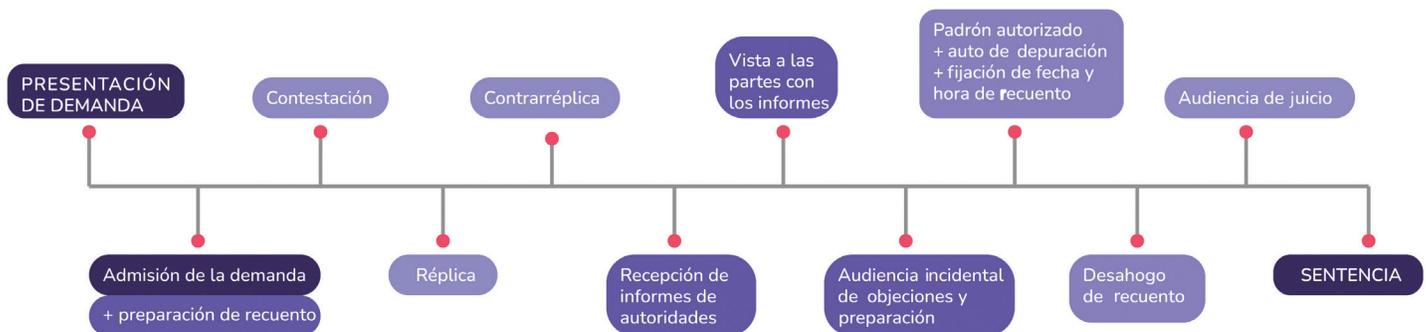
³ LFT, 2019, art. 897-A, párrafo segundo.

⁴ LFT, 2019, art. 897-G.

dor en favor de alguna de las organizaciones sindicales contendientes, además de la obligación de las personas juzgadoras de tomar las medidas necesarias a efecto de que la consulta se realice con plena libertad y seguridad.

Finalmente, conviene tener presente que, como parte de la reforma de 1 de mayo de 2019, se estableció que en el procedimiento especial colectivo no procede recurso alguno, pero, de oficio o a petición de parte, se podrán subsanar las omisiones o irregularidades que se adviertan para el solo efecto de regularizar el procedimiento.⁵

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DEL CONFLICTO DE TITULARIDAD



⁵ LFT, 2019, art. 897-E, párrafo segundo.



Conflicto de titularidad

**PRONUNCIAMIENTOS
RELEVANTES EN EL
CONFLICTO DE TITULARIDAD**

PRONUNCIAMIENTOS RELEVANTES EN EL CONFLICTO DE TITULARIDAD

I. ADMISIÓN DE LA PRUEBA DE RECuento

La prueba de recuento es la idónea para definir el conflicto de titularidad,⁶ al permitir que las personas trabajadoras cubiertas por el contrato colectivo de trabajo tengan la oportunidad de emitir su voto en forma personal, libre, secreta y directa, en favor de la asociación sindical que deba administrarlo. En ese sentido, el tribunal puede pronunciarse sobre la admisión de la prueba:

- a) Al admitir la demanda de titularidad,⁷ o bien,
- b) En el auto de depuración.⁸

Por otra parte, desde la promoción de la demanda,⁹ el sindicato actor debe exhibir los documentos que demuestren que cuenta por lo menos con el 10% de afiliados del total de personas trabajadoras cubiertas por el contrato colectivo en pugna, al tratarse de uno de los elementos necesarios para admitir y desahogar la prueba.¹⁰

En el caso de que no se ofrezca el recuento y/o no se exhiban los documentos a los que se refiere el párrafo anterior, el tribunal no estará en aptitud de dictar una sentencia de fondo y procederá el archivo del expediente.¹¹

Ahora bien, para la preparación del recuento, el tribunal recabará los informes a cargo de la empleadora, así como del IMSS, SAT, INFONAVIT, CFCL, y cualquier otra autoridad que cuente con registro de personas trabajadoras que hayan estado en activo en el período de tres meses anteriores a la presentación de la demanda. En los informes deberá especificarse si son sindicalizables, sindicalizados o de confianza, el puesto, salario, fecha de ingreso y demás datos que exige el artículo 897-F, fracción I, de la LFT.



⁶ LFT, 2019, art. 897-B.

⁷ Sentencia recaída el Amparo Directo en Revisión 78/2023, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ponente: Ministro Javier Laynez Potisek, 28 de junio de 2023.

⁸ Conforme a lo previsto en el artículo 873-E, inciso c), de la LFT, aplicable en virtud de lo previsto en el artículo 897-B, párrafo tercero, y 894, párrafo primero, del mismo ordenamiento.

⁹ LFT, 2019, art. 872, apartado A, fracción VI.

¹⁰ Sentencia recaída al Amparo Directo en Revisión 959/2020, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales, 24 de noviembre de 2021.

¹¹ Sentencia recaída el Amparo Directo en Revisión 78/2023, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ponente: Ministro Javier Laynez Potisek, 28 de junio de 2023.



Con los informes se dará vista a las partes, con la finalidad de que, dentro del plazo de siete días, realicen objeciones y ofrezcan pruebas que las sustenten. Las objeciones podrán resolverse en la audiencia incidental de objeciones y preparación al recuento que contempla el artículo 897-F, fracción II, de la LFT; o bien, en el acuerdo en el que se autorice el padrón de trabajadores.

Es importante resguardar debidamente los listados de trabajadores a fin de garantizar su confidencialidad y evitar actos de discriminación, intimidación o injerencia en su perjuicio. Para ello, una vez que se reciban en el tribunal, se podrán mantener en secrecía y publicar hasta el momento en que se dé vista con ellos a las partes para la formulación de objeciones, con el apercibimiento de que, si incurren en tales actuaciones, se les podrá sancionar en términos de ley.¹²



II. PADRÓN DE TRABAJADORES

Una vez celebrada la audiencia incidental de objeciones y preparación al recuento, el tribunal tendrá siete días para emitir el padrón de personas trabajadoras con derecho a voto, el cual se conformará con aquellas que estuvieron en activo dentro del periodo de tres meses anteriores a la presentación de la demanda, y no se trate de trabajadores de confianza. Para esta determinación, el tribunal analizará los informes rendidos por la empleadora y las autoridades requeridas, así como lo resuelto sobre las objeciones de las partes.

Finalmente, el padrón se puede emitir en un acuerdo autónomo, o bien, dentro del auto de depuración,¹³ con la finalidad de hacer prevalecer el principio de concentración.¹⁴ En todo caso, el padrón deberá contener la lista completa de las personas trabajadoras que podrán participar en la prueba.

¹² LFT, 2019, arts. 357, en relación con los arts. 994, fracción VI, y 731, fracción I. Además, es conveniente tener presente el criterio establecido en el ADR 78/2023, por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que, cuando el sindicato actor alegue que sus afiliados tienen temor de que el empleador incurra en actos de discriminación, intimidación o injerencia al conocer que forman parte de dicha asociación, será posible que únicamente se compruebe el número total de trabajadores afiliados cubiertos, sin necesidad de que en ese momento se acredite su identidad.

¹³ Con base en el criterio de la persona juzgadora, en un mismo acuerdo podrá:

- Resolver las objeciones que eventualmente hayan quedado pendientes al celebrar la audiencia incidental de objeciones.
- Emitir el padrón de trabajadores con derecho a voto.
- Emitir el auto de depuración con base en los pronunciamientos legales que corresponden.

¹⁴ LFT, 2019, art. 685, párrafo primero.

III. AUTO DE DEPURACIÓN



Es la determinación que emite la persona juzgadora, por medio de la cual:¹⁵

- Analiza la legitimación de las partes.
- Resuelve las excepciones procesales (dilatatorias).
- Establece los hechos no controvertidos.
- Admite y desecha pruebas y, en su caso, ordena su preparación.
- Fija la fecha para la celebración de la audiencia de juicio.

3.1. MARCO JURÍDICO APLICABLE



Los aspectos que aborda este auto se encuentran establecidos en los artículos 894, 873-E y 897-B, párrafos segundo y tercero, de la LFT, los cuales se describen a continuación:

- A. Legitimación procesal.** Se analizará y determinará la aptitud o idoneidad de las partes para actuar en el proceso.
- B. Excepciones procesales.** Se resolverán las excepciones procesales que hayan opuesto los demandados, tales como falta de personalidad, incompetencia, oscuridad o imprecisión de la demanda, litispendencia, entre otras.
- C. Hechos no controvertidos.** Se establecerán los hechos no controvertidos con base en lo que se desprenda de autos.
- D. Admisión y desechamiento de pruebas.** La autoridad emitirá los pronunciamientos que correspondan conforme a lo previsto en los artículos 777 y 779 de la LFT, y ordenará la preparación y desahogo de aquellas pruebas que lo ameriten. Para estar en aptitud de admitir, o bien, de ordenar el desahogo del recuento, es indispensable que el sindicato actor acredite que cuenta por lo menos con el 10% de afiliados del total de personas trabajadoras cubiertas por el contrato colectivo en pugna.¹⁶ En el caso de que no se acredite dicha proporción, se incumplirá el principio constitucional de representatividad, lo que ocasionará que el tribunal no esté en aptitud de admitir el recuento ni



¹⁵ LFT, 2019, art. 897-B, párrafo tercero, en relación con el 894, párrafo primero, y 873-E, aplicados por analogía.

¹⁶ Sentencia recaída al Amparo Directo en Revisión 959/2020, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales, 24 de noviembre de 2021.



ordenar su desahogo, así como tampoco podrá emitir una sentencia sobre el fondo del asunto.

- E. Cita a audiencia de juicio.** En el caso de que se admita la prueba de recuento, la cita para la celebración de la audiencia de juicio se efectuará en el momento en que concluya el desahogo de dicha prueba,¹⁷ o bien, en un auto posterior a su celebración.

¹⁷ LFT, 2019, art. 897-F, fracción IV.



Conflicto de titularidad

**GUÍA DE AUDIENCIA
INCIDENTAL
(INCIDENTES EN GENERAL)**

I. ¿EN QUÉ CONSISTEN LAS AUDIENCIAS INCIDENTALES?

Son aquellas que tienen como propósito la resolución de aspectos accesorios o secundarios a la controversia principal, los cuales se relacionan con presupuestos procesales como la personalidad de las partes o la competencia de la autoridad de trabajo. Por regla general, la celebración de las audiencias incidentales tiene lugar antes de la emisión de la sentencia, debido a que su objeto se relaciona con las condiciones de validez necesarias para su dictado. Excepcionalmente, se podrán celebrar con posterioridad a la sentencia, cuando se promueva el incidente de nulidad de notificación de esta, por citar un ejemplo.

Este tipo de audiencias se pueden celebrar en el conflicto de titularidad de contrato colectivo cuando se promueva un incidente de nulidad, competencia, personalidad, acumulación o excusa.¹

II. ¿CUÁL ES EL MARCO JURÍDICO QUE RIGE ESTE TIPO DE AUDIENCIAS?

El artículo 720 de la LFT establece las formalidades a las que está sujeta toda audiencia. Por otro lado, en los artículos 762, 763, 763 bis y 764 del mismo ordenamiento se prevén los incidentes de previo y especial pronunciamiento,² así como las reglas aplicables a ese tipo de audiencias.

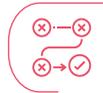
III. ¿CÓMO DEBE PROMOVERSE EL INCIDENTE?

Es necesario que el interesado exprese los motivos en los que apoya su planteamiento y ofrezca las pruebas que lo sustenten. El incumplimiento de estos supuestos ocasionará el desechamiento del incidente.³

¹ LFT, 2019, art. 762.

² Nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas (recusaciones).

³ LFT, 2019, art. 763, párrafos primero, segundo y cuarto.



Asimismo, la ley prevé, de forma excepcional, que el incidente de personalidad se puede plantear oralmente en una audiencia o en cualquier actuación oral, en cuyo caso deberá resolverse de plano.⁴

Es importante mencionar que el marco jurídico no establece si en los demás tipos de incidentes la promoción debe hacerse por escrito o en forma oral. Derivado de ello, se considera que la persona juzgadora podrá valorar en cada caso si la promoción del incidente de que se trate es admisible en ambas vías, para lo cual podrá tener en cuenta la naturaleza de la incidencia que se promueva, los motivos y pruebas en los que se apoye, así como la oralidad del procedimiento laboral.⁵

Cuando en una audiencia se promueva uno de los incidentes previstos en el artículo 762 de la ley de la materia distinto al de personalidad, no se resolverá de plano, sino que, sin suspender el procedimiento principal, se citará a las partes dentro de las 24 horas siguientes para celebrar la respectiva audiencia incidental, en la que será resuelto una vez que se desahoguen las etapas de pruebas y manifestaciones.⁶

Si una o ambas partes señalaron el buzón electrónico para recibir notificaciones y no se cuente con un domicilio físico de estas, se deberán tomar las medidas necesarias para dar oportunidad a que tengan conocimiento del acuerdo en el que se les cite a la audiencia incidental, en el entendido de que, si no ingresan al buzón, la notificación de dicho auto se podrá tener por hecha hasta que transcurra el plazo previsto en el artículo 745 ter, fracción I, de la ley de la materia.⁷



⁴ LFT, 2019, art. 763, párrafo primero.

⁵ LFT, 2019, art. 685, párrafo primero.

⁶ "NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN MATERIA LABORAL. PARA SU TRAMITACIÓN DEBE APLICARSE LA SEGUNDA PARTE DEL ARTÍCULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CUANDO SE PLANTEE EN LA AUDIENCIA, SALVO EL SUPUESTO DEL ARTÍCULO 764, RELATIVO A QUE EL PROMOVENTE SE MANIFESTÓ SABEDOR DE LA NOTIFICACIÓN IRREGULAR", Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia común, Tesis: 2a./J. 75/2006 (9º.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIII, Junio de 2006, p. 235, registro digital 174871.

⁷ LFT, 2019, art. 745 ter. Las notificaciones por vía electrónica se sujetarán a las reglas siguientes:

I. Las partes o terceros interesados están obligados a ingresar al buzón electrónico asignado todos los días y obtener la constancia a que se refiere la fracción IV del artículo 747 de esta Ley, en un plazo máximo de dos días a partir de que el órgano jurisdiccional la hubiere enviado. De no ingresar dentro de los plazos señalados al sistema electrónico establecido para tal efecto, el Tribunal tendrá por hecha la notificación. Cuando este lo estime conveniente por la naturaleza o trascendencia del acto, podrá ordenar que la notificación a realizar se haga por conducto del actuario, quien hará constar en el expediente cualquiera de las situaciones anteriores, y (...).

IV. ESTRUCTURA DE LA AUDIENCIA



AUDIENCIA INCIDENTAL

- | | |
|------|---|
| 4.1. | INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT |
| 4.2. | PRECISIÓN DEL OBJETO DE LA AUDIENCIA |
| 4.3. | ETAPA DE PRUEBAS (OFRECIMIENTO, ADMISIÓN Y DESAHOGO) |
| 4.4. | MANIFESTACIONES DE LAS PARTES |
| 4.5. | DICTADO DE LA RESOLUCIÓN |



4.1. INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT

A. Inicio

Una vez convocadas las partes, la audiencia deberá iniciar en la fecha y hora fijadas para su celebración.

B. Formalidades

Para tal efecto, se observarán las siguientes formalidades, las cuales se enumeran en el orden sugerido para ser abordadas o contempladas:

FORMALIDADES DE LA AUDIENCIA⁸



1. Principio de intermediación. La audiencia deberá ser presidida por la persona juzgadora y con la asistencia de la persona secretaria instructora, bajo pena de nulidad.



2. Audiencias públicas. Todas las audiencias serán públicas, salvo que se transgreda el derecho a la intimidad, lo que se podrá determinar de oficio o a petición de parte.



3. Auxiliar de Sala. En la práctica, adicionalmente a la persona secretaria instructora, se puede contar con el apoyo de un “auxiliar de Sala”,⁹ el cual podrá ser cualquier otro servidor público del tribunal.



4. Certificación. Al inicio de la audiencia, la persona secretaria instructora hará constar oralmente la fecha, hora y lugar en que se celebra, así como el nombre de los servidores públicos que actuarán en esta.



5. Apertura de la audiencia. Una vez concluida la certificación, el tribunal declarará abierta la audiencia.



6. Identificación de las partes. Se procederá a identificar a las personas asistentes (partes).



7. Personalidad de las partes. El órgano jurisdiccional se deberá pronunciar sobre si los comparecientes cuentan con personalidad, en términos de lo exigido en los artículos 692 a 694 de la LFT, salvo que se trate del incidente de personalidad, tomando en cuenta que, en ese caso, ese es el aspecto sujeto a debate.



8. Protesta de ley. Se procederá a tomar protesta a las personas que intervendrán en la audiencia, con el apercibimiento de las penas en que incurrirán quienes declaran con falsedad ante una autoridad.



9. Apertura y cierre de etapas. La persona juzgadora indicará expresamente la apertura y cierre de cada etapa dentro de la audiencia judicial.



10. Cierre de la audiencia. Una vez finalizada la audiencia, la persona secretaria de instrucción debe levantar el acta mínima¹⁰ y certificar el medio de videograbación.

Después de la identificación de las partes y de la toma de protesta, la persona secretaria podrá dar cuenta a la jueza o juez de las promociones o estados procesales que estén pendientes de acordar y, en el acto, se proveerá lo conducente.

C. Principios

Por último, de acuerdo con los principios que rigen el proceso del trabajo, la persona juzgadora:¹¹

- Recibirá directamente las manifestaciones y presidirá todos los actos.
- Dirigirá el debate, moderará la discusión y exigirá el cumplimiento de las formalidades.

⁸ LFT, 2019, arts. 720 y 722.

⁹ La normativa de la materia no prevé esta figura, pero se sugiere contar con su asistencia a fin de que contribuya al adecuado desahogo de la audiencia, por ejemplo, para que acerque a la persona juzgadora las identificaciones o los documentos que exhiban las partes.

¹⁰ En el acta se asentará, por lo menos: lugar, fecha, número de expediente, nombre de quienes intervienen, constancia de inasistencia indicando los motivos de la ausencia, si se conocen; una relación breve del desarrollo de la audiencia, así como la firma de la persona juzgadora y secretaria de instrucción.

¹¹ LFT, 2019, art. 729, fracciones I, II y III.

- Instruirá a las partes y terceros para que formulen sus manifestaciones verbalmente de forma concisa, pertinente y en relación con la etapa de la audiencia de que se trate.
- Vigilará la equidad y agilidad del procedimiento.
- Podrá imponer las medidas disciplinarias que resulten necesarias para conservar el orden durante la audiencia (amonestación, multa y expulsión del local del tribunal).¹²

4.1.1. ¿Qué pasa si una o ambas partes no asisten a la audiencia incidental?



La audiencia incidental se desahogará aun ante la falta de comparecencia de las partes, siempre que hayan sido debidamente notificadas de su celebración. De no ser así, se deberá diferir la audiencia y señalar una nueva fecha para su celebración.¹³

En todo caso, las partes podrán comparecer después de su inicio y antes de que se declare concluida. No obstante, se tendrán por consentidas las actuaciones celebradas y por perdidos los derechos procesales que se debieron ejercer en cada una de las etapas de la audiencia, una vez declarado su cierre.¹⁴

4.2. PRECISIÓN DEL OBJETO DE LA AUDIENCIA



Se sugiere precisar el objeto de la audiencia,¹⁵ realizar una reseña breve y pertinente del estado de los autos, así como sintetizar los argumentos en los que se haya apoyado quien promovió el incidente.

4.3. ETAPA DE PRUEBAS (OFRECIMIENTO, ADMISIÓN Y DESAHOGO)



La persona juzgadora declarará abierta la etapa de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas,¹⁶ para lo cual tendrá presente que quien promovió el incidente debió realizar dicho ofrecimiento al momento de promover el incidente, por

¹² LFT, 2019, art. 729, fracciones I, II y III.

¹³ LFT, 2019, arts. 873-F, fracción II, y 873-H, párrafo primero, aplicables por analogía.

¹⁴ LFT, 2019, art. 873-F, fracción I, párrafo segundo, aplicable por analogía.

¹⁵ Se considera que el objeto de esta audiencia es resolver la incidencia de que se trate, a partir de los argumentos y pruebas que aporten las partes.

¹⁶ LFT, 2019, art. 763, párrafo segundo.

lo que únicamente se dará oportunidad a la contraparte para que, en esta fase, realice su ofrecimiento probatorio. Una vez realizado, el tribunal se pronunciará sobre su admisión, en el entendido de que solo se aceptarán las pruebas documentales, la instrumental y la presuncional.¹⁷ En cuanto al desahogo, la persona juzgadora podrá determinar que los medios de convicción admitidos se desahogan por su propia y especial naturaleza¹⁸ y, posteriormente, decretar el cierre de esta etapa.



4.4. MANIFESTACIONES DE LAS PARTES

Se podrá dar oportunidad a las partes para que realicen manifestaciones, con la finalidad de que expongan cualquier cuestión que consideren relevante y, en su caso, que resulte útil para la solución del incidente.



4.5. DICTADO DE LA RESOLUCIÓN¹⁹

Hecho lo anterior, la persona juzgadora dictará la resolución que corresponda de manera fundada y motivada, con la exposición congruente y exhaustiva las razones que la sustentan.²⁰



4.5.1. Efectos de la resolución

- a) Si el incidente es fundado, se deberá subsanar la irregularidad advertida y, en atención al tipo de incidente, definir los efectos que correspondan.²¹
- b) Si el incidente es infundado, se continuará el trámite del procedimiento principal.

En caso de que se advierta que el incidente es notoriamente improcedente, se podrá imponer al promovente la multa prevista por la ley de la materia.²²

¹⁷ LFT, 2019, arts. 763, párrafo segundo, y 763 bis, párrafo primero.

¹⁸ Ídem.

¹⁹ LFT, 2019, art. 763, párrafo segundo.

²⁰ Sin perjuicio de abordar los temas de oportunidad, legitimación y procedencia.

²¹ Enseguida, en esta guía se hace referencia a las particularidades de cada tipo de incidente.

²² LFT, 2019, art. 763 bis, párrafo segundo.

4.5.2. ¿Cuáles son los aspectos que la persona juzgadora debe verificar al resolver cada tipo de incidente?²³



INCIDENTE DE NULIDAD

- Solo procede contra notificaciones. En caso de que se pretenda hacer valer contra alguna actuación distinta, será improcedente.²⁴
- Para la promoción del incidente de nulidad de notificaciones, la parte promovente deberá precisar la fecha en que tuvo conocimiento de la notificación que impugna, pues, de exceder el plazo de tres días, el incidente deberá desecharse por extemporáneo.²⁵
- Si de la revisión de autos se advierte que la parte promovente se manifestó sabedora de la resolución cuya notificación reclama, el incidente se desechará de plano y la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la ley.²⁶
- Si se determina que el incidente de nulidad de notificaciones es procedente y fundado, el tribunal ordenará la reposición del procedimiento para el efecto de que la notificación mal hecha se realice con apego a la normativa aplicable, por lo que quedará sin efecto legal la anterior notificación, así como los efectos que eventualmente hubieran derivado de esta.²⁷

²³ Únicamente se hace referencia a los previstos en el artículo 762 de la LFT.

²⁴ "NULIDAD. EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL ES IMPROCEDENTE EL INCIDENTE QUE SE INTERPONE CON APOYO EN LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 762 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CONTRA DE ACTUACIONES DISTINTAS A NOTIFICACIONES", Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia común, Tesis: 2a./J. 92/2004 (9ª.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, Julio de 2004, p. 284, registro digital 181091.

²⁵ LFT, 2019, art. 763 bis, párrafo primero, en relación con el artículo 870.

²⁶ LFT, 2019, art. 764.

²⁷ Este principio deriva, entre otros criterios, de la tesis jurisprudencial de rubro: "NULIDAD DE NOTIFICACIONES. ES PROCEDENTE EL INCIDENTE RELATIVO, INCLUSO SI YA FUE DICTADO EL AUTO QUE DECLARÓ EJECUTORIADA LA SENTENCIA", Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia común, Tesis: P./J. 20/2004 (9ª.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIX, Mayo de 2004, p. 5, registro digital 181523.

INCIDENTE DE COMPETENCIA

- Aun cuando la competencia puede analizarse de manera oficiosa, o bien objetarse mediante la formulación de una excepción al contestar la demanda, las partes también podrán plantear su estudio mediante la promoción de un incidente.²⁸
- La promoción del incidente de competencia solo procede en vía de declinatoria,²⁹ es decir, solo se puede hacer valer dentro de un procedimiento laboral ya instaurado para el efecto de que el tribunal que conoce de este se abstenga de continuar su substanciación y decline su competencia en favor de aquel que se considere competente.
- La competencia se puede objetar tanto por fuero (local o federal) como por territorio, así como por la especialización de la materia (individual, colectiva o burocrática).
- Una vez que la parte interesada promueva este tipo de incidente, el tribunal deberá emplazar a las partes —si es que aún no se ha llevado a cabo el llamamiento al juicio—, así como citarlas a la audiencia incidental.³⁰
- En el caso de que el incidente resulte procedente y fundado, el tribunal se declarará incompetente para conocer del procedimiento especial colectivo y remitirá los autos al tribunal que estime que tiene competencia.
- La declaratoria de incompetencia, a petición de alguna de las partes, produce la nulidad de todo lo actuado ante el tribunal, a excepción del auto admisorio.³¹

²⁸ LFT, 2019, arts. 704, 762, fracción II, y 873-A, párrafo sexto.

²⁹ LFT, 2019, art. 703.

³⁰ “CONFLICTO COMPETENCIAL EN MATERIA LABORAL. PARA SU RESOLUCIÓN ES NECESARIO QUE OBRE EN AUTOS LA CITACIÓN DE LAS PARTES, ANTES DE LA DECLARACIÓN DE INCOMPETENCIA LEGAL DEL JUEZ, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 701, 703 Y 704 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia común, Tesis: 2a./J. 16/2023 (11ª.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Undécima Época, Tomo II, Abril de 2023, p. 1706, registro digital 2026327.

³¹ LFT, 2019, art. 706 y jurisprudencia de rubro: “INCOMPETENCIA DE LA JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. CUANDO ES A PETICIÓN DE PARTE ES NULO TODO LO ACTUADO, AUN CUANDO LA DECLARADA COMPETENTE PERTENEZCA AL MISMO TRIBUNAL DE TRABAJO”, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia común, Tesis: 2a./J. 76/2009 (9ª.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIX, Junio de 2009, p. 297, registro digital 167112.

INCIDENTE DE PERSONALIDAD

- Procede contra el reconocimiento expreso o tácito por parte del tribunal respecto de la personalidad de alguno de los contendientes.
- El incidente será improcedente si se plantea contra la determinación expresa del tribunal en el sentido de no reconocer personalidad a alguna parte.³²
- Para la resolución de este incidente, el tribunal deberá verificar que se cumpla lo establecido en los artículos 692 a 695 de la Ley Federal del Trabajo. Tratándose de organizaciones sindicales, cobra relevancia lo previsto en el artículo 376 de dicha legislación, en el sentido de que, por regla general, su representación estará a cargo de quien ejerza la secretaría general, salvo disposición especial de sus estatutos.
- En caso de que se declare procedente el incidente de falta de personalidad de quien compareció en representación de la parte demandada, deberá tenerse por no contestada la demanda y por incumplida la carga procesal de señalar domicilio para recibir notificaciones.³³

³² "PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. EL INCIDENTE PREVISTO EN LOS ARTÍCULOS 761 Y 762, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES IMPROCEDENTE CUANDO LA AUTORIDAD OFICIOSAMENTE DESCONOCIÓ LA DEL REPRESENTANTE DEL DEMANDADO", Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia común, Tesis: 2a./J. 117/2018 (10ª.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo II, Noviembre de 2018, p. 1054, registro digital 2018407.

³³ "NOTIFICACIONES PERSONALES EN EL JUICIO LABORAL. DEBEN REALIZARSE POR BOLETÍN O POR ESTRADOS LAS SUBSECUENTES A LA RESOLUCIÓN QUE DECLARA PROCEDENTE EL INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD, RESPECTO DE QUIEN COMPARECIÓ A NOMBRE DE LA PARTE DEMANDADA", Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia común, Tesis: 2a./J. 30/2016 (10ª.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo II, Abril de 2016, p. 1279, registro digital 2011399.

INCIDENTE DE ACUMULACIÓN

- Se puede analizar por el tribunal de manera oficiosa, sin necesidad de tramitar un incidente de previo y especial pronunciamiento.³⁴ *No obstante, las partes pueden promover el incidente de acumulación, al considerar que se actualiza alguno de los siguientes supuestos:*³⁵

a) *Se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones.*

b) *Se trate de juicios con las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo.*

c) *Se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo.*

d) *En todos aquellos casos que, por la propia naturaleza de las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan derivar en resoluciones contradictorias.*

- En caso de que se declare procedente y fundado el incidente, la consecuencia será acumular el juicio más reciente al más antiguo.³⁶ De esa forma, será competente para conocer de la acumulación el tribunal que haya conocido primero de los asuntos.³⁷

- Si la acumulación obedece a que se trata del mismo actor, mismo demandado y mismas prestaciones, solo surtirán efectos las actuaciones del primer juicio. En los demás casos, solo se dictará una resolución que comprenderá todos los juicios acumulados.³⁸

- En el caso de la vía especial colectiva, es preciso señalar que no se podrán acumular cuestiones distintas a las que contempla el artículo 897 de la LFT.³⁹

³⁴ "ACUMULACIÓN DE JUICIOS EN MATERIA LABORAL. LA JUNTA, AL ADVERTIR QUE SE ACTUALIZA ALGUNO DE LOS SUPUESTOS DE PROCEDENCIA QUE SEÑALA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUEDE DECRETAR DE OFICIO, SIN NECESIDAD DE TRAMITAR UN INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO", Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia común, Tesis: 2a./J. 118/2018 (10ª.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo II, Noviembre de 2018, p. 953, registro digital 2018484.

³⁵ LFT, 2019, art. 766.

³⁶ LFT, 2019, art. 767.

³⁷ LFT, 2019, art. 770, párrafo segundo.

³⁸ LFT, 2019, art. 769.

³⁹ LFT, 2019, art. 897-A, párrafo tercero. "Artículo 897. La tramitación y resolución de los conflictos colectivos a que se refieren los artículos 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; y 439, de esta Ley, así como los casos de violaciones a derechos fundamentales en materia colectiva que atenten contra la libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva, o se impugnen procedimientos de elección de directivas sindicales, o bien sanciones sindicales que limiten el derecho a votar y ser votado, se resolverán mediante el Procedimiento Especial Colectivo previsto en los artículos 897-A al 897-G de esta ley".

- Es jurídicamente posible acumular los juicios promovidos por diferentes organizaciones sindicales para obtener la titularidad del mismo contrato colectivo de trabajo, con la finalidad de que solo se desahogue una prueba de recuento en la que se analice la representatividad que tenga cada organización sindical contendiente.
- Tratándose de demandas que versen sobre capacitación y adiestramiento, así como seguridad e higiene, no serán acumulables a otra acción y, en su caso, deberá ordenarse la separación de autos por cuanto hace a estas prestaciones.⁴⁰

EXCUSAS Y RECUSACIONES

- Los impedimentos sirven para analizar la competencia subjetiva de la persona juzgadora, los cuales pueden oponerse mediante una excusa o recusación. Por la primera debe entenderse aquella que se hace valer por el propio funcionario a fin de no continuar en el conocimiento del asunto al verse comprometida su imparcialidad, mientras que la segunda es la que opone cualquiera de las partes para los mismos efectos.
- Dentro del procedimiento laboral, tanto las personas juzgadoras como las secretarías pueden excusarse para continuar en el conocimiento de un asunto,⁴¹ pues la ley otorga a ambos tipos de funcionarios facultades para emitir resoluciones de manera autónoma.⁴²
- En el caso de que alguno de los citados funcionarios considere que se actualiza algún impedimento, deberá formular una excusa y remitir el asunto de inmediato a la superioridad, con la finalidad de que la califique y resuelva lo conducente.⁴³
- De igual forma, si alguna de las partes formula una recusación en la que exprese de manera clara y precisa la causa y razones en que se funde, el tribunal deberá remitir de inmediato el expediente al superior para que resuelva lo conducente.⁴⁴
- En ningún caso se suspenderá el procedimiento natural.⁴⁵
- El trámite que se siga ante el superior, ya sea derivado de una excusa o recusación, es el que se deberá tramitar de manera incidental, sin que se requiera citación de la parte contraria.⁴⁶

⁴⁰ LFT, 2019, arts. 699 y 768.

⁴¹ LFT, 2019, art. 707 bis.

⁴² LFT, 2019, arts. 857 y 871.

⁴³ LFT, 2019, art. 707 ter.

⁴⁴ LFT, 2019, arts. 709 y 709-A.

⁴⁵ LFT, 2019, art. 709-F.

⁴⁶ LFT, 2019, art. 709-E.

- La recusación se podrá admitir hasta antes de la admisión de pruebas o antes del cierre de instrucción. Este último supuesto procede exclusivamente cuando cambie el personal del tribunal u ocurra un hecho superveniente.⁴⁷
- No procederá la recusación tratándose del desahogo de exhortos, ejecuciones y demás actuaciones encomendadas a otros tribunales en los procedimientos paraprocesales, ni en los demás procedimientos en los que no se asuma jurisdicción o que no impliquen conocimiento de causa, ni en contra de magistrados y jueces que conozcan de una recusación.⁴⁸
- La recusación se desechará si es extemporánea, si no se apoya en alguna hipótesis del artículo 707 bis, o bien, si anteriormente ya se declaró improcedente.⁴⁹
- Si la recusación es fundada, será nulo todo lo actuado después de su promoción.⁵⁰
- Son admisibles todos los medios de prueba, incluida la confesión del funcionario recusado.⁵¹
- Si la recusación es procedente, terminará la intervención del recusado en el asunto de que se trate y remitirá los autos al tribunal que corresponda.⁵²
- Cuando se declare improcedente se impondrá al recusante una multa a favor del Fondo de Apoyo a la Administración de Justicia del Poder Judicial que corresponda, de 100 a 500 unidades de medida y actualización.⁵³
- Una vez formulada la recusación, la parte recusante no podrá alzarla en ningún tiempo ni variar la causa.⁵⁴

CONCLUSIÓN DE LA AUDIENCIA

Realizadas las actuaciones anteriores, una vez que el tribunal corrobore que las partes no tienen manifestaciones o peticiones pendientes por realizar, concluirá la audiencia incidental. Ante ello, se ordenará que se levante el acta y se certifique el medio de videograbación, asentando la hora de conclusión, en términos de lo establecido en el artículo 720 de la ley de la materia.

⁴⁷ LFT, 2019, art. 709-B.

⁴⁸ LFT, 2019, art. 709-C.

⁴⁹ LFT, 2019, art. 709-D.

⁵⁰ LFT, 2019, art. 709-F.

⁵¹ LFT, 2019, art. 709-G.

⁵² LFT, 2019, art. 709-H.

⁵³ LFT, 2019, art. 709-I.

⁵⁴ LFT, 2019, art. 709-J.

¿CÓMO SE DESARROLLA LA AUDIENCIA DE INCIDENTES GENERALES?

REDACCIÓN SUGERIDA

INICIO DE LA AUDIENCIA FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720

Persona secretaria instructora:
Buen día, se inicia grabación.

Siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, nos encontramos en este Tribunal Laboral ubicado en _____, para celebrar una audiencia incidental en el procedimiento especial colectivo con número de expediente _____/_____.

Hago del conocimiento de las partes que en esta audiencia participan las siguientes personas servidoras públicas.

Persona juzgadora **(PJ)**: _____.
Persona secretaria instructora **(PSI)**: _____.
Auxiliar de Sala **(AS)**: _____.

PJ:
Declaro abierta la audiencia incidental en el procedimiento especial colectivo _____/_____.

PJ:
Solicito a las personas asistentes que se identifiquen, para lo cual deberán referir su nombre, mencionar la identificación que entregaron al PSI, así como señalar la representación que tengan acreditada en autos.

LAS PERSONAS ASISTENTES HACEN USO DE LA VOZ, IDENTIFICÁNDOSE EN LOS TÉRMINOS INDICADOS POR LA PJ.

En caso de que no comparezca una o ambas partes, se pide a la persona secretaria que lo haga constar en el acta, agregando que, en su caso, se tendrán por consentidas las actuaciones y por precluidos los derechos procesales correspondientes a las etapas cerradas.

PJ:

Instruyo a la persona secretaria para que agregue a los autos copia certificada de las identificaciones exhibidas por los asistentes.

En ese estado, con base en la identificación hecha en esta audiencia en relación con las constancias que obran en autos (o las que se exhiban en ese momento), reconozco la personalidad de quienes comparecen a nombre de la parte actora, así como de la parte demandada.

PJ:

Pido a la persona secretaria que proceda a tomar protesta a los asistentes.

PSI:

Hago del conocimiento de las y los comparecientes las penas y sanciones en las que incurrir los que declaran con falsedad ante una autoridad judicial, que son penas privativas de la libertad que van de 4 a 8 años de prisión y de 100 a 300 días de multa, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 247 del Código Penal Federal.

Para tales efectos:

¿PROTESTAN CONDUCIRSE CON VERDAD EN LA PRESENTE AUDIENCIA?

POR FAVOR, respondan en el orden en que los mencionaré:

COMPARECIENTES:

1. _____ (SINDICATO ACTOR).
2. _____ (EMPRESA).
3. _____ (SINDICATO DEMANDADO).

PJ:

Pregunto a la persona secretaria si existen promociones o estados procesales pendientes de acordar.

PSI:

Se hace constar que _____.

PJ:

Al respecto, se acuerda _____.

ANTECEDENTES Y PRECISIÓN DEL OBJETO DE LA AUDIENCIA

PJ:

Enseguida, hago referencia a los principales antecedentes del incidente:

1. Por escrito de fecha _____ se tuvo al *Sindicato 1* (...) promoviendo juicio laboral en la vía especial colectiva contra:

- *Sindicato 2* (...).

- Empresa, Sociedad Anónima de Capital Variable.

2. Mediante auto emitido el _____ se admitió la demanda y se ordenó el emplazamiento de los demandados.

Como el domicilio de la empresa se ubica fuera de la residencia de este tribunal, se giró exhorto al Tribunal Laboral en el Estado de XXX, en turno.

3. El día _____ de _____ de _____, la actuaria judicial adscrita al Primer Tribunal Laboral en la sede indicada practicó el emplazamiento ordenado, en los términos que se desprenden de las constancias levantadas para tal efecto.

4. Posteriormente, por escrito recibido en este tribunal el día _____ de _____ de _____, el apoderado legal de la empresa promovió incidente de nulidad contra dicho emplazamiento, con base en dos argumentos principales:

- Que el emplazamiento se practicó en día inhábil.

- Que la actuaria no se identificó.

5. Mediante auto emitido el _____, se ordenó correr traslado a las partes con el escrito de promoción del incidente y sus anexos, además de que se señaló fecha para esta audiencia (...).

En ese estado, el objeto de esta audiencia es verificar si el emplazamiento cuestionado es o no legal, a partir de los argumentos formulados por quien promovió el incidente y con base en las pruebas que, en su caso, se admitan.

ETAPA DE PRUEBAS (OFRECIMIENTO, ADMISIÓN Y DESAHOGO)

PJ:

Con apoyo en el artículo 763, párrafo segundo, de la LFT, se abre la etapa ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas.

Conforme al escrito con que se promovió este incidente, se tiene a la empresa ofreciendo las siguientes pruebas:

1. Documentales públicas consistentes en:

- XXX
- XXX

2. Instrumental pública de actuaciones.

3. Presuncional legal y humana.

Por otra parte, se da el uso de la voz al *SINDICATO 1*, para que ofrezca las pruebas que convengan a su interés:

EL SINDICATO 1 HACE USO DE LA VOZ.

Ahora se da el uso de la voz al *SINDICATO 2*, para que ofrezca las pruebas que convengan a su interés:

EL SINDICATO 2 HACE USO DE LA VOZ.

PJ:

Con apoyo en el artículo 763, párrafo segundo, de la LFT, en relación con los diversos 776, 795 y 830 a 836 del mismo ordenamiento, se admiten las pruebas ofrecidas por las partes consistentes en las documentales públicas, instrumental de actuaciones, así como presuncional legal y humana, las cuales se tienen por desahogadas, atento a su especial naturaleza.

Por otra parte, se desecha la prueba ofrecida por **** consistente en TESTIMONIAL, CONFESIONAL, etc. ****, debido a que en este tipo de incidentes solo se pueden ofrecer las pruebas documentales, instrumental y presuncional, conforme a lo dispuesto en el artículo 763 de la ley de la materia.

En ese estado se cierra la etapa de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas.

ETAPA DE MANIFESTACIONES

PJ:

Enseguida, se da el uso de la voz a las partes para que formulen manifestaciones respecto de lo planteado en el incidente:

LAS PARTES HACEN USO DE LA VOZ

PJ:

Se tienen por formuladas dichas manifestaciones para los efectos legales a que haya lugar.

RESOLUCIÓN DEL INCIDENTE Y CIERRE DE LA AUDIENCIA

PJ:

Se procede a explicar a las partes el contenido sucinto de la decisión de este tribunal, en el entendido de que la fundamentación y motivación integral se localizan en el documento escrito que se entregará a las partes al finalizar esta explicación.

LA PERSONA JUZGADORA EXPLICA LA RESOLUCIÓN Y LEE LOS RESOLUTIVOS

Pido al auxiliar que entregue a cada parte un tanto de la resolución emitida, el cual cuenta con firma electrónica. De igual forma, pido a la persona secretaria que lo haga constar en el acta.

SI ALGUNA PARTE NO ASISTIÓ, SE PUEDE SEÑALAR QUE QUEDA A SU DISPOSICIÓN UN TANTO DE DICHA RESOLUCIÓN EN LA SECRETARÍA DEL TRIBUNAL.

En términos del artículo 744, párrafo tercero, de la ley de la materia, las partes quedan notificadas de dicha resolución en esta audiencia.

Pregunto si tienen alguna manifestación o petición final previo al cierre de la audiencia.

LAS PARTES HACEN USO DE LA VOZ Y SE PROVEE SOBRE LAS PETICIONES QUE FORMULEN.

Finalmente, se instruye a la persona secretaria que levante el acta de la audiencia y certifique la videograbación, una vez que constate que esta se asentó debidamente en los sistemas del tribunal.

Al no haber alguna otra cuestión pendiente, siendo las _____ horas del día ____ de _____ de _____, se cierra la audiencia.



Conflicto de titularidad

**GUÍA DE AUDIENCIA INCIDENTAL
DE OBJECIONES Y PREPARACIÓN
AL RECUENTO**

GUÍA DE AUDIENCIA INCIDENTAL DE OBJECIONES Y PREPARACIÓN AL RECUESTO

I. ¿EN QUÉ CONSISTE LA AUDIENCIA INCIDENTAL DE OBJECIONES Y PREPARACIÓN AL RECUESTO?



En dicha audiencia, el tribunal se pronuncia sobre la admisión y desahogo de las pruebas documentales¹ ofrecidas por las partes con la finalidad de acreditar sus objeciones a los informes rendidos por el empleador y diversas autoridades,² respecto de los trabajadores que podrán tener derecho a voto en la prueba de recuento. Asimismo, en esta audiencia, la persona juzgadora reúne los elementos necesarios para emitir el padrón autorizado y establecer las condiciones en las que se desahogará el recuento.

II. ¿CUÁL ES EL MARCO JURÍDICO QUE RIGE ESTE TIPO DE AUDIENCIAS?



En el artículo 720 de la LFT se establecen las formalidades a las que está sujeta toda audiencia. Por otro lado, en el artículo 897-F, fracción II, se prevén las particularidades aplicables en esta audiencia.

III. ¿CÓMO SE PREPARA LA AUDIENCIA?



Cuando se reclame la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, es necesario que el sindicato actor ofrezca la prueba de recuento desde el escrito inicial de demanda, al tratarse del medio de prueba idóneo y necesario para resolver la controversia.³

Una vez que se admita la demanda, la persona juzgadora se pronunciará sobre la preparación de dicha prueba, con base en lo dispuesto en el artículo 897-F, fracción I, de la LFT:



¹ Según lo dispone el artículo 803 de la LFT, que se encuentra en la sección de pruebas documentales, los informes o copias que deba expedir alguna autoridad deberán ser solicitadas directamente por el tribunal, asegurándose de recibirlos antes de la audiencia de juicio. Lo anterior puede considerarse aplicable a la audiencia incidental, conforme a una interpretación analógica en términos del artículo 17 de dicho cuerpo normativo.

² Servicio de Administración Tributaria, Instituto Mexicano del Seguro Social u organismo homólogo, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, entre otras, así como al empleador, en términos del art. 897-F, fracción I, inciso a), de la LFT.

³ LFT, 2019, art. 897-A, párrafo segundo.

1. Dentro de los dos días siguientes a la recepción de la demanda, el tribunal requerirá a diversas autoridades⁴ la lista de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo en pugna que hayan estado en activo dentro de los tres meses anteriores.
2. Dicha información se deberá remitir al tribunal en el plazo de cinco días.
3. Cuando se reciban todos los listados, se pondrán a disposición de las partes para que, dentro de los siete días siguientes, formulen las objeciones que adviertan y, en su caso, ofrezcan las pruebas para acreditarlas.⁵
4. Una vez transcurrido ese plazo, las partes serán citadas a la audiencia incidental de objeciones y preparación al recuento, cuya celebración se podrá fijar dentro de los tres días siguientes.



Si una o ambas partes señalaron el buzón electrónico para recibir notificaciones y no se cuente con un domicilio físico de estas, se deberán tomar las medidas necesarias para dar oportunidad a que tengan conocimiento del acuerdo en el que se les cite a la audiencia incidental. En el caso de que no ingresen al buzón, la notificación de dicho auto se podrá tener por hecha hasta que transcurra el plazo previsto en el artículo 745 ter, fracción I, de la ley de la materia.⁶

⁴ Instituto Mexicano del Seguro Social o institución de seguridad social homóloga, Servicio de Administración Tributaria, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y demás autoridades que, por su naturaleza, tengan registro de trabajadores.

⁵ Conforme al art. 897-F, fracción II, párrafo primero, de la LFT, solo son admisibles las pruebas documentales.

⁶ LFT, 2019, art. 745 ter. Las notificaciones por vía electrónica se sujetarán a las reglas siguientes:
"I. Las partes o terceros interesados están obligados a ingresar al buzón electrónico asignado todos los días y obtener la constancia a que se refiere la fracción IV del artículo 747 de esta Ley, en un plazo máximo de dos días a partir de que el órgano jurisdiccional la hubiere enviado".

IV. ESTRUCTURA DE LA AUDIENCIA



AUDIENCIA INCIDENTAL DE OBJECIONES Y PREPARACIÓN AL RECUENTO

- | | |
|------|---|
| 4.1. | INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT |
| 4.2. | ANTECEDENTES Y RESEÑA DE OBJECIONES |
| 4.3. | ETAPA DE PRUEBAS (ADMISIÓN Y DESAHOGO) |
| 4.4. | RESOLUCIÓN DE OBJECIONES |
| 4.5. | PREPARACIÓN DE LA PRUEBA DE RECUENTO |
| 4.6. | CONCLUSIÓN DE LA AUDIENCIA |

4.1. INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT

A. Inicio

Una vez convocadas las partes, la audiencia deberá iniciar en la fecha y hora fijadas para su celebración.

B. Formalidades

Para tal efecto, se observarán las siguientes formalidades, las cuales se enumeran en el orden sugerido para ser abordadas o contempladas:



FORMALIDADES DE LA AUDIENCIA⁷

	1. Principio de intermediación. La audiencia deberá ser presidida por la persona juzgadora y con la asistencia de la persona secretaria instructora, bajo pena de nulidad.		7. Personalidad de las partes. El órgano jurisdiccional se deberá pronunciar sobre si los comparecientes cuentan con personalidad, en términos de lo exigido en los artículos 692 a 694 de la LFT, salvo que se trate del incidente de personalidad, tomando en cuenta que, en ese caso, ese es el aspecto sujeto a debate.
	2. Audiencias públicas. Todas las audiencias serán públicas, salvo que se transgreda el derecho a la intimidad, lo que se podrá determinar de oficio o a petición de parte.		8. Protesta de ley. Se procederá a tomar protesta a las personas que intervendrán en la audiencia, con el apercibimiento de las penas en que incurrir quienes declaran con falsedad ante una autoridad.
	3. Auxiliar de Sala. En la práctica, adicionalmente a la persona secretaria instructora, se puede contar con el apoyo de un “auxiliar de Sala”, ⁸ el cual podrá ser cualquier otro servidor público del tribunal.		9. Apertura y cierre de etapas. La persona juzgadora indicará expresamente la apertura y cierre de cada etapa dentro de la audiencia judicial.
	4. Certificación. Al inicio de la audiencia, la persona secretaria instructora hará constar oralmente la fecha, hora y lugar en que se celebra, así como el nombre de los servidores públicos que actuarán en esta.		10. Cierre de la audiencia. Una vez finalizada la audiencia, la persona secretaria de instrucción debe levantar el acta mínima ⁹ y certificar el medio de videograbación.
	5. Apertura de la audiencia. Una vez concluida la certificación, el tribunal declarará abierta la audiencia.		
	6. Identificación de las partes. Se procederá a identificar a las personas asistentes (partes).		

Después de la identificación de las partes y de la toma de protesta, la persona secretaria podrá dar cuenta a la jueza o juez de las promociones o estados procesales que estén pendientes de acordar y, en el acto, se proveerá lo conducente.

C. Principios

Por último, de acuerdo con los principios que rigen el proceso del trabajo, la persona juzgadora:¹⁰

- Recibirá directamente las manifestaciones y presidirá todos los actos.
- Dirigirá el debate, moderará la discusión y exigirá el cumplimiento de las formalidades.

⁷ LFT, 2019, arts. 720 y 722.

⁸ La normativa de la materia no prevé esta figura, pero se sugiere contar con su asistencia a fin de que contribuya al adecuado desahogo de la audiencia, por ejemplo, para que acerque a la persona juzgadora las identificaciones o los documentos que exhiban las partes.

⁹ En el acta se asentará, por lo menos: lugar, fecha, número de expediente, nombre de quienes intervienen, constancia de inasistencia que indicará los motivos de la ausencia, si se conocen; una relación breve del desarrollo de la audiencia, así como la firma de la persona juzgadora y secretaria de instrucción.

¹⁰ LFT, 2019, art. 720, párrafo quinto.

- Instruirá a las partes y terceros para que formulen sus manifestaciones verbalmente de forma concisa, pertinente, y en relación con la etapa de la audiencia de que se trate.
- Vigilará la equidad y agilidad del procedimiento.
- Podrá imponer las medidas disciplinarias que resulten necesarias para conservar el orden durante la audiencia (amonestación, multa y expulsión del local del tribunal).¹¹

4.1.1. ¿Qué pasa si una o ambas partes no asisten a la audiencia incidental?



La audiencia incidental se desahogará aun ante la falta de comparecencia de las partes, siempre que hayan sido debidamente notificadas de su celebración. De no ser así, se deberá diferir la audiencia y señalar una nueva fecha para su celebración.¹²

En todo caso, las partes podrán comparecer después de su inicio hasta antes de que se declare concluida. No obstante, se tendrán por consentidas las actuaciones celebradas y por perdidos los derechos procesales que se debieron ejercer en cada una de las etapas de la audiencia, una vez declarado su cierre.¹³

4.2. ANTECEDENTES Y RESEÑA DE OBJECIONES



Se sugiere describir la recepción de los informes obtenidos y la autoridad de la que provienen, así como sintetizar las objeciones formuladas por cada una de las partes a esta información o hacer constar que no ejercieron su derecho a objetar. En caso de que las partes no hayan ejercido su derecho a objetar, con esta reseña se daría por terminada la etapa de objeciones, con el señalamiento de que la elaboración del padrón quedará a cargo del tribunal, previo análisis de los listados remitidos por las autoridades. Concluida esta etapa, se abrirá la de preparación del recuento.

Por otro lado, en el supuesto de que haya objeciones, se pasará a la etapa de pruebas.

¹¹ LFT, 2019, art. 729, fracciones I, II y III.

¹² LFT, 2019, arts. 873-F, fracción II, y 873-H, párrafo primero, aplicables por analogía.

¹³ LFT, 2019, art. 873-F, fracción I, párrafo segundo, aplicable por analogía.



4.3. ETAPA DE PRUEBAS (ADMISIÓN Y DESAHOGO)

El tribunal admitirá las pruebas siguientes:¹⁴

- Aquellas cuyo ofrecimiento haya sido oportuno (dentro del plazo de vista de siete días).
- Las que estén relacionadas con las objeciones o con algún aspecto relevante para el recuento.
- Las documentales públicas o privadas.¹⁵
- Las que sean útiles y trascendentes, así como que no sean sobreabundantes y reiterativas.¹⁶

En caso de existir pruebas supervenientes, así como otros medios de prueba distintos a las documentales, su admisión quedará sujeta al análisis que realice la persona juzgadora, así como a las reglas generales de producción de la prueba previstas en la ley.¹⁷ De acuerdo con la práctica, es frecuente que las partes objeten los informes rendidos por las autoridades requeridas y por la empleadora, alegando cuestiones de parcialidad, inexactitud o imprecisión. A continuación, se mencionan algunos ejemplos:

- Las personas trabajadoras incluidas en los listados son de confianza y, por ello, no deben participar en la prueba de recuento.¹⁸
- En los listados se excluyó a las personas trabajadoras que estuvieron en activo dentro del período de tres meses anteriores a la presentación de la demanda y, a la fecha, continúan dados de alta.
- En dichos listados se debe incluir a las personas trabajadoras que fueron despedidas o dejaron de prestar sus servicios después de que se promovió el juicio.
- Debe excluirse de los listados a los empleados que fueron despedidos o dejaron de prestar sus servicios con anterioridad mayor a tres meses contados a partir de la presentación de la demanda.

¹⁴ LFT, 2019, art. 897-F.

¹⁵ LFT, 2019, art. 897-F, fracción II.

¹⁶ LFT, 2019, arts. 777 y 779.

¹⁷ De acuerdo con el artículo 897-F, fracción II, de la LFT, la regla general es que solo son admisibles las pruebas documentales.

¹⁸ LFT, 2019, art. 183.

- No se deben incluir a los trabajadores que ingresaron a laborar después de promovido el juicio.
- Las partes suelen exponer argumentos para orientar sobre el alcance de la información; sin embargo, ello no constituye una objeción, sino un alegato de valoración que, en su caso, será analizado al momento de integrar el padrón.

Si el tribunal solo admitió la prueba documental, instrumental o presuncional, se tendrán por desahogadas por su propia naturaleza, lo que quiere decir que no se requiere ningún trámite adicional para tenerlas por desahogadas. En caso de que la persona juzgadora hubiera admitido pruebas de otra naturaleza, deberá seguir las reglas generales que prevé la ley de la materia para su desahogo.

Excepcionalmente se pueden suscitar circunstancias que, a criterio de la persona juzgadora, generen la necesidad de requerir nuevos informes, tanto a las autoridades como al empleador. De considerarlo procedente, en la audiencia, el tribunal requerirá esos informes y la suspenderá para continuarla cuando cuente con ellos y haya dado vista a las partes para objetarlos y ofrecer pruebas.

4.4. RESOLUCIÓN DE OBJECIONES

La ley no precisa si las objeciones deben resolverse por escrito o en forma oral; sin embargo, en apego a los principios de oralidad y concentración, así como por tratarse de un procedimiento sumario, se considera conveniente resolverlas en la propia audiencia y de manera oral. Ante ello, la persona juzgadora se referirá a cada una de ellas y expondrá de manera breve las razones y fundamentos en los que base su resolución, en la cual incluirá el valor probatorio que asigne a las pruebas admitidas.

Excepcionalmente, si el órgano jurisdiccional advierte que está en presencia de un problema jurídico complejo; es decir, que las objeciones son numerosas, que el padrón de trabajadores es amplio, que los informes y/o las pruebas por valorar son extensos, entre otros, podrá concluir la audiencia incidental que nos ocupa y dictar la resolución de objeciones por escrito en el auto en que se emita el padrón de trabajadores con derecho a voto, como una cuestión previa a la elaboración de este.





4.5. PREPARACIÓN DE LA PRUEBA DE RECuento

El tribunal solicitará a las partes que expongan los datos necesarios para celebrar el recuento, tales como:



- El número aproximado de trabajadores que son cubiertos por el contrato colectivo de trabajo.
- En cuántas sedes se desempeñan estos.
- Qué jornadas de trabajo tienen y su duración.
- Qué día o días, así como los horarios que proponen para que se lleve a cabo la prueba de recuento y las razones en las que basan sus propuestas.
- Qué lugar o lugares proponen para el desahogo de la prueba y las razones que tengan. Ello en el entendido de que, por regla general, las partes proponen el centro de trabajo, el cual suele ser el más accesible para las personas trabajadoras.¹⁹
- Si hay personas trabajadoras con alguna discapacidad o requerimiento especial para participar en la prueba.
- Si hay razones de seguridad que incidan en la elección del lugar de desahogo de la prueba.

En caso de que alguna de las partes no asista a la audiencia, la persona juzgadora podrá valorar entre tener por perdidos los derechos que esta debió ejercer, o bien, ordenar que se requiera a esta por escrito mediante notificación personal, sobre los datos que estime necesarios para el desahogo de la prueba, pudiendo apereibir con el medio de apremio que considere procedente.

Por otro lado, es posible que todas las partes asistan; sin embargo, existe la posibilidad de que alguna exponga que por el momento no cuenta con la información requerida sobre algún punto en particular. En este caso, el tribunal podrá valorar si dentro de la audiencia formula un requerimiento a esa parte para que lo desahogue dentro del plazo de tres días, atento a lo previsto en el artículo 735 de la ley de la materia, con el apereibiramiento que considere procedente.

¹⁹ "RECuento PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO SE OFRECE COMO PRUEBA PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PUEDEN SEÑALAR PARA SU DESAHOGO EL DOMICILIO DE LA EMPRESA DONDE LOS TRABAJADORES PRESTAN SUS SERVICIOS, SIEMPRE Y CUANDO NO HAYA OBJECCIÓN FUNDADA DE ALGUNO DE LOS SINDICATOS EN CONFLICTO", Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia común, Tesis: 2a./J. 28/2012 (10ª.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo 2, Abril de 2012, p. 1191, registro digital 2000645.

4.5.1. Otras indicaciones



Con la finalidad de garantizar el debido desahogo de la prueba y que las personas trabajadoras ejerzan libremente su derecho al voto, se sugiere tomar en cuenta los siguientes señalamientos:

- Establecer la dinámica que se seguirá para el desahogo de la prueba.
- Solicitar a las asociaciones sindicales que contribuyan para que la prueba se desahogue de manera pacífica y sin actos de violencia.
- Fijar un plazo límite para realizar actos de propaganda sindical en relación con el recuento.²⁰
- Instruir que el día de la votación las inmediaciones de la casilla se mantengan libres de actos de propaganda.
- Indicar que corresponde a las asociaciones sindicales la carga de identificarse de manera correcta y completa ante sus afiliados, a fin de que estos conozcan con precisión la identidad del sindicato de su preferencia, lo que, en todo caso, podrán hacer hasta el día anterior al recuento.
- Requerir a la persona empleadora que garantice la igualdad de condiciones para que las organizaciones sindicales contendientes puedan realizar sus campañas al interior del centro de trabajo.
- Requerir a la persona empleadora para que evite incurrir en actos de injerencia; es decir, que evite realizar actos u omisiones, directa o indirectamente, a través de los cuales pretenda beneficiar o afectar a alguna de las asociaciones contendientes.²¹
- Señalar a las partes que, previo a la fecha designada para la celebración del recuento, si lo consideran necesario, el tribunal podrá hacer visitas al centro de trabajo o lugar en que se vaya a celebrar la prueba con la finalidad de corroborar la idoneidad de ese sitio para que los trabajadores puedan emitir libremente su voto.
- Emitir los apercebimientos y determinaciones que considere necesarios, para lo cual se pueden tener en consideración los artículos 357, párrafos segundo y tercero, 731, 735 y 994, fracción VI, entre otros, de la LFT.



²⁰ Si bien la normativa de la materia no determina hasta cuándo se puede hacer propaganda para la votación, lo cierto es que con base en el principio de realidad, es posible considerar que la pueden llevar a cabo hasta el día previo a la fecha señalada para el recuento, sin que el día de la prueba ni en las inmediaciones del lugar en que se vaya a celebrar, puedan realizar actividades de ese tipo. También se les podrá comunicar que, en su caso, habrá personal de seguridad que desalojará o retirará a las personas que pretendan llevar a cabo ese tipo de actos, además de que eventualmente ello podría implicar la nulidad de la prueba. Conviene mencionar que, a manera de ejemplo, los actos de propaganda pueden consistir en instalación de carpas, comunicación con megáfonos, repartición de volantes, envío de información vía digital sobre el “sindicato favorito”, entre otros.

²¹ Es posible citar los arts. 357, párrafos segundo y tercero, así como 994, fracción VI, de la LFT.



4.6. CONCLUSIÓN DE LA AUDIENCIA

Realizadas las anteriores actuaciones, una vez que el tribunal corrobore que las partes no tienen manifestaciones o peticiones pendientes por realizar, concluirá la audiencia incidental. Ante ello, se ordenará que se levante el acta y se certifique el medio de videgrabación, asentando la hora de conclusión, en términos de lo establecido en el artículo 720 de la ley de la materia.

¿CÓMO SE DESARROLLA LA AUDIENCIA INCIDENTAL DE OBJECIONES Y PREPARACIÓN AL RECuento?

REDACCIÓN SUGERIDA

INICIO DE LA AUDIENCIA FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720

Persona secretaria instructora:
Buen día, se inicia grabación.

Siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, nos encontramos en este Tribunal Laboral ubicado en _____, para celebrar una audiencia incidental de objeciones y preparación al recuento en el procedimiento especial colectivo con número de expediente _____/_____.

Se hace del conocimiento de las partes que en esta audiencia participan las siguientes personas servidoras públicas.

Persona juzgadora **(PJ)**: _____.
Persona secretaria instructora **(PSI)**: _____.
Auxiliar de Sala **(AS)**: _____.

PJ:
Declaro abierta la audiencia incidental de objeciones y preparación al recuento relativa al procedimiento especial colectivo _____/_____.

PJ:
Solicito a las personas asistentes que se identifiquen, para lo cual deberán referir su nombre, mencionar la identificación que entregaron al PSI, así como señalar la representación que tengan acreditada en autos.

LAS PERSONAS ASISTENTES HACEN USO DE LA VOZ, IDENTIFICÁNDOSE EN LOS TÉRMINOS INDICADOS POR LA PJ.

En caso de que no comparezca una o ambas partes, se pide a la persona secretaria que lo haga constar en el acta, agregando que, en su caso, se tendrán por consentidas las actuaciones y por precluidos los derechos procesales correspondientes a las etapas cerradas.

PJ:

Instruyo a la persona secretaria para que agregue a los autos copia certificada de las identificaciones exhibidas por los asistentes.

En ese estado, con base en la identificación hecha en esta audiencia en relación con las constancias que obran en autos (o las que se exhiban en ese momento), reconozco la personalidad de quienes comparecen a nombre de la parte actora, así como de la parte demandada.

PJ:

Pido a la persona secretaria que proceda a tomar protesta a los asistentes.

PSI:

Hago del conocimiento de las y los comparecientes las penas y sanciones en las que incurrirán los que declaran con falsedad ante una autoridad judicial, que son penas privativas de la libertad que van de 4 a 8 años de prisión y de 100 a 300 días de multa, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 247 del Código Penal Federal.

Para tales efectos:

¿PROTESTAN CONDUCIRSE CON VERDAD EN LA PRESENTE AUDIENCIA?

POR FAVOR, respondan en el orden en que los mencionaré:

COMPARECIENTES:

- a) _____ (SINDICATO ACTOR).
- b) _____ (EMPRESA).
- c) _____ (SINDICATO DEMANDADO).

PJ:

Pregunto a la persona secretaria si existen promociones o estados procesales pendientes de acordar.

PSI:

Se hace constar que _____.

PJ:

Al respecto, se acuerda _____.

ANTECEDENTES Y RESEÑA DE OBJECIONES

PJ:

De las constancias que obran en autos, se desprende que el día _____ de _____ de _____, se recibieron en este órgano judicial los informes rendidos por el empleador, el Servicio de Administración Tributaria, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, sobre los trabajadores registrados por la empresa dentro de los tres meses anteriores a la promoción de este juicio.

En auto de la misma fecha, por el plazo de siete días, se dio vista a las partes con los informes y sus anexos a fin de que formularan las manifestaciones y objeciones que convinieran a sus intereses, y ofrecieran las pruebas en que se apoyen para tal efecto.

Dentro del plazo concedido, las partes formularon las siguientes objeciones:

1) El sindicato actor expuso lo siguiente:

En el padrón de trabajadores con derecho a voto se debe excluir a los siguientes trabajadores:

- Paulina XXX.
- Juan XXX.
- Leticia XXX.

Ya que tienen el carácter de trabajadores de confianza y no tienen derecho a voto, atento a lo previsto en el artículo 183 de la ley de la materia.

Por otro lado, se deben incluir en el padrón a los siguientes trabajadores:

- Pedro XXX.
- Camilo XXX.
- Miriam XXX.

Ya que fueron dados de baja después de que se promovió este juicio.

2) El sindicato demandado expuso que no se deben incluir a las siguientes trabajadoras:

- Mónica XXX.
- Karla XXX.

Ya que fueron dadas de baja desde hace seis meses y, por ende, no tienen derecho a voto.

PJ:

Se pregunta a las partes si pueden corroborar que son todas las objeciones y manifestaciones formuladas.

SINDICATO ACTOR:

Son todas las objeciones que formulamos.

SINDICATO DEMANDADO:

Se corrobora que son todas las objeciones formuladas.

ETAPA DE PRUEBAS (ADMISIÓN Y DESAHOGO)

PJ:

Establecido lo anterior, pasaremos a la etapa de pruebas.

PJ:

Enseguida, se abre la etapa de admisión y desahogo de pruebas, para lo cual se tiene presente que, dentro del plazo concedido en el auto en el que se dio vista a las partes con los informes de las autoridades y el empleador, las partes ofrecieron las siguientes pruebas:

1) SINDICATO ACTOR: Documental, consistente en el aviso de baja de las personas trabajadoras mencionadas en sus objeciones, así como instrumental de actuaciones, consistente en los informes rendidos por la patronal y autoridades, sus anexos, y la presuncional.

2) SINDICATO DEMANDADO: Documental, consistente en el aviso de baja de las personas trabajadoras mencionadas en sus objeciones, así como instrumental de actuaciones, consistente en los informes rendidos por la patronal y autoridades, sus anexos, y la presuncional.

PJ:

Se pregunta a las partes si pueden corroborar que son todas las pruebas ofrecidas.

SINDICATO ACTOR:

Corroboro que son todas las pruebas ofrecidas por esta asociación.

SINDICATO DEMANDADO:

Son todas las pruebas ofrecidas de nuestra parte.

PJ:

Se tiene por hecho tal ofrecimiento.

Con apoyo en el artículo 897-F, fracción II, de la LFT, admito las pruebas ofrecidas por las partes, ya que dicho ofrecimiento fue oportuno, además de que se trata de las pruebas previstas en esa hipótesis legal y se encuentran relacionadas con las objeciones formuladas.

Asimismo, se tienen por desahogadas atento a su especial naturaleza.

Con ello se cierra esta etapa y procederemos al dictado de la resolución de las objeciones.

También se puede señalar:

En ese sentido, se cierra esta etapa y, tomando en cuenta que se trata de una litis incidental compleja, ya que las objeciones formuladas son numerosas y el padrón de trabajadores por analizar es voluminoso, pues se trata de 5,000 operarios aproximadamente, se reserva la resolución de las objeciones para emitirla por escrito, previo a la definición del padrón de aquellos que tendrán derecho a voto en la prueba de recuento.

RESOLUCIÓN DE OBJECIONES

PJ:

Las documentales, instrumental y presuncional admitidas son merecedoras de valor probatorio pleno, atento a lo dispuesto en el artículo 841 de la LFT. Enseguida preciso lo que se desprende de cada una.

En primer lugar se resolverán las objeciones formuladas por el sindicato actor.

Es fundada la primera de sus objeciones, ya que las personas trabajadoras que indicó son de confianza, como se desprende del propio listado exhibido por el empleador, en donde asentó que tienen esa calidad.

Por ello, tomando en cuenta lo previsto en el artículo 183 de la ley de la materia, dichos empleados no se incluirán en el padrón de trabajadores con derecho a voto que emita este tribunal.

Por otro lado, la segunda objeción del sindicato actor es infundada, ya que de los avisos de baja que exhibió se desprende que los trabajadores indicados fueron dados de baja hace más de un año, razón por la que dichos operarios no se incluirán en el padrón que emita este tribunal.

Hasta aquí la resolución de las objeciones formuladas por el actor. Pregunto si la resolución es clara o se requiere alguna aclaración.

SINDICATO ACTOR:

La resolución es clara.

PJ:

Gracias, enseguida se resuelven las objeciones del sindicato demandado.

La única objeción de dicha asociación es fundada, ya que de los avisos de baja que exhibió se desprende que, efectivamente, las personas trabajadoras indicadas fueron dadas de baja desde hace seis meses, razón por la que no tienen derecho a voto y no se incluirán en el padrón que emita este tribunal.

Hasta aquí la resolución de las objeciones del demandado. Pregunto si la resolución es clara o se requiere alguna aclaración.

SINDICATO DEMANDADO:

La resolución es clara.

PJ:

Gracias. Se cierra esta etapa, al no haber objeciones pendientes de estudio y al haber quedado claros los pronunciamientos del tribunal.

Lo anterior en el entendido de que este tribunal procederá a emitir el padrón de las personas trabajadoras con derecho dentro del plazo de siete días previsto en el artículo 897-F, fracción II, de la ley de la materia.

PREPARACIÓN DEL RECUESTO

PJ:

Enseguida, se abre la etapa de preparación del recuento y se da el uso de la voz a las partes para que expongan al tribunal la información necesaria para la celebración de esta diligencia, tales como:

- El número aproximado de personas trabajadoras que son cubiertas por el contrato colectivo de trabajo.
- En cuántas sedes se desempeñan.
- Qué jornadas de trabajo tienen y su duración.
- Qué día o días, así como qué horarios proponen para que se lleve a cabo la prueba y las razones en las que basan sus propuestas.
- Qué lugar o lugares proponen para el desahogo de la prueba y las razones que tengan para ello.
- Si hay personas trabajadoras con alguna discapacidad o requerimiento particular que amerite ajustes en el procedimiento.

SINDICATO ACTOR: _____.

SINDICATO DEMANDADO: _____.

EMPRESA: _____.

En este apartado la persona juzgadora podrá cuestionar a las partes y formular requerimientos, según lo considere necesario, hasta contar con la información que le permita tener certeza sobre los aspectos y circunstancias para el desahogo del recuento.

PJ:

Tengo por formuladas las manifestaciones de las partes, en el entendido de que serán analizadas por el tribunal y, con base en ellas, se determinará en un auto posterior la fecha, horario y lugar para llevar a cabo la prueba de recuento.

OTRAS INDICACIONES

A fin de impulsar buenas prácticas, generar certeza entre las partes y privilegiar la aplicación de los principios que rigen el procedimiento laboral, se les comunica lo siguiente:

SOBRE LA DINÁMICA PARA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA.

Se comunica a las partes que la prueba se desahogará en la fecha, hora y lugar que se precisarán posteriormente.

Una vez instalada la casilla, se recibirá a los representantes de los sindicatos, que podrán ser hasta dos por cada uno, quienes deberán identificarse plenamente y estar autorizados de manera expresa para tales efectos.

La empresa podrá comparecer al inicio de la diligencia, pero se le pedirá que se retire de las inmediaciones para no afectar su debido desahogo, y podrá volver al final, cuando se realice el conteo de los votos.

El personal del tribunal recibirá a los votantes uno a uno. Se les pedirá una identificación oficial, se les darán las indicaciones para emitir su voto y pasarán a una mampara para emitirlo de modo secreto, personal, libre y directo.

Finalmente, depositarán el voto en una urna transparente que permanecerá siempre a la vista de todos.

Cuando concluya el horario dispuesto para el recuento, se decretará el cierre de esta, se procederá al conteo de los votos y se levantará acta en la que se hagan constar los resultados.

REQUERIMIENTOS.

Con la finalidad de tutelar el debido desahogo del recuento y garantizar que las personas trabajadoras puedan emitir libremente su voto, se requiere a los sindicatos para que:

- Contribuyan activamente para que la prueba se desahogue de manera pacífica.
- Tomen las providencias necesarias para que sus afiliados conozcan su denominación completa y correcta, pues el día de la diligencia no se permitirá dar indicaciones en ese sentido y, en otras diligencias, se ha detectado que ese aspecto suele ser motivo de confusión entre los votantes.
- Lleven a cabo las actividades de propaganda de manera pacífica y lícita, y se comprometan a realizarlas, en todo caso, hasta el día anterior al recuento, pues en la fecha en que este tenga lugar no se permitirán ese tipo de actos.

Por otro lado, se requiere al empleador para que:

- Garantice la igualdad de condiciones para que las organizaciones sindicales contendientes puedan realizar sus campañas al interior del centro de trabajo.

Ello en el entendido de que, si los requeridos incurrir en alguno de los supuestos descritos, se les impondrá una multa en términos del artículo 731, fracción I, de la LFT, pudiendo incluso decretar la nulidad de la prueba, según los eventos que se susciten.

De igual manera, en términos de los artículos 2 del Convenio 98 de la OIT y 133, fracción IV, 357, párrafos segundo y tercero, de la LFT, se requiere a la empresa para que omita cualquier acto de injerencia que pueda afectar el debido desahogo de esta prueba, permitiendo que los trabajadores ejerzan libremente su derecho al voto.

En este apartado la persona juzgadora podrá fijar las medidas y realizar los apercibimientos que estime necesarios conforme a los artículos 731 y 994, fracción VI, de la LFT, atendiendo a las particularidades del asunto.

PJ:

Se pregunta a las partes si quedaron claros los requerimientos anteriores o si requieren alguna aclaración:

SINDICATO ACTOR: _____.

SINDICATO DEMANDADO: _____.

EMPRESA: _____.

CONCLUSIÓN DE LA AUDIENCIA

En términos del artículo 744, párrafo tercero, de la ley de la materia, las partes quedan notificadas de lo determinado en esta audiencia.

Pregunto si tienen alguna manifestación o petición final previo al cierre de la audiencia.

LAS PARTES HACEN USO DE LA VOZ Y SE PROVEE SOBRE LAS PETICIONES QUE FORMULEN.

Se instruye a la persona secretaria que levante el acta de la audiencia y certifique la videograba-
ción, una vez que constate que esta se asentó debidamente en los sistemas del tribunal.

Al no haber alguna otra cuestión pendiente, siendo las _____ horas del día ____ de _____ de _____, se cierra la audiencia incidental que nos ocupa.



Conflicto de titularidad

**GUÍA DE AUDIENCIA
DE JUICIO**

I. ¿EN QUÉ CONSISTE LA AUDIENCIA DE JUICIO?

Es la que tiene como puntos centrales el desahogo de las pruebas admitidas en el auto de depuración, así como la expresión de alegatos en forma oral por las partes. En caso de que las partes ofrezcan pruebas supervenientes, la persona juzgadora se pronunciará sobre su admisión o desechamiento.¹ Hecho lo anterior se declarará cerrada la etapa de juicio² y, si la cantidad de pruebas y hechos se lo permite, podrá dictar sentencia en la misma audiencia. De lo contrario, citará a las partes a una audiencia de lectura de sentencia dentro de los tres días posteriores.³

II. ¿CUÁL ES EL MARCO JURÍDICO QUE RIGE ESTE TIPO DE AUDIENCIAS?

En el artículo 720 de la LFT se establecen los lineamientos para la celebración de toda audiencia, mientras que en el artículo 897-C se regula el desarrollo de la audiencia de juicio. Por su parte, en los artículos 776 a 836-D de la LFT se describen las formalidades a las que se encuentran sujetas la admisión, preparación y desahogo de las pruebas. Esto es relevante, en la medida en que corresponde a la persona juzgadora cerciorarse de que las pruebas admitidas se encuentran preparadas en términos de lo ordenado en el auto de depuración.⁴

Además, en caso de existir pruebas supervenientes cuya admisión sea materia de decisión en la propia audiencia, la persona juzgadora deberá verificar que hayan sido ofrecidas correctamente, es decir, que sean oportunas, que versen sobre hechos supervenientes y/o que la prueba se haya generado

¹ LFT, 2019, art. 778.

² LFT, 2019, art. 897-C.

³ Conviene precisar que el artículo 897-C, fracción III, de la LFT establece expresamente que el juez debe declarar el cierre de la etapa de juicio y suspender la audiencia de juicio, citando a las partes para oír sentencia dentro de los tres días posteriores. No obstante, atendiendo a los principios de realidad, celeridad y concentración, se considera que, si se reúnen las condiciones, la sentencia puede dictarse en la misma audiencia, sin necesidad de que esta se suspenda.

⁴ Se sugiere analizar que las pruebas están debidamente preparadas antes de la celebración de la audiencia de juicio a fin de evitar que esta se inicie y deba diferirse por alguna de esas cuestiones.



con posterioridad a la etapa de ofrecimiento por causas no imputables al oferente.⁵



III. ¿CÓMO SE PREPARA LA AUDIENCIA DE JUICIO?

El conflicto de titularidad se compone fundamentalmente por las siguientes etapas y/o actos procesales:

- Demanda, contestación, réplica y contrarréplica.⁶
- Preparación de prueba de recuento (requerimiento de informes al empleador y diversas autoridades, vista a las partes con los informes rendidos, celebración de la audiencia incidental de objeciones y preparación del recuento, emisión del padrón autorizado por el tribunal respecto de los trabajadores con derecho a voto y fijación de la fecha, hora y lugar en que se desahogará el recuento).⁷
- Auto de depuración.⁸
- Desahogo de recuento.⁹

Una vez que se agoten dichas etapas y/o actos, se podrá citar a las partes para la celebración de la audiencia de juicio, la cual deberá tener lugar dentro de los cinco días siguientes.¹⁰ La citación podrá hacerse al terminar el recuento, o bien, en un acuerdo por separado. En el primer caso, la notificación podrá quedar hecha en términos del artículo 744, párrafo tercero, de la LFT y, en el segundo caso, se deberá ordenar su notificación a las partes en términos de ley.

Si una o ambas partes señalaron el buzón electrónico para recibir notificaciones y no se cuente con un domicilio físico de estas, se deberán tomar las medidas necesarias para dar oportunidad a que tengan conocimiento del acuerdo en que se le cite a la audiencia de juicio. En el supuesto de que no se ingrese al buzón, la notificación de dicho auto se podrá tener por hecha hasta que transcurra el plazo previsto en el artículo 745 ter, fracción I, de la ley de la materia.¹¹

⁵ LFT, 2019, art. 778.

⁶ LFT, 2019, art. 897-B, párrafo segundo.

⁷ LFT, 2019, art. 897-F.

⁸ LFT, 2019, art. 897-B, párrafo tercero.

⁹ LFT, 2019, art. 897-F, fracción IV.

¹⁰ Ídem.

¹¹ LFT, 2019, art. 745 ter. Las notificaciones por vía electrónica se sujetarán a las reglas siguientes:

I. Las partes o terceros interesados están obligados a ingresar al buzón electrónico asignado todos los días y obtener la constancia a que se refiere la fracción IV del artículo 747 de esta Ley, en un plazo máximo de dos días a partir de que el órgano jurisdiccional la hubiere enviado.

IV. ESTRUCTURA DE LA AUDIENCIA



AUDIENCIA DE JUICIO	
4.1.	INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT
4.2.	PRECISIÓN DEL OBJETO DE LA AUDIENCIA
4.3.	ETAPA DE PRUEBAS (DESAHOGO)
4.4.	ETAPA DE ALEGATOS
4.5.	LECTURA DE SENTENCIA
4.6.	CONCLUSIÓN DE LA AUDIENCIA

4.1. INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT

A. Inicio

Una vez convocadas las partes, la audiencia deberá iniciar en la fecha y hora fijadas para su celebración.

B. Formalidades

Para tal efecto, se observarán las siguientes formalidades, las cuales se enumeran en el orden sugerido para ser abordadas o contempladas:

De no ingresar dentro de los plazos señalados al sistema electrónico establecido para tal efecto, el Tribunal tendrá por hecha la notificación. Cuando este lo estime conveniente por la naturaleza o trascendencia del acto, podrá ordenar que la notificación a realizar se haga por conducto del actuario, quien hará constar en el expediente cualquiera de las situaciones anteriores, y (...).

FORMALIDADES DE LA AUDIENCIA¹²

	1. Principio de intermediación. La audiencia deberá ser presidida por la persona juzgadora y con la asistencia de la persona secretaria instructora, bajo pena de nulidad.		7. Personalidad de las partes. El órgano jurisdiccional se deberá pronunciar sobre si los comparecientes cuentan con personalidad, en términos de lo exigido en los artículos 692 a 694 de la LFT, salvo que se trate del incidente de personalidad, tomando en cuenta que, en ese caso, ese es el aspecto sujeto a debate.
	2. Audiencias públicas. Todas las audiencias serán públicas, salvo que se transgreda el derecho a la intimidad, lo que se podrá determinar de oficio o a petición de parte.		8. Protesta de ley. Se procederá a tomar protesta a las personas que intervendrán en la audiencia, con el apercibimiento de las penas en que incurrir quienes declaran con falsedad ante una autoridad.
	3. Auxiliar de Sala. En la práctica, adicionalmente a la persona secretaria instructora, se puede contar con el apoyo de un “auxiliar de Sala”, ¹³ el cual podrá ser cualquier otro servidor público del tribunal.		9. Apertura y cierre de etapas. La persona juzgadora indicará expresamente la apertura y cierre de cada etapa dentro de la audiencia judicial.
	4. Certificación. Al inicio de la audiencia, la persona secretaria instructora hará constar oralmente la fecha, hora y lugar en que se celebra, así como el nombre de los servidores públicos que actuarán en esta.		10. Cierre de la audiencia. Una vez finalizada la audiencia, la persona secretaria de instrucción debe levantar el acta mínima ¹⁴ y certificar el medio de videograbación.
	5. Apertura de la audiencia. Una vez concluida la certificación, el tribunal declarará abierta la audiencia.		
	6. Identificación de las partes. Se procederá a identificar a las personas asistentes (partes).		

Después de la identificación de las partes y de la toma de protesta, la persona secretaria podrá dar cuenta a la jueza o juez de las promociones o estados procesales que estén pendientes de acordar y, en el acto, se proveerá lo conducente.

C. Principios

Por último, de acuerdo con los principios que rigen el proceso del trabajo, la persona juzgadora:¹⁵

- Recibirá directamente las manifestaciones y presidirá todos los actos.
- Dirigirá el debate, moderará la discusión y exigirá el cumplimiento de las formalidades.

¹² LFT, 2019, art. 720.

¹³ La normativa de la materia no prevé esta figura, pero se sugiere contar con su asistencia a fin de que contribuya al adecuado desahogo de la audiencia, por ejemplo, para que acerque a la persona juzgadora las identificaciones o los documentos que exhiban las partes.

¹⁴ En el acta se asentará, por lo menos: lugar, fecha, número de expediente, nombre de quienes intervienen, constancia de inasistencia indicando los motivos de la ausencia, si se conocen; una relación breve del desarrollo de la audiencia, así como la firma de la persona juzgadora y secretaria de instrucción.

¹⁵ LFT, 2019, art. 720, párrafo quinto.

- Instruirá a las partes y terceros para que formulen sus manifestaciones verbalmente de forma concisa, pertinente y en relación con la etapa de la audiencia de que se trate.
- Vigilará la equidad y agilidad del procedimiento.
- Podrá imponer las medidas disciplinarias que resulten necesarias para conservar el orden durante la audiencia (amonestación, multa y expulsión del local del tribunal).¹⁶

4.1.1. ¿Qué pasa si una o ambas partes no asisten a la audiencia de juicio?



La audiencia se desahogará aun ante la falta de comparecencia de las partes, siempre que hayan sido debidamente notificadas de su celebración. De no ser así, se deberá diferir la audiencia y señalar una nueva fecha para su celebración.¹⁷ En todo caso, las partes podrán comparecer después de su inicio hasta antes de que se declare concluida. No obstante, se tendrán por consentidas las actuaciones celebradas y por perdidos los derechos procesales que se debieron ejercer en cada una de las etapas de la audiencia, una vez declarado su cierre.¹⁸

La audiencia de juicio se celebrará con los elementos que se dispongan en autos, haciéndose efectivos los apercebimientos que correspondan.

4.2. PRECISIÓN DEL OBJETO DE LA AUDIENCIA



Se sugiere precisar el objeto de la audiencia,¹⁹ así como realizar una reseña breve y pertinente del estado de autos en la que se incluya la información que la persona juzgadora estime relevante para la audiencia.

4.3. ETAPA DE PRUEBAS (DESAHOGO)



El tribunal ordenará la apertura de esta fase. En cumplimiento a los principios de inmediación, concentración y celeridad;²⁰ la persona juzgadora recibirá personalmente las declaraciones y pruebas aportadas por las partes.²¹ Se procurará

¹⁶ LFT, 2019, art. 729, fracciones I, II y III.

¹⁷ LFT, 2019, arts. 873-F, fracción II, y 873-H, párrafo primero, aplicables por analogía.

¹⁸ LFT, 2019, art. 873-F, fracción I, párrafo segundo, aplicable por analogía.

¹⁹ Se considera que el objeto de esta audiencia es concluir el desahogo de pruebas, recibir los alegatos de las partes y dictar sentencia.

²⁰ LFT, 2019, art. 685.

²¹ LFT, 2019, art. 720, sexto párrafo.

desahogar primero las pruebas ofrecidas por el actor y enseguida las del demandado.²²



Si alguna prueba quedó a cargo de las partes y no la prepararon debidamente, se hará efectivo el apercibimiento consistente en declararla desierta —salvo causa justificada—, en cuyo caso la persona juzgadora diferirá la audiencia y señalará nuevo día y hora para su desahogo.²³ Terminado el desahogo de pruebas, se solicitará a la persona secretaria que verifique y certifique la inexistencia de pruebas pendientes de desahogo y, posterior a ello, el tribunal declarará el cierre de esta etapa.²⁴

En caso de que las partes señalen que existe alguna prueba pendiente de desahogo, la persona juzgadora resolverá de plano y, de advertir alguna omisión al respecto, ordenará su desahogo.²⁵



4.3.1. Pruebas supervenientes

La LFT establece los momentos procesales pertinentes para que las partes expongan los hechos en los que apoyan sus pretensiones y ofrezcan sus pruebas, bajo el apercibimiento de que, de no hacerlo así, perderán su derecho. Sin embargo, hay una excepción a esa regla y se encuentra prevista en el artículo 778,²⁶ párrafo segundo, consistente en ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes.

Los hechos supervenientes son aquellos que se conocen con posterioridad a la demanda y contestación, o bien, que tiene origen en alguna actuación anterior.²⁷ Las partes podrán hacer valer estos hechos durante la audiencia, ya que este es el momento en que se cierra la etapa de juicio y se procede a dictar sentencia. Para resolver sobre su admisión o desechamiento, el tribunal analizará que:²⁸

- Se haya presentado dentro de los tres días siguientes a aquel en el que se tenga conocimiento la prueba.
- Esté relacionada con el problema jurídico.

²² LFT, 2019, art. 873-I, fracción I, aplicado analógicamente.

²³ LFT, 2019, art. 873-I, fracción II, aplicado de analógicamente, y art. 897-C, fracción II.

²⁴ LFT, 2019, art. 873-J, aplicado de forma analógica.

²⁵ Ídem.

²⁶ LFT, 2019, art. 778.

²⁷ Debe distinguirse entre una prueba superveniente y una prueba derivada de un hecho novedoso conocido en la contestación de demanda o en la réplica.

²⁸ LFT, 2019, arts. 778, párrafo segundo, 870, 873, quinto párrafo, 873-A, octavo párrafo, y 873-H, párrafo segundo.

- Se refiera a hechos supervenientes.
- Sea ofrecida antes de dictar sentencia.

De admitirse la prueba superveniente, se dará vista a las demás partes para que realicen sus manifestaciones y objeciones. De ser necesario, se les citará para su desahogo; en cambio, si se desecha, se continuará con la siguiente fase. En todo caso, deberán expresarse los fundamentos y motivos de la determinación adoptada.

4.4. ETAPA DE ALEGATOS

La persona juzgadora declarará abierta la etapa de alegatos, en la cual las partes formularán verbalmente las manifestaciones que consideren pertinentes. Primero se concederá el uso de la voz a la parte actora y posteriormente a la parte demandada. Las manifestaciones serán breves, sin perjuicio de que el tribunal evite que estén fuera de lugar o sean reiterativas.

Enseguida, el tribunal declarará cerrada la etapa de alegatos y, posteriormente, cerrará la de juicio y emitirá la sentencia en la misma audiencia,²⁹ o bien, citará a las partes a la audiencia de lectura de sentencia, la cual se celebrará dentro de los tres días siguientes (las partes quedarán notificadas en el mismo acto).³⁰

4.5. LECTURA DE SENTENCIA

En caso de que el tribunal opte por dictar sentencia en la audiencia de juicio, bastará que exponga de manera breve o resumida las razones y fundamentos de su decisión, además de dar lectura a los puntos resolutivos, con el señalamiento de que, al concluir la explicación, se hará entrega a las partes del documento que contenga la integridad de la sentencia con firma de los funcionarios actuantes.³¹

Por otro lado, si la persona juzgadora opta por dictar la sentencia dentro del plazo de tres días al que se refiere el artículo 897-C, fracción III, de la ley, bastará que lo

²⁹ Conviene precisar que el artículo 897-C, fracción III, de la LFT establece expresamente que el juez debe declarar el cierre de la etapa de juicio y suspender la audiencia de juicio, citando a las partes para oír sentencia dentro de los tres días posteriores. No obstante, atendiendo a los principios de realidad, celeridad y concentración, se considera que, si se reúnen las condiciones, la sentencia puede dictarse en la misma audiencia, sin necesidad de que esta se suspenda.

³⁰ LFT, 2019, art. 744, último párrafo.

³¹ LFT, 2019, art. 873-H, párrafo segundo, aplicado por analogía.



comunique a las partes y las cite en la fecha y hora en que tendrá lugar la audiencia de lectura de sentencia, de lo que quedarán notificadas en el acto.³²

4.6. CONCLUSIÓN DE LA AUDIENCIA

Finalmente, el tribunal emitirá las determinaciones relativas a la conclusión de la audiencia:³³

- Ordenar que se levante el acta.
- Ordenar la certificación del medio de almacenamiento donde se registre la audiencia.
- Autorizar las copias del expediente.
- Devolver documentos (a consideración de la persona juzgadora).

³² LFT, 2019, art. 744, párrafo tercero.

³³ LFT, 2019, art. 720.

¿CÓMO SE DESARROLLA LA AUDIENCIA DE JUICIO?

REDACCIÓN SUGERIDA

INICIO DE LA AUDIENCIA FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720

Persona secretaria instructora:
Buen día, se inicia grabación.

Siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, nos encontramos en este Tribunal Laboral ubicado en _____, para celebrar la audiencia de juicio en el procedimiento especial colectivo con número de expediente _____/_____.

Hago del conocimiento de las partes que en esta audiencia participan las siguientes personas servidoras públicas.

Persona juzgadora (PJ): _____.
Persona secretaria instructora (PSI): _____.
Auxiliar de Sala (AS): _____.

PJ:
Declaro abierta la audiencia de juicio en el procedimiento especial colectivo _____/_____.

PJ:
Solicito a las personas asistentes que se identifiquen, para lo cual deberán referir su nombre, mencionar la identificación que entregaron al PSI, así como señalar la representación que tengan acreditada en autos.

LAS PERSONAS ASISTENTES HACEN USO DE LA VOZ, IDENTIFICÁNDOSE EN LOS TÉRMINOS INDICADOS POR LA PJ.

En caso de que no comparezca una o ambas partes, se pide a la persona secretaria que lo haga constar en el acta, agregando que, en su caso, se tendrán por consentidas las actuaciones y por precluidos los derechos procesales correspondientes a las etapas cerradas.

PJ:
Instruyo a la persona secretaria para que agregue a los autos copia certificada de las identificaciones exhibidas por los asistentes.

En ese estado, con base en la identificación hecha en esta audiencia en relación con las constancias que obran en autos (o las que se exhiban en ese momento), reconozco la personalidad de quienes comparecen a nombre de la parte actora, así como de la parte demandada.

PJ:

Instruyo a la persona secretaria para que proceda a tomar protesta a los asistentes.

PSI:

Hago del conocimiento de las y los comparecientes las penas y sanciones en las que incurren los que declaran con falsedad ante una autoridad judicial, que son penas privativas de la libertad que van de 4 a 8 años de prisión y de 100 a 300 días de multa, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 247 del Código Penal Federal.

Para tales efectos:

¿PROTESTAN CONDUCIRSE CON VERDAD EN LA PRESENTE AUDIENCIA?

POR FAVOR, respondan en el orden en que los mencionaré:

COMPARECIENTES:

- a) _____ (SINDICATO ACTOR).
- b) _____ (EMPRESA).
- c) _____ (SINDICATO DEMANDADO).

PJ:

Pregunto a la persona secretaria si existen promociones o estados procesales pendientes de acordar.

PSI:

Hago constar que _____.

PJ:

Al respecto, se acuerda _____.

PRECISIÓN DEL OBJETO DE LA AUDIENCIA

PJ:

El objeto de la audiencia es:

- Desahogar las pruebas admitidas en el auto de depuración.
- Formular los alegatos.
- Emitir la sentencia, o bien, fijar audiencia para lectura de sentencia.³⁴

³⁴ Conviene precisar que el artículo 897-C, fracción III, de LFT establece expresamente que el juez debe declarar el cierre de la etapa de juicio y suspender la audiencia de juicio, citando a las partes para oír sentencia dentro de los tres días posteriores.

No obstante, atendiendo a los principios de realidad, celeridad y concentración, se considera que, si se reúnen las condiciones, la sentencia se puede dictar en la misma audiencia, sin necesidad de que esta se suspenda.

ETAPA DE PRUEBAS

PJ:

Con fundamento en el artículo 897-C, fracción I, de la LFT, declaro abierta la etapa de desahogo de pruebas.

Advierto que la prueba de recuento se desahogó el (fecha), con los resultados asentados en el acta correspondiente.

Por otro lado, respecto de las restantes pruebas, consistentes en:

- Documental consistente en _____.
- Instrumental.
- Presuncional.

Estas se tienen por desahogadas porque, dada su naturaleza, no ameritan diligencia adicional.

Por tanto, con fundamento en el artículo 897-C, fracción II, de la LFT, pregunto a las partes si existe alguna otra prueba que haya sido admitida por este tribunal y que se encuentre pendiente de desahogo.

SINDICATO ACTOR: _____.

SINDICATO DEMANDADO: _____.

EMPRESA: _____.

Acto seguido, con fundamento en el artículo 897-C, fracción III, de la LFT, solicito a la secretaria instructora que certifique que no existen pruebas admitidas a las partes pendientes por desahogar en el presente procedimiento.

PSI:

Certifico que no existen pruebas admitidas pendientes por desahogar. Doy fe.

PJ:

En atención a la certificación realizada por la secretaria instructora, decreto el cierre de la etapa de pruebas.

ETAPA DE ALEGATOS

PJ:

Con fundamento en el artículo 897-C, fracción III, de la LFT, decreto la apertura de la etapa de alegatos, por lo que se da el uso de la voz a las partes para que los formulen.

SINDICATO ACTOR: _____.

SINDICATO DEMANDADO: _____.

EMPRESA: _____.

PJ:

Tengo por formulados los alegatos de las partes. Por tanto, declaro cerrada esta etapa. Enseguida, decreto cerrada la etapa de juicio.

SENTENCIA DENTRO DE AUDIENCIA Y CONCLUSIÓN

PJ:

Ordeno un receso en la audiencia para emitir resolución; en el entendido de que continuaremos dentro de _____ minutos con la lectura de sentencia.

Solicito a la persona secretaria de instrucción que certifique la hora y se suspenda la videograba-
ción.

(RECESO)

Una vez agotado el tiempo de suspensión, explico a las partes el contenido sucinto de la decisión, en el entendido de que la fundamentación y motivación integral se localizan en el documento escrito que se les entregará al finalizar esta explicación.

LA PERSONA JUZGADORA EXPLICA LA SENTENCIA Y LEE LOS RESOLUTIVOS.

Enseguida, pido al auxiliar que entregue a cada parte un tanto de la resolución emitida, que cuenta con firma electrónica, y pido a la persona secretaria que lo haga constar en el acta.

SI ALGUNA PARTE NO ASISTIÓ, SE PUEDE SEÑALAR QUE QUEDA A SU DISPOSICIÓN UN TANTO DE DICHA RESOLUCIÓN EN LA SECRETARÍA DEL TRIBUNAL.

En términos del artículo 744, párrafo tercero, de la ley de la materia, las partes quedan notificadas de dicha resolución en esta audiencia.

Pregunto si tienen alguna manifestación o petición final previo al cierre de la audiencia.

LAS PARTES HACEN USO DE LA VOZ Y SE PROVEE SOBRE LAS PETICIONES QUE FORMULEN.

Instruyo a la persona secretaria para que levante el acta de la audiencia y certifique la videogración, una vez que constate que esta se asentó debidamente en los sistemas del tribunal.

Al no haber alguna otra cuestión pendiente, siendo las ____ horas del día _____ de _____ de _____, se cierra la audiencia.

SE FIJA AUDIENCIA DE LECTURA DE SENTENCIA Y CONCLUSIÓN

PJ:

Con fundamento en el artículo 897-E de la LFT, señalo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, para que tenga verificativo la audiencia de LECTURA DE SENTENCIA.

En términos del artículo 744, párrafo tercero, de la ley de la materia, las partes quedan notificadas de dicha resolución en esta audiencia.

Pregunto si tienen alguna manifestación o petición final previo al cierre de la audiencia.

LAS PARTES HACEN USO DE LA VOZ Y SE PROVEE SOBRE LAS PETICIONES QUE FORMULEN.

Instruyo a la persona secretaria para que levante el acta de la audiencia y certifique la videogración, una vez que constate que esta se asentó debidamente en los sistemas del tribunal.

Al no haber ninguna otra cuestión pendiente, siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, se cierra la audiencia.



Conflicto de titularidad

**GUÍA DE AUDIENCIA
DE LECTURA DE
SENTENCIA**

GUÍA DE AUDIENCIA DE LECTURA DE SENTENCIA

I. ¿EN QUÉ CONSISTE LA AUDIENCIA DE LECTURA DE SENTENCIA?

En esta la persona juzgadora da a conocer a las partes, de manera personal, directa y breve, las principales consideraciones que sostienen su decisión, además de que lee íntegramente los puntos resolutivos.



II. ¿CUÁL ES EL MARCO JURÍDICO QUE RIGE ESTE TIPO DE AUDIENCIA?

De acuerdo con el sexto párrafo del artículo 17 constitucional, las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública, previa citación de las partes. Asimismo, el artículo 897-E de la misma ley establece que el tribunal debe exponer en forma oral y breve las consideraciones y fundamentos de su resolución, leerá únicamente los puntos resolutivos, dejará a disposición de las partes copia de la sentencia y cerrará la audiencia de juicio, con lo que se pondrá fin al procedimiento.



III. ESTRUCTURA DE LA AUDIENCIA



AUDIENCIA DE LECTURA DE SENTENCIA

- | | |
|------|---|
| 3.1. | INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT |
| 3.2. | PRECISIÓN DEL OBJETO DE LA AUDIENCIA |
| 3.3. | LECTURA DE SENTENCIA |
| 3.4. | CONCLUSIÓN DE LA AUDIENCIA |

3.1. INICIO DE LA AUDIENCIA. FORMALIDADES DEL ARTÍCULO 720 DE LA LFT

A. Inicio

Una vez convocadas las partes, la audiencia deberá iniciar en la fecha y hora fijadas para su celebración.

B. Formalidades

Para tal efecto, se observarán las siguientes formalidades, las cuales se enumeran en el orden sugerido para ser abordadas o contempladas:

FORMALIDADES DE LA AUDIENCIA¹

	1. Principio de intermediación. La audiencia deberá ser presidida por la persona juzgadora y con la asistencia de la persona secretaria instructora, bajo pena de nulidad.		7. Personalidad de las partes. El órgano jurisdiccional se deberá pronunciar sobre si los comparecientes cuentan con personalidad, en términos de lo exigido en los artículos 692 a 694 de la LFT, salvo que se trate del incidente de personalidad, tomando en cuenta que, en ese caso, ese es el aspecto sujeto a debate.
	2. Audiencias públicas. Todas las audiencias serán públicas, salvo que se transgreda el derecho a la intimidad, lo que se podrá determinar de oficio o a petición de parte.		8. Protesta de ley. En la audiencia de lectura de sentencia, dado su objeto, queda a juicio del tribunal tomar o no protesta a las personas asistentes.
	3. Auxiliar de Sala. En la práctica, adicionalmente a la persona secretaria instructora, se puede contar con el apoyo de un “auxiliar de Sala”, ² el cual podrá ser cualquier otro servidor público del tribunal.		9. Apertura y cierre de etapas. La persona juzgadora indicará expresamente la apertura y cierre de cada etapa dentro de la audiencia judicial.
	4. Certificación. Al inicio de la audiencia, la persona secretaria instructora hará constar oralmente la fecha, hora y lugar en que se celebra, así como el nombre de los servidores públicos que actuarán en esta.		10. Cierre de la audiencia. Una vez finalizada la audiencia, la persona secretaria de instrucción debe levantar el acta mínima ³ y certificar el medio de videograbación.
	5. Apertura de la audiencia. Una vez concluida la certificación, el tribunal declarará abierta la audiencia.		
	6. Identificación de las partes. Se procederá a identificar a las personas asistentes (partes).		

¹ LFT, 2019, arts. 720 y 722.

² La normativa de la materia no prevé esta figura, pero se sugiere contar con su asistencia a fin de que contribuya al adecuado desahogo de la audiencia, por ejemplo, para que acerque a la persona juzgadora las identificaciones o los documentos que exhiban las partes.

³ En el acta se asentará, por lo menos: lugar, fecha, número de expediente, nombre de quienes intervienen, constancia de inasistencia indicando los motivos de la ausencia, si se conocen; una relación breve del desarrollo de la audiencia, así como la firma de la persona juzgadora y secretaria de instrucción.

Después de la identificación de las partes y de la toma de protesta, la persona secretaria podrá dar cuenta a la jueza o juez de las promociones o estados procesales que estén pendientes de acordar y, en el acto, se proveerá lo conducente.

C. Principios

Por último, de acuerdo con los principios que rigen el proceso del trabajo, la persona juzgadora:⁴

- Recibirá directamente las manifestaciones y presidirá todos los actos.
- Dirigirá el debate, moderará la discusión y exigirá el cumplimiento de las formalidades.
- Instruirá a las partes y terceros para que formulen sus manifestaciones verbalmente y en forma concisa, pertinente, y en relación con la etapa de la audiencia de que se trate.
- Vigilará la equidad y agilidad del procedimiento.
- Podrá imponer las medidas disciplinarias que resulten necesarias para conservar el orden durante la audiencia (amonestación, multa y expulsión del local del tribunal).⁵

3.1.1. ¿Qué pasa si una o ambas partes no asisten a la audiencia de lectura de sentencia?



La audiencia se desahogará aun ante la falta de comparecencia de las partes, siempre que hayan sido debidamente notificadas de su celebración. De no ser así, se deberá diferir la audiencia y señalar una nueva fecha para su celebración.⁶

En todo caso, las partes podrán comparecer después de su inicio hasta antes de que se declare concluida. No obstante, se tendrán por consentidas las actuaciones celebradas y por perdidos los derechos procesales que se debieron ejercer en cada una de las etapas de la audiencia, una vez declarado su cierre.⁷

Cabe precisar que la falta de comparecencia de una o ambas partes no implica que el o los ausentes acepten la sentencia que se dicte, sino que, en todo caso,

⁴ LFT, 2019, art. 720, párrafo quinto.

⁵ LFT, 2019, art. 729, fracciones I, II y III.

⁶ LFT, 2019, art. 873-H, párrafo primero.

⁷ LFT, 2019, arts. 873-H y 873-F, fracción I, párrafo segundo; este último aplicable por analogía.

tendrán expedito su derecho para ejercer los medios de defensa que consideren procedentes.



3.2. PRECISIÓN DEL OBJETO DE LA AUDIENCIA

Se sugiere comunicar a las partes que el objeto de la audiencia es el dictado de la sentencia.



3.3. LECTURA DE SENTENCIA

La persona juzgadora expondrá en forma breve y clara los motivos y fundamentos de la sentencia. Concluirá su exposición con la lectura íntegra de los puntos resolutivos. Finalmente, se entregará una copia de la sentencia a las partes comparecientes a efecto de que la conozcan íntegramente. En caso de que no comparezcan, las partes quedarán notificadas en la propia audiencia.⁸

Como se señaló previamente, la ausencia de una o ambas partes no implica que el ausente consienta la sentencia, por lo que podrán impugnarla en la vía y términos que consideren procedentes.

3.4. CONCLUSIÓN DE LA AUDIENCIA

Finalmente, el tribunal emitirá las determinaciones relativas a la conclusión de la audiencia:⁹

- Ordenar que se levante el acta.
- Ordenar la certificación del medio de almacenamiento donde se registre la audiencia.
- Autorizar las copias del expediente.
- Devolver documentos (a consideración de la persona juzgadora).

⁸ LFT, 2019, art. 744.

⁹ LFT, 2019, art. 720.

¿CÓMO SE DESARROLLA LA AUDIENCIA DE JUICIO?

REDACCIÓN SUGERIDA

AUDIENCIA DE LECTURA DE SENTENCIA INICIO DE LA AUDIENCIA

Siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, nos encontramos en Tribunal Laboral _____, para celebrar audiencia de lectura de sentencia en el procedimiento especial colectivo con número de expediente _____.

Hago del conocimiento de las partes que en esta audiencia participan las siguientes personas servidoras públicas.

Persona juzgadora (**PJ**): _____.

Persona secretaria instructora (**PSI**): _____.

Auxiliar de Sala (**AS**): _____.

PJ:

Declaro abierta la audiencia de lectura de sentencia en el procedimiento especial colectivo ____/____.

PJ:

Solicito a las personas asistentes que se identifiquen, para lo cual deberán referir su nombre, mencionar la identificación que entregaron al PSI y señalar la representación que tengan acreditada en autos.

LAS PERSONAS ASISTENTES HACEN USO DE LA VOZ IDENTIFICÁNDOSE EN LOS TÉRMINOS INDICADOS POR LA PJ.

En caso de que no comparezca una o ambas partes, se pide a la persona secretaria que lo haga constar en el acta, agregando que, en su caso, se tendrán por consentidas las actuaciones y por precluidos los derechos procesales correspondientes a las etapas cerradas.

PJ:

Instruyo a la persona secretaria para que agregue a los autos copia certificada de las identificaciones exhibidas por los asistentes.

En ese estado, con base en la identificación hecha en esta audiencia en relación con las constancias que obran en autos (o las que se exhiban en ese momento), reconozco la personalidad de quienes comparecen a nombre de la parte actora, así como de la parte demandada.

PJ:

Dado el objeto de la audiencia, queda a juicio del tribunal tomar o no la protesta a los asistentes.

PJ:

Pregunto a la persona secretaria si existen promociones o estados procesales pendientes de acordar.

PSI:

Se hace constar que _____.

PJ:

Al respecto, se acuerda _____.

PRECISIÓN DEL OBJETO DE LA AUDIENCIA

PJ:

Hago saber a las personas comparecientes que el objeto de esta audiencia es dar a conocer las consideraciones y motivos de la sentencia, así como dar lectura a los puntos resolutivos.

LECTURA DE SENTENCIA

PJ:

A continuación, expongo las razones más importantes que sustentan la sentencia, en el entendido de que los fundamentos y motivos se encuentran en el documento: (...)

Doy lectura a los puntos resolutivos: (...)

Instruyo a la persona secretaria instructora para que entregue copia de la sentencia a cada una de las partes comparecientes.

En términos del artículo 744 de la LFT, las partes quedan notificadas de la sentencia en esta audiencia.

Pregunto si tienen alguna manifestación o petición final previo al cierre de la audiencia.

LAS PARTES HACEN USO DE LA VOZ Y SE PROVEE SOBRE LAS PETICIONES QUE FORMULEN.

Instruyo a la persona secretaria para que levante el acta de la audiencia y certifique la videogración, una vez que constate que esta se asentó debidamente en los sistemas del tribunal.

Al no haber ninguna otra cuestión pendiente, a las ____ horas del ____, declaro cerrada la audiencia.



Conflicto de titularidad

**GUÍA PARA EL DESAHOGO
DE LA PRUEBA DE RECUENTO
EN EL CONFLICTO
DE TITULARIDAD**

GUÍA PARA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECUENTO EN EL CONFLICTO DE TITULARIDAD

I. ¿CUÁNTOS TIPOS DE RECUENTO EXISTEN?

La LFT prevé dos escenarios en los cuales se puede llevar a cabo la prueba de recuento:

- a) **Huelga.** Se consulta a la base trabajadora para conocer si están de acuerdo o no con la suspensión de labores.¹
- b) **Conflicto de titularidad de contrato colectivo.** Las personas trabajadoras deciden qué sindicato debe representar el mayor interés profesional y tener la titularidad del pacto laboral.²



II. ¿EN QUÉ CONSISTE EL RECUENTO EN EL CONFLICTO DE TITULARIDAD?

Es la prueba fundamental del conflicto de titularidad, ya que se trata del medio idóneo para definir la contienda entre sindicatos, así como verificar de manera fehaciente quién tiene la representación mayoritaria del interés profesional en el centro de trabajo y, por tanto, le corresponde la titularidad del contrato colectivo de trabajo.³

III. ¿QUIÉNES PARTICIPAN EN EL RECUENTO RELATIVO AL CONFLICTO DE TITULARIDAD?

Podrán comparecer todos los trabajadores a emitir su voto de manera personal, libre, secreta y directa,⁴ siempre que hayan estado en activo dentro de los tres meses anteriores a la promoción del juicio.⁵ Los trabajadores de confianza⁶ quedan excluidos, ya que no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores ni participar en los ejercicios democráticos relacionados con la co-

¹ LFT, 2019, art. 931.

² LFT, 2019, art. 897-A, párrafo segundo.

³ Ídem.

⁴ CARACTERÍSTICAS DEL VOTO:

a) Libre: sin presiones o injerencias

b) Personal: no es transferible.

c) Directo: voluntad de cada persona trabajadora.

d) Secreto: confidencialidad en el sentido del voto de las y los trabajadores, prohibición de la mano alzada.

⁵ LFT, 2019, art. 897-F, fracción I, inciso a).

⁶ LFT, 2019, art. 183.



bertura del contrato colectivo; aunado al hecho de que representan los intereses del empleador y no los de la base trabajadora.



IV. ¿CÓMO SE DESARROLLA EL RECUENTO EN EL CONFLICTO DE TITULARIDAD?

Una vez cumplidos los requisitos legales para su preparación, esto es, su ofrecimiento como prueba,⁷ la elaboración del padrón de trabajadores con derecho a voto y la fijación de la fecha, hora y lugar en que tendrá lugar,⁸ el recuento se desahogará con las formalidades que establece el artículo 390 bis, fracción II, incisos c) a j), en relación con el 897-F, de la LFT.

En ese marco, a través de esta guía se sugieren los aspectos principales⁹ que se deben tener en cuenta para el desahogo del recuento en el conflicto de titularidad, los cuales se identifican en los siguientes cuadros:

⁷ El ofrecimiento está a cargo del actor y se debe hacer desde la presentación de demanda (arts. 897-A, párrafo segundo, y 897-F, fracción I, de la LFT).

⁸ LFT, 2019, art. 897-F, fracciones II y III.

⁹ De conformidad con la ley y jurisprudencia, así como con la práctica.

ANTES DEL RECUENTO

A. ORGANIZACIÓN INTERNA



1. Diseño de la logística



2. Elaboración de boletas

- Serán tantas boletas de votación como trabajadores incluidos en el padrón autorizado.
- Serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha autoridad.
- Deberán contener los recuadros suficientes y del mismo tamaño, de acuerdo con el número de sindicatos solicitantes.
- En dichos recuadros deberá aparecer el nombre del o los sindicatos participantes en la votación.



3. Asignación de roles y tareas para cada servidor público

- Una persona que reciba a los votantes y mantenga el orden antes de que estos ingresen a la mesa de votación.
- Al menos dos personas en la mesa de votación, en donde una reciba su identificación, marque el padrón y le entregue la boleta de votación, mientras que la otra devuelva la identificación y marque el pulgar con tinta indeleble.
- Otra persona en el área de las mamparas, a fin de que esté atenta al tránsito de los votantes y verifique que estos depositen el voto en la urna.
- Una última persona que realice funciones de supervisión de todas las áreas.

La cantidad de colaboradores dependerá del número de personas trabajadoras incluidas en el padrón autorizado.



4. Traslado de materiales a la sede del recuento

- Urnas
- Mamparas
- Papelería
- Otros



5. Traslado de los servidores públicos a la sede del recuento y solventar trámites internos

EL DÍA DEL RECUENTO



B. PREVIO AL INICIO FORMAL DEL RECUENTO



INGRESO A LAS INSTALACIONES

a) Imposibilidad de ingreso a las instalaciones fijadas para la celebración del recuento.

En caso de que no sea posible ingresar a las instalaciones fijadas para el desahogo de la prueba, el tribunal podrá considerar si se reúnen las condiciones de seguridad y fácticas para celebrarlo en otro espacio, o bien, si se deberá posponer el desahogo.

b) Ingreso permitido a las instalaciones fijadas para la celebración del recuento

- Instalación de la casilla de votación.¹⁰
- Recepción e identificación de los miembros de seguridad pública asignados al recuento.¹¹
- Recepción e identificación de los representantes sindicales y observadores.¹²
- Expresión por parte del servidor público que da las indicaciones bajo las cuales se desahogará el recuento.¹³



REPRESENTANTES DE LAS PARTES. Es conveniente limitar a dos el número total de representantes por cada parte, así como de observadores. La persona que dirige el recuento podrá valorar este aspecto en cada caso, en el entendido de que todos deberán estar en un espacio distinto al que transitan los trabajadores para emitir su voto.



MEDIDAS DE VIGILANCIA. Asimismo, se podrán tomar las medidas de vigilancia necesarias para evitar que los representantes adicionales de las partes permanezcan en las inmediaciones de la casilla de votación y pretendan realizar actos de propaganda.



DENUNCIAS POR ACTOS DE ACOSO, INTIMIDACIÓN, ETC. Es posible que durante el desahogo del recuento alguna persona denuncie al tribunal actos de acoso, intimidación u otros, efectuados en el contexto del juicio de titularidad. Al respecto, la persona juzgadora podrá dejar constancia de la denuncia en el acta del recuento, o bien, en un acta por separado, en la que también identificará las pruebas que se acompañen. Asimismo, dará vista a los sindicatos contendientes y al empleador para que formulen las manifestaciones que consideren convenientes y ofrezcan pruebas en ese momento, de lo que se dejará constancia. El tribunal se podrá pronunciar en ese acto sobre la existencia, naturaleza de los actos alegados y de sus repercusiones en el recuento, o bien, hasta el dictado de la sentencia que corresponda. Lo anterior sin perjuicio de lo previsto por la ley respecto de las pruebas supervenientes.



¹⁰ LFT, 2019, art. 390 bis, fracción III, inciso e).

¹¹ LFT, 2019, arts. 390 bis, fracción III, inciso i), y 897-G.

¹² LFT, 2019, art. 390 bis, fracción III, inciso c).

¹³ LFT, 2019, art. 390 bis, fracción III, inciso e).

EL DÍA DEL RECUENTO



C. INICIO FORMAL DEL RECUENTO¹⁴

- Atención a votantes y exhibición de identificación oficial.
- Verificación de que estén en el padrón autorizado.
- Entrega de boleta e instrucciones para la emisión del voto.
- Emisión del voto de la persona trabajadora.
- Depósito de papeleta en la urna.
- Devolución del documento de identificación y marcaje de votación.
- Verificación de que las inmediaciones de la casilla de votación permanezcan libres de propaganda sindical y actos de injerencia.
- Verificación continua de que en la mampara no se ha escrito alguna frase o marca que pueda orientar el voto.
- Verificación de que el traslado de los trabajadores a la casilla de votación se realice libre de propaganda sindical y actos de injerencia.



IDENTIFICACIÓN DE LOS VOTANTES. La ley¹⁵ prevé que deben exhibir identificación oficial; sin embargo es frecuente que no cuenten con esta y solo tengan la de empleado o alguna otra. Si esto sucede durante la diligencia, a fin de garantizar el derecho al voto, la persona juzgadora tiene la opción de preguntar a los representantes de las partes si tienen alguna objeción para que los trabajadores exhiban una identificación distinta a la oficial y proveer lo conducente.



TRABAJADORES NO INCLUIDOS EN EL PADRÓN AUTORIZADO POR EL TRIBUNAL. Si se llegara a presentar algún trabajador alegando que cumple los requisitos para ser incluido en el padrón de aquellos que tienen derecho a voto, la persona que dirige el recuento podrá valorar dichas manifestaciones y las pruebas que se exhiban, así como las manifestaciones que formulen los representantes sindicales, y determinará lo conducente; esto sin agraviar el debido proceso ni la seguridad jurídica de las partes, tutelados por la normativa de la materia.



CÁMARAS DE SEGURIDAD. En caso de que haya cámaras en el espacio designado para llevar a cabo el recuento, se puede cambiar la votación a otro espacio libre de cámaras, o bien, pedir que estas se cubran, con la finalidad de garantizar que la votación se desarrolle de manera segura, así como que el voto se pueda emitir en forma libre y secreta.



PUBLICACIÓN DEL VOTO. Es posible que, durante el desahogo de la prueba, algún votante tome una fotografía de su voto o lo exhiba ante los asistentes, violando el principio de secrecía. Para prevenir dicha situación, es conveniente que, al entregar la boleta de votación, se pida al trabajador que deje momentáneamente en la mesa de registro su teléfono celular y cualquier dispositivo electrónico, además de que se le requiera mantener en todo momento dicha secrecía. En todo caso, la persona que dirija el recuento podrá valorar las circunstancias y decidir si la exhibición del voto amerita su nulidad, o bien, la imposición de alguna otra medida de seguridad para evitar su repetición.



RECORRIDOS EN INMEDIACIONES. Es conveniente que, durante la diligencia, el personal del tribunal haga recorridos de seguridad en las inmediaciones de la casilla de votación, con la finalidad de verificar que permanecen libres de cualquier obstáculo, así como que los votantes estén en aptitud de acudir libremente a esta.

¹⁴ LFT, 2019, art. 390 bis, fracción III, incisos c), e), f), i).

¹⁵ LFT, 2019, art. 390 bis, fracción III, inciso e).

EL DÍA DEL RECuento



D. CIERRE DE LA JORNADA DE VOTACIÓN¹⁶

CIERRE TOTAL (JORNADA ÚNICA DE VOTACIÓN)

- Apertura de la urna y conteo de votos en presencia de todos los asistentes.
- Declaratoria oficial del resultado del recuento.

CIERRE PARCIAL (DOS O MÁS JORNADAS DE VOTACIÓN)

- Resguardo de los votos emitidos en uno o varios sobres, los cuales son cerrados, sellados y firmados por quien preside el recuento, un fedatario judicial y un representante de cada sindicato.

Dichos sobres serán abiertos en las instalaciones del tribunal para que ahí se lleve a cabo el conteo de los votos.



BOLETAS SOBРАНTES. Se deberá identificar el número total de boletas sobrantes y cancelarlas con una línea cruzada, preferentemente frente a los asistentes; además, se podrá ordenar su resguardo en un sobre cerrado.



VOTOS CON LEYENDAS. Es posible que al realizar el conteo de votos se identifiquen boletas que contengan alguna leyenda. En estos casos, la persona que dirija la prueba podrá valorar si computa el voto expresado en dicha boleta, o bien, si la leyenda impresa, por sus características, orilla a su nulidad.



JORNADA DE VOTACIÓN ÚNICA O MÚLTIPLE. Por lo regular, las jornadas de votación son únicas, es decir, se realizan en un solo día y en una sola sede; sin embargo, es posible que, por las condiciones del centro de trabajo y las actividades laborales, resulte necesario desahogar dos o más jornadas de votación, por ejemplo, cuando el contrato colectivo cubre varias sucursales ubicadas en una o más entidades federativas, o bien, cuando las jornadas de labores son especiales, como es el caso de los trabajadores del mar o del aire.



JORNADA DE VOTACIÓN MÚLTIPLE.

- Cuando se deban desahogar varias jornadas de votación, estas se podrán celebrar simultáneamente en varios centros de trabajo, o bien, se podrán llevar a cabo en varios días; aspectos que en todo caso determinará el tribunal, en atención al caso concreto.
- Cuando se celebren varias jornadas de votación, la persona juzgadora puede valorar si al término de cada jornada es conveniente ordenar el resguardo de los votos en un sobre cerrado, sin abrirlo ni conocer su sentido, en el cual se puede plasmar la firma del fedatario público y de un representante de cada parte; esto con la intención de que la totalidad de los sobres que se recaben se lleven al tribunal y se abran uno a uno en la etapa de desahogo de pruebas de la audiencia de juicio, en donde se contarán los votos, se asentará el resultado total de todas las jornadas de votación y concluirá el desahogo de la prueba de recuento.

¹⁶ LFT, 2019, arts. 390 bis, fracción III, inciso g) y h), y 685, párrafo segundo.

EL DÍA DEL RECUENTO

CONCLUSIÓN

E. DECLARACIÓN DE CONCLUSIÓN DEL RECUENTO¹⁷

F. LEVANTAMIENTO Y FIRMA DEL ACTA DEL RECUENTO¹⁸

CITA A AUDIENCIA DE JUICIO

Una vez desahogado el recuento, es necesario citar a las partes a la audiencia de juicio.¹⁹ De acuerdo con la ley, no hay inconveniente para que la citación a esta se haga:

1. En la propia diligencia de recuento, para lo cual se podrá asentar constancia en el acta que se levante, mientras que las partes quedarán notificadas en términos del artículo 744, párrafo tercero, de la LFT.
2. En un acuerdo por separado, el que se deberá notificar a las partes en términos de ley.²⁰

¹⁷ LFT, 2019, art. 390 bis, fracción III, inciso j).

¹⁸ Ídem.

¹⁹ LFT, 2019, art. 897-F, fracción IV.

²⁰ LFT, 2019, arts. 739 a 752.



APERTURA DE SOBRES EN LA AUDIENCIA DE JUICIO

En el caso de que la persona juzgadora, al estar en presencia de una jornada de votación múltiple o por causa análoga, haya decidido resguardar los votos en uno o varios sobres, sin conocer su sentido, en la audiencia de juicio podrá realizar lo siguiente:

- Apertura de la audiencia de juicio.
- Apertura de la etapa de desahogo de pruebas.
- Hacer constar que los sobres donde se resguardaron los votos permanecen inalterados y, de considerarlo conveniente, mostrarlos directamente a los representantes de las partes.
- Apertura de los sobres.
- Conteo de los votos, uno a uno.
- Asentar el resultado final de la votación.
- Declarar concluido el desahogo del recuento.
- Desahogar las demás pruebas pendientes.
- Cierre de la etapa de desahogo de pruebas.
- Continuar con las demás fases de la audiencia de juicio.



EJEMPLO DE ACTA DE RECUENTO

REDACCIÓN SUGERIDA

PROCEDIMIENTO ESPECIAL COLECTIVO _____/_____ ACTA DE DILIGENCIA DE RECUENTO

En _____, siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____, constituidas en el área del comedor para empleados que se ubica dentro del centro de trabajo de la persona moral denominada Empresa, Sociedad Anónima de Capital Variable, ubicado en _____, la jueza _____, asistida por la secretaria instructora _____, adscritas al Tribunal Laboral _____, quien da fe, declaró el inicio del desahogo de la prueba de recuento.

La prueba de recuento que nos ocupa se desahoga en cumplimiento a lo previsto en el artículo 897-F, fracción II, párrafo segundo, en relación con el diverso 390 bis, fracción III, incisos c) al j), de la LFT, y lo ordenado en autos de _____, dictados en el procedimiento laboral _____/_____, del índice de dicho órgano judicial, promovido por el Sindicato _____ contra el Sindicato _____ teniendo como tercera interesada a Empresa, Sociedad Anónima de Capital Variable.

La suscrita secretaria instructora hago constar que me cercioré de que nos encontramos en el domicilio y lugar correcto, por así advertirlo de la nomenclatura de la calle y del número exterior del inmueble, así como por los siguientes medios de convicción: ser un inmueble de _____, así como por el dicho de _____, quienes se identificaron como _____, y afirmaron que nos encontramos en el lugar buscado y señalaron directamente el área del comedor en que se desahoga la diligencia que nos ocupa.

Enseguida se insertan las imágenes digitales de las identificaciones exhibidas por las personas mencionadas en el párrafo que antecede, y doy fe de que estas coinciden con los documentos originales que tengo a la vista:

XXX
XXX
XXX

De igual manera, se hace constar que se contó con la asistencia de las siguientes personas servidoras públicas:

- Jueza _____,
- Secretaria instructora _____,
- Actuario judicial _____,
- Oficial judicial C _____,
- Oficial judicial C _____, y
- Técnico de servicios A _____.

Todos adscritos al citado tribunal y quienes colaboraron en el desahogo de la prueba en los términos que más adelante se indican.

Por parte del sindicato actor comparecieron:

1. _____, y
2. _____.

Por parte del sindicato demandado comparecieron:

1. _____, y
2. _____.

También acudieron como observadores:

1. _____, y
2. _____.

En representación de la empresa tercera interesada Empresa, Sociedad Anónima de Capital Variable, compareció _____.

Dichas personas se identificaron con las siguientes identificaciones:

1. Credencial para votar expedida por el Instituto Nacional Electoral, con clave de elector _____.
2. Cédula profesional número _____ expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública.
3. XXX
4. XXX
5. XXX

Las imágenes digitales de dichas identificaciones se insertan enseguida y doy fe de que coinciden íntegramente con los documentos originales que en este momento tengo a la vista.

XXX
XXX
XXX

Cabe precisar que, a fin de no interferir con el desahogo de la prueba, el apoderado de la empresa tercera se retiró de esta sala a las _____ horas con _____ minutos y se reincorporó a las _____ horas con _____ minutos para presenciar el conteo de los votos.

Por otra parte, se tiene que en proveídos de fecha _____, se solicitó el apoyo de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Estado de _____, a efecto de que proporcionara elementos de seguridad para apoyar en el desahogo de esta diligencia, por lo que se hace constar que a las _____ horas con _____ minutos se presentaron los elementos policía _____, adscritos a la mencionada corporación, quienes estuvieron presentes hasta la conclusión del recuento.

El recuento se desarrolló en los siguientes términos:

1. Con apoyo en los artículos 685, 873-K y 897-F de la LFT, la jueza informó que, como se desprende de autos, la prueba de recuento se desahogará en las instalaciones en que nos encontramos, en atención a lo expuesto por las partes y lo determinado por el tribunal en proveídos de _____. Asimismo, la jueza reiteró a los asistentes que esta jornada de votación de la prueba de recuento inició a las _____ horas y concluirá a las _____ horas del mismo día, como quedó establecido en los citados proveídos, así como que se tiene a la vista el padrón de trabajadores emitido el _____.

Por otro lado, la jueza informó a los representantes sindicales que durante el desarrollo de la jornada verificará que las inmediaciones de la casilla de votación estén libres tanto de miembros de algún sindicato como de algún representante de la empresa, a fin de tutelar que los trabajadores puedan ejercer libremente su voto, por lo que los exhortó a omitir cualquier conducta o actividad que pudiera afectar esa prerrogativa.

Finalmente, señaló que, a fin de tutelar el debido desarrollo de la jornada de votación, así como para evitar cualquier acto encaminado a afectar su legalidad y el libre ejercicio de la libertad sindical, con apoyo en los artículos 133, fracción IV; 357 bis; 358; 359, 390 bis, fracción III, inciso i), y 390 ter, fracción II, inciso c), de la LFT, una vez concluida dicha jornada se ordenará su cierre y enseguida la jueza abrirá la urna a fin de extraer uno a uno los votos emitidos, los abrirá en presencia de los asistentes y mostrará su sentido, de lo que tomarán nota los fedatarios públicos que asisten. Una vez concluido el conteo de los votos, se asentará su resultado en esta propia acta.

Asimismo, la jueza informó a las partes que las boletas de votación abiertas se resguardarán en un sobre cerrado que se rotulará con los datos del expediente y la diligencia en que se actúa, se agregará el padrón de trabajadores autorizado por este tribunal que se tuvo a la vista durante esta actuación. El sobre será firmado por la juzgadora, la secretaria que asiste y un representante de cada sindicato, y se le imprimirá el sello del tribunal. Respecto de las boletas de votación sobrantes, estas se cancelarán enseguida y se resguardarán en diversos sobres que se cerrarán y rotularán en esos términos. Ambos sobres se acompañarán al expediente como anexos.

Una vez cerrada la jornada de votación, se proveerá lo conducente para citar a las partes a la audiencia de juicio, en términos del artículo 897-C de la LFT.

2. Instalación de elementos para la votación. Para el desahogo de la prueba de recuento se instaló lo siguiente:

- Una mampara de color blanco.
- Una urna.
- Dos mesas y siete sillas.

3. Foliado, sellado y autorización de las boletas de votación. La secretaria instructora hizo constar que el padrón de trabajadores emitido por este tribunal en auto de trece de septiembre del año en curso, asciende a _____ trabajadores, razón por la que, para el desahogo de la prueba, se cuenta con igual número de boletas de votación, foliadas de los números ____ al ____, las cuales se localizan en un sobre cerrado, el cual se abre en este momento a fin de estar en aptitud de iniciar la votación.

De igual forma, se hace constar que todas las boletas son del mismo tamaño, están foliadas de manera consecutiva, cuentan con las firmas de la jueza que preside y de la secretaria instructora que la asiste. Adicionalmente, tiene el nombre de los dos sindicatos contendientes y carecen de datos o indicios que relacionen las boletas con cada trabajador votante.

La secretaria hizo constar que se tiene a su disposición UNA URNA TRANSPARENTE en la que serán depositados los votos que emitan los trabajadores incluidos en el padrón autorizado por este tribunal, la cual se encuentra vacía al inicio de esta diligencia y carece de marcas o distintivos. La urna está fabricada de acrílico transparente, por lo que en todo momento son visibles los votos doblados que se depositan en ella.

4. Garantía para la libre emisión del voto. Se hace constar que, durante todo el desarrollo de la jornada de votación, ninguna persona ajena al tribunal se encontró en el lugar donde se ubican tanto la mampara como la urna en la que los trabajadores depositaron sus votos, esto a efecto de evitar cualquier acto de coacción, intimidación, o que pretenda obstaculizar el desahogo de la diligencia que nos ocupa, lo cual fue vigilado en todo momento por el personal del tribunal que acudió al recuento.

Asimismo, se hace constar que esta jornada se lleva a cabo sin la presencia del empleador o de cualquiera de sus representantes. Si bien al inicio de la jornada se apersonó su apoderado _____, este se retiró del lugar de manera pacífica y respetuosa, lo que garantiza que el desahogo de la prueba se lleve sin actos de injerencia del empleador.

Los comparecientes por parte de los sindicatos contendientes estuvieron presentes durante la diligencia de recuento. Sin embargo, en todo momento estuvieron en un lugar diverso al área en que se encontraron tanto la casilla de votación como la urna transparente.

5. Acreditación de los votantes. Una vez declarado el inicio de esta jornada de votación, el técnico de servicios A, _____, voceó dicha circunstancia en las inmediaciones del lugar en que nos encontramos, y señaló que los trabajadores con derecho a voto pueden comenzar a comparecer para ejercerlo.

Dicho funcionario se encargó de la recepción inicial de los votantes y los condujo a la mesa de registro.

En la mesa de registro se localizaron la secretaria instructora _____, y el oficial judicial C, _____.

Dichos funcionarios solicitaron a cada votante la exhibición de una identificación oficial y revisaron que estuvieran anotados en el padrón de trabajadores con derecho a voto autorizado por este tribunal mediante auto de _____. Constatado lo anterior, asentaron en la lista de votantes una marca que indicó que dicho trabajador ya ejerció su derecho respectivo.

Enseguida, pidieron que en una mesa dispuesta para tal efecto dejaran momentáneamente su celular, así como cualquier otro dispositivo o medio electrónico que sirviera para obtener y reproducir imágenes.

Hecho lo anterior, hicieron entrega a cada trabajador de la respectiva boleta de votación en blanco y pidieron que se dirigieran a una mampara vacía a fin de asentar su voto por la asociación sindical de su preferencia. Se indicó claramente que, una vez asentado el voto y antes de salir de la mampara, el votante deberá doblar debidamente la boleta para garantizar la secrecía de su voto. Posteriormente lo depositará en la urna y se cerciorará de que quede debidamente ingresado a esta.

La jueza auxilió a los votantes en cualquier cuestionamiento o duda que plantearan en relación con el procedimiento antes descrito y vigiló que el área de las mamparas y del depósito de voto no se aglomerara u obstaculizara, a fin de garantizar que todos los votantes pudieran transitar con adecuada fluidez.

Una vez depositado el voto, el actuario judicial _____ y el oficial judicial C _____, se encargaron de entregar a cada trabajador su respectiva identificación. Se cercioraron de que esta perteneciera a la persona que acababa de dejar su voto y pedía la devolución de dicho documento. De igual forma, procedieron a marcar con tinta indeleble el pulgar derecho de cada trabajador y, enseguida, verificaron que recogiera sus pertenencias, como teléfono celular y/o cualquier otro dispositivo que hubiera dejado a efecto de emitir su voto de manera libre y sin coacción. Finalizado lo anterior, cada trabajador procedió a retirarse de la casilla de votación.

Asimismo, la jueza verificó que todas las actividades antes descritas, y específicamente que la recepción y tránsito de los trabajadores votantes, se desarrollaran con debido orden. Estuvo atenta a las manifestaciones que, en su caso, realizaron los representantes de las partes presentes en la diligencia, así como que se mantuvieran libres las inmediaciones de la casilla de votación para que los trabajadores votantes pudieran dirigirse a esta sin impedimento alguno.

Todas las acciones anteriores se llevaron a cabo con el fin de garantizar que la emisión de los votos tuviera lugar de manera personal, libre, directa y secreta.

6. Conclusión de la recepción de votos: Siendo las _____ horas con _____ minutos del día en que se actúa, la secretaria instructora hace constar que el técnico de servicios _____ voceó en las inmediaciones de la casilla que las votaciones cerrarían a las _____ horas e invitó a cualquier otro trabajador que quisiera emitir su voto para que compareciera a esos efectos. No obstante, se hace constar que ya no compareció ningún trabajador, por lo que, siendo las _____ horas de la fecha en que se actúa, la jueza declaró el cierre de la votación.

7. Apertura de la urna, extracción y escrutinio de las boletas de votación: Siendo las _____ horas con _____ minutos del día en que se actúa, ante la secretaria instructora _____, que asiste y da fe, así como de las personas autorizadas por los sindicatos contendientes y la tercera interesada, quien se incorporó una vez concluida la votación, la jueza procedió en los términos indicados previamente y abrió la urna de votación, extrajo cada uno de los votos depositados, los extendió y mostró su sentido, de lo que tomó nota la mencionada fedataria pública. Una vez finalizada la apertura de los votos, la jueza pidió a la secretaria instructora que diera cuenta del resultado de la votación. El resultado fue el siguiente:

- (*****) VOTOS EMITIDOS A FAVOR DEL SINDICATO ACTOR.
- (*****) VOTOS EMITIDOS A FAVOR DEL SINDICATO DEMANDADO.

Además de (*****) VOTOS NULOS.
- (****) TOTAL DE VOTOS EMITIDOS.

Los votos abiertos se resguardaron inmediatamente en un sobre que enseguida se cerró, selló y firmó, y se imprimió el sello del tribunal.

Cabe precisar que, por parte de los sindicatos contendientes, imprimieron su firma en el sobre _____ y _____, como representantes de los sindicatos actor y demandado, respectivamente.

8. Certificación de boletas restantes. Asimismo, la secretaria instructora certifica que quedaron sin utilizar, hasta este momento, un total de ____ boletas de votación, las cuales van de los folios ____ a _____, que se cancelaron enseguida y se depositaron en un sobre que inmediatamente se cerró, selló y firmó por parte de la secretaria instructora y se imprimió el sello del tribunal.

9. Conclusión de la diligencia y firma de los asistentes. La jueza señaló que, al no haber actuaciones pendientes, siendo las _____ horas con _____ minutos de esta fecha, se cierra el recuento.

10. Cita a la audiencia de juicio. Con fundamento en el artículo 897-F, fracción IV, de la LFT, se cita a las partes a la audiencia de juicio, a las _____ horas del día _____ de _____ de _____, en las instalaciones del tribunal, de lo que quedan debidamente notificadas en este acto, en términos del artículo 744, párrafo tercero, de la citada ley.

Asimismo, instruyó a la secretaria instructora para levantar esta acta, la cual es firmada al margen y al calce por la jueza, la propia secretaria instructora y los representantes sindicales antes indicados.

Así lo autorizó _____, jueza ____ del Tribunal Laboral _____, asistida por _____, secretaria instructora del citado órgano jurisdiccional; quien da fe. Doy fe.

JUEZA

SECRETARIA INSTRUCTORA

ACTOR
SINDICATO

DEMANDADO
SINDICATO

EMPRESA, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE

La secretaria instructora _____ certifica que esta foja corresponde a la última del acta de desahogo de la prueba de recuento de fecha _____, correspondiente al expediente _____. Doy Fe.

SECRETARIA INSTRUCTORA
Evidencia fotográfica adicional



**Guías Judiciales de Conducción de Audiencias
en Materia Laboral, con énfasis en Derecho Colectivo**
se terminó de imprimir en la
Ciudad de México en noviembre de 2024.
La edición consta de 1 500 ejemplares
más sobrantes para reposición.

Entre los grandes cambios que ha experimentado el Estado mexicano en los últimos años sobresale la reforma de 2017 en materia de derecho del trabajo, así como a diversas leyes secundarias en 2019. En ese vertiginoso y trascendente cambio de paradigma en las relaciones entre personas empleadoras, trabajadoras y sindicatos prevalece la defensa colectiva de los derechos fundamentales en esta asignatura.

Ante ello, y con la finalidad de publicitar los actos de las personas juzgadoras, además de fomentar un diálogo entre todos los operadores del sistema de justicia laboral, se crearon las primeras guías de conducción de audiencias con énfasis en derecho colectivo. Dicha iniciativa fomentará la homologación de criterios jurisdiccionales a lo largo del país, al tiempo que dará a conocer la serie de pasos que es necesario llevar a cabo en los procedimientos de huelga y titularidad.

Más allá de que las guías constituyen un referente en la actuación de los tribunales laborales, su principal característica consiste en que explican, de manera clara y sencilla, la actividad de las personas juzgadoras, a partir de lo cual se establecerán las bases para incentivar una renovada cultura del derecho laboral en México.

ISBN 978-607-8875-80-1



9 786078 875801