



NOMBRE DEL ALUMNO: Julia Araceli Camacho Pérez

NOMBRE DEL PROFESOR: Julio Cesar Vázquez

NOMBRE DEL TRABAJO: Ensayo

MATERIA: Derecho Procesal Laboral

LICENCIATURA: Derecho

GRADO: Noveno Cuatrimestre

Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de julio de 2020.

PROCESO ORDINARIO

El procedimiento ordinario consiste en la realización de un procedimiento que se efectúa ante la autoridad judicial, donde las partes en conflicto reseñan hechos, exponen los fundamentos de sus derechos y solicitan se declare mediante sentencia a quien corresponde el derecho debatido, según lo alegado y probado. El procedimiento ordinario tiene la resolución de conflictos de orden laboral, Siempre que no se haya iniciado un Tratamiento especial por parte de la norma procesal laboral, se refiere a los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tienen una tramitación especial se considera una parte escrita y otra oral, estableciendo como requisito previo, una etapa conciliatoria prejudicial, ante el Centro de Conciliación y Registro Laboral. ... En esta etapa, se dará el derecho de réplica y objeción a las pruebas de las partes.

Su marco legal, está comprendido en los artículos 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo y se divide en 2 fases:

1.- Fase de instrucción, que comprende en cuatro etapas;

- Primera etapa; comprende artículos 870 a 873, así como 742 fracción 1 y 743 de la Ley Federal del Trabajo (la presentación de la demanda, auto de recepción a trámite, notificaciones, emplazamiento y traslado).
- Segunda etapa; comprende la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, cuyo desarrollo es de acuerdo a los artículos 874, 876, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo.
- Tercera etapa; esta etapa comprende el desahogo de pruebas, que se efectúa considerando las pruebas ofrecidas por las partes (artículos 880 a 885 de la Ley Federal del Trabajo).
- Cuarta etapa; cierre de instrucción, que se da previa certificación de que no existen pruebas pendientes por desahogarse (artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo).

2.- Fase resolutive, que comprende lo siguiente:

- Primera etapa; que se refiere a la formulación del proyecto de laudo – dictamen (artículos 885 a 891 de la Ley Federal del Trabajo).
- Segunda etapa; que se refiere a la discusión y votación del proyecto de laudo (artículos 887 y 888 de la Ley Federal del Trabajo)

- Tercera etapa; que es la aprobación y firma del laudo (artículos 889 y 890 de la Ley Federal del Trabajo).

Así mismo nos menciona las Etapas procesales laborales la cual está compuesta por;

- ❖ **PROCEDIMIENTO ORDINARIOS**; se refiere a los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tienen una tramitación especial.

Su marco legal, está comprendido en los artículos 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo y se divide en 2 fases:

- Fase de instrucción, que comprende de cuatro etapas.
- Fase resolutive, que comprende de tres etapas.

- ❖ **PROCEDIMIENTO ESPECIAL**; Se refiere a la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de la Ley Federal del Trabajo.

- ❖ **PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO DE HUELGA** El marco legal de la huelga, está previsto en los artículos 440 a 471 de la Ley Federal del Trabajo, exceptuando los numerales 452 al 458, 460 al 465, 467, 468, 470 y 471 que han sido derogados. Estas disposiciones contienen la definición del concepto de huelga, sus efectos jurídicos, los requisitos de legalidad y las garantías que las autoridades laborales y civiles están obligadas a otorgar a las organizaciones sindicales y a los trabajadores huelguistas.

- I. Objeto de la huelga
- II. Procedimiento de la huelga
- III. Declaración de inexistencia de la huelga
- IV. Prueba de recuento
- V. Etapas: Este procedimiento comprende varias etapas:

Primera, presentación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga, acuerdo de recepción a trámite, notificaciones, traslado de ley y respuesta al pliego petitorio.

Segunda, comprende la audiencia de conciliación.

Tercera, comprende el estallido de la huelga, y en su caso, solicitud de que se declare la huelga como inexistente, para lo cual, deberá citarse a una audiencia que será también de ofrecimiento y admisión de pruebas. En caso de haber ofrecido como prueba, el recuento de los trabajadores, deberá señalarse día y hora para su desahogo.

Cuarta, agotado el procedimiento, se dictará laudo respecto de la inexistencia o no de la huelga, o bien, la licitud o ilicitud de la misma, con las consecuencias señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

- ❖ **PROCEDIMIENTO PARA LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA** En el derecho laboral mexicano están previstos los conflictos colectivos de naturaleza económica, y son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implementación de nuevas condiciones de trabajo o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la Ley señale otro procedimiento.

Su marco legal se encuentra en los artículos 900 a 919 de la Ley Federal del Trabajo, y tiene las siguientes características: -Legitimidad -requisitos

- ❖ **PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN**; rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas, e incluye, en su caso, el embargo y remate de bienes.

Como se menciona el proceso ordinario está compuesto en dos fases la cual cada fase una de instrucción y la otra resolutive. La primera fase cuenta con cuatro etapas y la segunda tres. Las disposiciones aprobadas, pretenden un procedimiento jurisdiccional que brinde: economía, seguridad, transparencia y agilidad procesal, así como el auxilio de herramientas tecnológicas para notificaciones y despachos

El procedimiento ordinario considera una parte escrita y otra oral, estableciendo como requisito previo, una etapa conciliatoria prejudicial, ante el Centro de Conciliación y Registro Labora.