



PASIÓN POR EDUCAR

Tema: Ensayo

Alumno: Jesús Alejandro Ozuna Romero

Materia: Derecho Procesal Laboral

Catedrático: Julio Cesar Vázquez Espinosa

Semestre: Noveno Cuatrimestre

Carrera: Derecho

PASIÓN POR EDUCAR

Vamos abordar el tema Proceso ordinario en materia procesal laboral Dentro del nuevo modelo de justicia laboral, el procedimiento será competencia del Poder Judicial, este cambio, elimina el modelo tripartita, y con ello, las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

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 Laboral

Como bien sabemos en el proceso ordinario en la materia procesal laboral encontramos tres etapas con estas etapas tendremos el proceso o bien los procedimientos.

A. Etapa escrita

- La parte escrita iniciará con la presentación de una demanda y pruebas, seguido, previo emplazamiento, de la exhibición de la contestación a la demanda y pruebas.
- En esta etapa, se dará el derecho de réplica y objeción a las pruebas de las partes.
- Contrario al procedimiento aún vigente, la Etapa escrita, salvo que en la contestación se señalen hechos que el actor no tuviera conocimiento.

B. Audiencia Previa o Preliminar

- Se ha considerado, una audiencia preliminar que tendrá por objeto depurar el procedimiento, (i) desestimando hechos no controvertidos, (ii) admitiendo las pruebas que se ajusten a derecho y tengan relación con la controversia, (iii) resolviendo las excepciones procesales y (iv) citando a las partes a la Audiencia de Juicio.
- Además, el Tribunal ordenará la preparación de las pruebas ofrecidas, procurando el desahogo de todas ellas, en la Audiencia de Juicio.

C. Audiencia de Juicio

- En esta audiencia, se desahogarán las pruebas que se encuentren preparadas.
- Se formularán alegatos.
- En aras de la celeridad procesal, se procurará dictar sentencia en la propia audiencia, y solo en casos extraordinarios, se emitirá sentencia dentro de los 5 días siguientes.

Procedimientos Especiales

Los procedimientos especiales guardan la naturaleza de simplicidad e inmediatez. En esta clase de procedimientos, también existirá una etapa escrita y una oral, omitiéndose la audiencia preliminar, guardando las formalidades de los procedimientos ordinarios, con la diferencia que, las cuestiones de forma y depuración del procedimiento serán resueltas en la audiencia de Juicio.

Procedimiento especial colectivo

De acuerdo con los principios de la reforma, referentes a la libertad y democracia sindical, se establece dentro del procedimiento especial, el procedimiento especial colectivo, con la finalidad de resolver conflictos colectivos entre sindicatos, mediante la consulta de los trabajadores, no existiendo posibilidad de negociación, al ser elementos de democracia y derechos humanos los que se vinculan a estos. En este sentido, se ha definido un método para el desahogo de la prueba de recuento, mediante un padrón confiable, teniendo la facultad de solicitar información al IMSS, al Centro de Conciliación y Registro Laboral, así como al propio patrón.

La reforma, en su sentido progresista, establece como actuaciones notoriamente improcedentes, que las partes, abogados, o testigos (i) ofrezcan algún beneficio personal, dádiva o soborno a funcionarios, así como a terceros en el procedimiento, (ii) alterar un documento firmado por el trabajador con un fin distinto para incorporar la renuncia, (iii) exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral, (iv) presentar hechos notoriamente falsos sobre el salario o la antigüedad de la relación de trabajo, (v) negar el acceso o a recibir documentos de un actuario, además de la imposición de sanciones económicas, para quien incurra en estos actos.
(PROCEDIMIENTO)

Para la aplicación del procedimiento ordinario laboral evidentemente se requiere que exista una controversia derivada de un conflicto de trabajo que genere la necesidad de resolver u otorgar la razón a alguno de los sujetos procesales típicos en una controversia laboral (patrón o trabajador). Como una primera aproximación, referimos que el vocablo conflicto se deriva de la voz latina, que significa combatir o, por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso, grave.

En materia procesal, el profesor José Ovalle Favela señala que el conflicto se convertirá en litigio cuando una persona formula contra otra una pretensión, es decir, le exige la

subordinación del interés ajeno al interés propio; y frente a esa pretensión, la otra parte expresa su resistencia ante la pretensión que se le reclama. En caso de no existir una resistencia estaríamos en presencia de una sumisión, y por lo tanto el conflicto estaría resuelto.

Particularmente, y al referirnos al conflicto de trabajo, podemos señalar que los conflictos laborales existirán siempre que estén en juego intereses contrarios sobre derechos y obligaciones surgidos de una relación de trabajo o sólo vinculados a ésta, pues pudiera presentarse el antagonismo antes de que exista la misma relación de manera lo que una buena definición aclararía.

Como hemos señalado, la existencia de un conflicto de trabajo presupone la existencia de una relación laboral que se encuentra debidamente identificada, para que el derecho procesal del trabajo pueda encontrar el ámbito de aplicación respectivo, pues en caso de no acreditarse la existencia de la relación laboral (situación que puede ser sometida mediante un conflicto laboral), las pretensiones exigidas serán negadas.

Existen diversas clasificaciones en torno a los conflictos de trabajo. En este trabajo, y por parecernos apropiada, manejaremos la siguiente clasificación⁶ sujeta a criterios específicos:

Conflictos jurídicos-individuales: surgen entre trabajadores y patrones determinados, en relación con conflictos derivados del cumplimiento o incumplimiento del contrato individual de trabajo o de los derechos y obligaciones derivados de la legislación laboral.

Conflictos jurídicos-colectivos: se originan entre sindicatos y patrones cuando se hace referencia a una de las instituciones del derecho colectivo de trabajo, como puede ser el caso del contrato colectivo de trabajo o el contrato-ley.

Conflictos colectivos de naturaleza económica: son aquellos que surgen con motivo del planteamiento de modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la legislación laboral prevea un procedimiento distinto.

Conflictos interobreros: son aquellos que se refieren a los conflictos generados por la preferencia de derechos o por movimientos escalafonarios; debemos señalar que si bien la denominación pudiese hacer pensar que se refiere específicamente a conflictos entre

trabajadores, también lo es que en este tipo de conflictos la parte demandada siempre estará conformada por el sindicato y el patrón, cuando este primero existe en el centro de trabajo.

Conflictos antisindicales: son aquellos que se plantean entre dos o más sindicatos sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o sobre la administración de un contrato-ley.

Conflictos entre trabajadores y sindicatos: son aquellos que surgen principalmente con motivo de la aplicación de la “cláusula de exclusión” que fuera declarada inconstitucional en 2000. Debemos añadir, a lo señalado por el maestro Ovalle Favela, que este tipo de conflictos no se limitan a esa cuestión, pues podemos encontrarnos con otro tipo de procedimientos en que se pueden contraponer los intereses del sindicato con los de otros trabajadores, como el caso de las elecciones sindicales donde haya inconformidad.

Así pues, la importancia de conocer la naturaleza y los alcances de los conflictos de trabajo es fundamental para determinar el procedimiento que habrá de aplicarse a determinada cuestión, atendiendo a las características, los sujetos y las implicaciones del mismo. (Juárez, 2012)

El proceso ordinario es aquel que permite la resolución de conflictos de orden laboral, siempre que no se haya iniciado un tratamiento especial por parte de la norma procesal laboral; éstos pueden ser de dos tipos: de única instancia y de primera instancia, los cuales se identificarán y clasificarán por el valor objetivo que tiene el proceso. Este objetivo se define por dos variables que son, la naturaleza del asunto y la cuantía por la que se ha instaurado el proceso.

Juárez, C. L. (14 de México ene./jun de 2012). *El procedimiento ordinario laboral en la Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702012000100215

PROCEDIMIENTO, N. (s.f.). *NUEVO PROCEDIMIENTO*. Obtenido de <http://www.mggl.com.mx/reforma-laboral-2019-4#:~:text=El%20procedimiento%20ordinario%20considera%20una,de%20Conciliaci%C3%B3n%20y%20Registro%20Laboral.&text=En%20esta%20etapa%2C%20se%20dar%C3%A1,las%20pruebas%20de%20las%20partes>.