



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

FACILITADOR(A): Lic. Julio César Vázquez Espinoza.

MATERIA: Derecho Procesal Laboral.

TRABAJO: Ensayo; Proceso Ordinario en Materia Laboral.

FECHA: 12 / Julio / 2020

CARRERA: Licenciatura en Derecho

CUATRIMESTRE: 9°

GRUPO: "A"

ALUMNO: Eriver Samuel Hernández Díaz

PROCEDIMIENTO ORDINARIO PROCESAL

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:

A) FASE DE INSTRUCCIÓN, QUE COMPRENDE LAS SIGUIENTES ETAPAS:

Primera, comprende la presentación de la demanda, auto de recepción a trámite, notificaciones, emplazamiento y traslado (artículos 870 a 873, así como 742 fracción 1 y 743 de la Ley Federal del Trabajo);

Segunda, 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, comprende la etapa de desahogo de pruebas, que se efectúa considerando las pruebas ofrecidas por las partes (artículos 880 a 885 de la Ley Federal del Trabajo);

Cuarta, cierre de instrucción, que se da previa certificación de que no existen pruebas pendientes por desahogarse (artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo);

B) FASE RESOLUTIVA, QUE COMPRENDE LO SIGUIENTE:

Primera, que se refiere a la formulación del proyecto de laudo – dictamen (artículos 885 a 891 de la Ley Federal del Trabajo).

Segunda, que se refiere a la discusión y votación del proyecto de laudo (artículos 887 y 888 de la Ley Federal del Trabajo)

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

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.

"Dentro del nuevo modelo de justicia laboral, el procedimiento será competencia del Poder Judicial"

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.