



**Nombre del alumno: Luís Artemio Calvo Santiago**

**Nombre del profesor: Julio Cesar Vázquez**

**Nombre del trabajo: Ensayo**

**Materia: Derecho Procesal Laboral.**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grado: Noveno Cuatrimestre**

**Grupo: A**

Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de julio de 2020.

## PROCESO ORDINARIO EN MATERIA PROCESAL LABORAL

La materia procesal del trabajo en México, no ha sido eficiente al resolver los conflictos de índole individual o colectivo, poniendo sobre la mesa la necesidad de reformas a las leyes que la regulan, aunque el proceso laboral debe mantener firmes sus principios los cuales están desde su creación, siendo las fuentes de derecho real las que han dado lugar al desarrollo del derecho laboral. Las disposiciones vigentes desde las jurisprudencias hasta la propia Ley Federal del Trabajo se encuentran por debajo de las necesidades de la sociedad, los muchos factores como las deficiencias de los órganos encargados de la administración de la misma han venido a ser grandes obstáculos en la correcta impartición y procuración de justicia. Una cantidad importante de asuntos que atiende la Procuraduría de la Defensa del Trabajo desembocaron en la Junta Federal de Conciliación, sin incluir los asuntos llevados por los abogados particulares y los asuntos que se ventilan en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, por eso se analiza el proceso ordinario laboral, su desarrollo y su importancia en la intervención de la justicia laboral.

El ámbito de aplicación del procedimiento ordinario laboral es importante para determinar la competencia de los tribunales del trabajo. Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en su artículo 123 cuales son los asuntos que conocerán las Juntas de Conciliación tanto locales como federales delimitando el ámbito de aplicación de la ley laboral. En el procedimiento laboral ordinario la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 870, las disposiciones que rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial.

El procedimiento ordinario se divide en dos fases: la primera es de instrucción; que comprende: la presentación de la demanda, el auto de recepción a trámite, notificaciones, emplazamiento y traslado, en su segunda etapa comprende la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; la tercera etapa comprende: el desahogo de pruebas, la cual se realiza considerando las pruebas ofrecidas por las partes; y la cuarta etapa es la de cierre de instrucción que se da previamente a la certificación de que no existen pruebas pendientes de desahogo.

La segunda fase es la resolutive que comprende: primero a la formulación del proyecto de laudo-dictamen, segundo a la discusión y votación del proyecto de laudo y tercero la aprobación y firma del laudo.

La presentación del escrito de demanda se hará ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la junta competente, la cual lo turnará al pleno o a la junta especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la junta. La LFT señala que el pleno o la junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda

La etapa de conciliación, primera etapa del procedimiento ordinario laboral, tendrá como intención la de conciliar los intereses entre la partes para evitar llegar al juicio laboral, propiamente dicho. Así, en teoría, sólo deberán llegar a juicio los asuntos que verdaderamente contengan la oposición de intereses irreconciliables.

Una vez terminada la etapa de conciliación, y con el desarrollo normal del procedimiento ordinario laboral, continúa la etapa de demanda y excepciones, que en el caso concreto viene a ser donde nace el conflicto de trabajo propiamente dicho como tal, pues es donde la parte actora fija sus pretensiones, ejercitando una acción, y la parte demandada se resiste, oponiendo las excepciones legales que considere pertinentes.

Las pruebas cuyo ofrecimiento es más común en materia laboral se encuentran señaladas en el artículo 776 LFT, y desarrolladas en las secciones subsecuentes, siendo las siguientes:

En las resoluciones laborales contempladas por la LFT se encuentra el laudo, que será aquella determinación que decida el fondo del conflicto (artículo 837, fracción III). Dicha resolución se dictará a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, debiendo expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen (artículo 841).

Hemos analizado las particularidades del procedimiento ordinario laboral desde un punto de vista teórico y sus implicaciones y desarrollo prácticos, que demuestran su importancia al ser precisamente este procedimiento el que mayor utilización tiene en el ámbito de la justicia laboral.

Sin lugar a dudas, nos encontramos en presencia de un procedimiento objeto de abuso por los litigantes, que en muchos casos lo utilizan como un medio de presión, aunque sepan que no tienen la razón, generando así una excesiva carga de trabajo a las juntas de Conciliación y Arbitraje, entorpeciendo la debida impartición de justicia.

El tema de los términos para realizar muchas diligencias queda verdaderamente en la ley, pues en la realidad nos encontramos con la tristeza de tener procedimientos tan largos que, en muchos casos, los trabajadores ceden de sus pretensiones, pues la justicia laboral es particularmente lenta, lo que hace necesaria una revisión, no sólo del procedimiento ordinario laboral sino de todo el sistema de procuración e impartición de justicia.

Hay mucho que mejorar dentro del sistema de justicia y nos corresponde en determinado momento aportar nuestra voluntad e interés para tratar que las cosas mejoren. Los cambios son importantes pero mejores serán los resultados obtenidos a través de ellos e ir aprendiendo de las experiencias previas.

## BIBLIOGRAFIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Kurczyn Villalobos, Patricia *et al.*, *La justicia laboral: administración en impartición*, México, UNAM, 2005, p. 67.

Ovalle Favela, José, *Teoría general del proceso*, 5a. ed., México, Oxford University Press , 2001, p. 4.

Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo, *Derecho procesal del trabajo*, México, Trillas, 1991, p. 28.