



**Nombre de alumnos: Sarahy
Castellanos Argüello**

**Nombre del profesor: Julio Cesar
Vázquez Espinoza**

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Derecho Procesal Laboral.

Grado: 9no Grupo: A5

Comitán de Domínguez Chiapas a 05 Junio de 2020.

INTRODUCCIÓN

El derecho procesal del trabajo, particularmente en el caso de México, se encuentra bajo un gran dilema, pues no ha sido eficiente a la hora de resolver las controversias suscitadas de una relación laboral de naturaleza individual o colectiva, generando críticas y poniendo sobre la mesa del debate la necesidad de reformar nuevamente al proceso laboral, que no ha sido modificado desde 1980.

En el caso concreto del procedimiento ordinario laboral, objeto de este trabajo, resalta su importancia por ser el procedimiento más utilizado en la resolución de conflictos laborales.

Aplicación del procedimiento ordinario laboral

Nuestra Constitución señala en su artículo 123, apartado A, fracción XXXI, cuáles son los asuntos de los que conocerán las juntas de Conciliación y Arbitraje en el ámbito local, y cuáles son los asuntos de competencia exclusiva de las autoridades federales, delimitando con ello y de forma general el ámbito de aplicación jurisdiccional de la ley laboral.

Hablando del caso concreto del procedimiento ordinario laboral, la LFT busca dejar un amplio margen de aplicación de este procedimiento, al señalar en su artículo 870 que: “Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución *de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación en esta ley*”.

A este respecto, el profesor Néstor de Buen señala que: “El juicio ordinario laboral podría ser calificado del juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad es un procedimiento de carácter general, quiere decir, preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial”.

De lo anterior conviene comentar que el procedimiento ordinario laboral busca ser la “regla” en la resolución de los conflictos laborales, por atender a conflictos jurídicos, tanto individuales como colectivos. Al respecto, y visto desde el punto de vista práctico, este procedimiento es el que tiene mayor cantidad de asuntos en las juntas de Conciliación y Arbitraje, representando la mayor carga de trabajo para éstas.

A continuación, y después de haber revisado las generalidades del proceso laboral y las especificaciones teóricas del procedimiento ordinario laboral, realizaremos un análisis descriptivo partiendo de las consideraciones hechas por la LFT.

Primeras actuaciones en el procedimiento ordinario laboral

Tal y como lo señala el artículo 871 LFT, el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda 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 (artículo 873). En la práctica esto no sucede así, pues la excesiva carga de trabajo de las juntas de Conciliación y Arbitraje hace que este paso llegue a tardar aproximadamente un mes. En cualquier caso, si la notificación no se hace con una anticipación mínima de diez días, o no se notifica

a alguno de los demandados (cuando son varios), se deberá señalar nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, siempre y cuando las partes no concurren a la misma (quienes tendrán el derecho de alegar lo conducente ante la falta de notificación), o el actor se desista de las acciones ejercidas en contra de los demandados que no hayan sido notificados (artículo 874).

Cabe señalar que en la demanda del trabajador se ve expresado uno de los principios del derecho procesal del trabajo, el de suplencia de la deficiencia de la demanda (artículo 685), que se traduce en la subsanación que hará la junta cuando ésta sea incompleta, o no comprenda las prestaciones correspondientes al trabajador conforme a la ley. Por otra parte, y bajo esta tesitura, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días (artículo 873).

Como hemos mencionado, y atendiendo al *principio de concentración*, se busca preparar un procedimiento que pueda desarrollarse sustancialmente en una sola audiencia, situación que en la práctica merece alguna reconsideración, pues difícilmente se logra este cometido, por lo que nuevamente debemos poner en entredicho a la eficacia en la impartición de justicia laboral.

A ese respecto, las primeras actuaciones de la junta son determinantes en el debido seguimiento dado a un juicio, ya que cualquier violación o falta de formalidad que sea de imposible reparación o trascendente en el resultado son materia de impugnación vía amparo, circunstancia no deseada por las juntas, debido a su alta carga de trabajo.

IV. La etapa de conciliación

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.

La naturaleza jurídica de la función conciliatoria, de naturaleza autocompositiva, es equivalente a una función jurisdiccional, justificada por sus fines, que son resoluciones acordadas o compuestas entre las partes cuyos intereses encontrados logran un punto intermedio, su común acuerdo alcanza la fuerza legal y les obliga a lo pactado. Así pues, tenemos a la conciliación como uno de los medios alternativos en la solución de las controversias cuya aplicación en el proceso laboral es una necesidad, y que aplicada correctamente tendrá