



Nombre del alumno: Jorge Antonio Fernandez Gomez

Nombre del profesor: Julio Cesar Vazquez

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Derecho procesal laboral

Grado: 9a Cuatrimestre Grupo: Semiescolarizado



Procedimiento ordinario

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 especial* ⁷*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.

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

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

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.

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.

Nuevas reglas procesales

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.

Se garantizará que las partes tengan debida defensa y representación, por lo que cuando el Tribunal advierta que exista una manifiesta y sistemática incapacidad profesional del apoderado legal, prevendrá a la parte afectada para que designe otro, contando con tres días naturales para hacerlo.

Las audiencias serán presididas por el Juez, en caso de que no se cumpla esta obligación serán nulas. Se levantará acta en donde se haga constar una relación sucinta del desarrollo de la audiencia y quedarán registradas por medios electrónicos, en tanto que las partes tendrán acceso a la información que quede registrada.

La autoridad conciliadora o el Tribunal contará con una plataforma digital para realizar notificaciones vía electrónica. Se asignará un buzón electrónico a las partes y se podrá señalar que las posteriores notificaciones se realicen vía electrónica en dicho buzón. Cuando así decidan las partes, las notificaciones personales serán realizadas al buzón electrónico asignado, y se recabará el acuse de recibo electrónico respectivo. En este caso no se realizarán notificaciones por actuario. También existen cambios en las reglas que aplican a los emplazamientos, a efecto de evitar nulidades.

Las autoridades laborales establecerán un sistema de registro voluntario para los patrones para que cuenten con un buzón electrónico al que se les podrá comunicar la existencia de algún procedimiento cuyo emplazamiento no pudo efectuarse. Este aviso no sustituye las notificaciones que se deben cumplir.

Las notificaciones por vía electrónica tendrán las reglas siguientes:

- i. Las partes están obligados a ingresar al buzón electrónico asignado todos los días y obtener la constancia de la consulta realizada en un plazo máximo de dos días. De no ingresar al buzón electrónico el Tribunal tendrá por hecha la notificación.
- ii. Cuando existan fallas técnicas en el sistema las partes deberán dar aviso por cualquier otra vía al Tribunal y se suspenderán los plazos correspondientes.
- iii. Surtirán sus efectos en dos días.

En la prueba confesional se adiciona la posibilidad de que además de absolver posiciones se le puedan hacer preguntas al confesante, lo que implica que el interrogatorio libre queda incluido en la nueva ley.

La presentación de los absolventes relativa a los directores, administradores, gerentes o personas que ejerzan funciones de dirección y administración quedará a cargo de los apoderados, salvo que se demuestre causa justificada que lo impida.

Se persigue la inmediatez mediante el desahogo de testigos y absolventes que radiquen fuera de la residencia del Tribunal, en vía remota, a través de videoconferencia en la que el Tribunal exhortante conducirá el desahogo de la prueba.

Respecto a la prueba pericial se estableció que el Tribunal designará al perito o peritos oficiales que estime necesarios, y las partes pueden acompañarse de un asesor que los auxilie durante el desahogo de dicha prueba. El trabajador podrá solicitar a la Defensoría Pública que le asigne un asesor para que lo auxilie en el desahogo de la prueba. Es un cambio importante porque las partes no podrán ofrecer sus propios peritos, sino que el propio Tribunal designará el perito que rendirá el dictamen, ya no habrá peritos terceros en discordia.

La reforma incluye los recibos electrónicos como medio de prueba y otorga valor probatorio a los CFDI, previo acuerdo de las partes.

Las resoluciones de los Tribunales no admitirán ningún recurso, por lo que continuará siendo el amparo directo la forma de impugnar las sentencias que se emitan.

Consideraciones.

Estimamos que la modificación del proceso será positiva y permitirá que los juicios se resuelvan de manera ágil y en periodos de tiempo más cortos; de lograrse, disminuirá la especulación económica que ha prevalecido en los últimos años.

Sin embargo, la transición no será sencilla, ya que serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que seguirán conociendo de los conflictos laborales, hasta en tanto comience el funcionamiento de los nuevos Tribunales de Trabajo, bajo el procedimiento no reformado.

Conclusiones.

A lo largo de este trabajo 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.