



Nombre de alumnos: Pinto Macías Diego

Nombre del profesor: Julio Cesar Vázquez Espinosa

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Derecho Procesal Laboral

Grado: 9 no.

Grupo: Derecho

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 10 de Julio del 2020

Proceso ordinario en materia procesal laboral

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).

Como toda figura procesal, el procedimiento ordinario laboral tiene un ámbito específico de aplicación, que atiende directamente al caso en que se aplicará, así como a la autoridad que debe conocer del asunto. El ámbito de aplicación del procedimiento ordinario laboral es importante para determinar la competencia misma de los tribunales del trabajo que se sujeta a lo dispuesto por la ley a nivel legislativo y constitucional.

Existen diversas clasificaciones en torno a los conflictos de trabajo

1. *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.
2. *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.
3. *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.
4. *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.
5. *Conflictos intersindicales*: 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.
6. *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.

1. 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 concurran 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).

2. 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 efectos positivos.

3. La etapa de demanda y excepciones

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.

Sin lugar a dudas, la etapa de demanda y excepciones es la parte más importante en el desarrollo del procedimiento ordinario laboral, pues es el resultado del fracaso en la etapa de conciliación, y la base de lo que sucederá en la etapa probatoria. La *fijación de la litis*, por medio de los hechos controvertidos, vendrá a ser el fundamento para que la autoridad laboral resuelva el conflicto planteado, por medio de la valoración de los elementos que le sean proporcionados en el desarrollo del procedimiento.

Es tanta la intención de la autoridad laboral, por lo menos en lo dispuesto por la ley, que el primer paso en la etapa de demanda y excepciones es una exhortación a las partes para que reconsideren la situación (esto atendiendo a una extensión de la función conciliatoria); en caso de que las partes persistan en su actitud, se le da la palabra a la parte actora para que exponga su demanda, y la etapa comienza (artículo 878, fracción I).

4. Las pruebas

Los sistemas probatorios son importantes para la determinación de quién tiene la razón en una controversia, no sólo laboral, pues las pruebas son los medios idóneos que permiten al actor y al demandado justificar el ejercicio de acción o la eficacia de las excepciones. Para la teoría procesal, las pruebas han sido objeto de múltiples interpretaciones, según la óptica desde la cual se les quiera analizar; sin embargo, en el derecho procesal del trabajo, la noción de *prueba* siempre estará acompañada de la noción de derecho procesal, que gozan las partes de una controversia, que se regulará por normas adjetivas y cuya principal finalidad es comprobar que los hechos aducidos son ciertos.

En un procedimiento laboral, incluido el procedimiento ordinario, son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho (artículo 776); que se refieran a hechos controvertidos (artículo 777); que sean ofrecidas con todos los medios necesarios para su desahogo (artículo 780); que se ofrezcan de manera oportuna, es decir en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos (artículo 778), y que sean de posible desahogo.

El sistema procesal laboral, a pesar de que su naturaleza es dispositiva de las partes, se encuentra con particularidades como las contenidas en los artículos 779, 782 y 784 LFT, que son claras muestras de la participación de la junta en el desarrollo del procedimiento laboral, pues le permite una conducta particularmente activa en las diligencias probatorias; esto como un mecanismo que antecede la resolución que dicha autoridad debe emitir en el asunto que corresponda y que atiende a la necesidad de la junta de allegarse de los medios idóneos para llegar a la verdad jurídica.

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:

1. Confesional (artículos 786-794).
2. Documental (artículos 795-812).
3. Testimonial (artículos 813-820).
4. Pericial (artículos 821-826).
5. Inspección (artículos 827-829).
6. Presuncional (artículos 830-834).
7. Instrumental de actuaciones (artículos 835 y 836).
8. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (en específico estas pruebas no encuentran su regulación especial en la LFT; sin embargo, en el caso de las fotografías y las videograbaciones, a pesar de que se encuentran mencionadas de forma específica, son consideradas como una variante de las pruebas documentales).

5. El laudo

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).

Como podemos ver, a pesar de encontrarnos con dos figuras que son objeto de múltiples interpretaciones como la verdad sabida, la buena fe guardada y la conciencia, cuya definición no es uniforme, señalamos que el laudo debe encontrarse motivado y fundamentado en los preceptos legales, lo que otorga certeza jurídica sobre una determinación de la junta, pues el laudo debe tener congruencia con el procedimiento que le dio origen (artículo 842).

En lo que corresponde al procedimiento ordinario laboral, el artículo 885 primeramente hace referencia al proyecto de laudo, que deberá contener:

1. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma.
2. El señalamiento de los hechos controvertidos.
3. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
4. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado.
5. Los puntos resolutiveos.

De dicho proyecto de laudo, formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la junta (representantes del capital, de los trabajadores y del gobierno), quienes tienen cinco días hábiles para solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad, para lo cual se fijará una audiencia (artículo 886).

Una vez que haya transcurrido el término mencionado o, en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a que haya concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

La discusión y votación del proyecto de laudo se llevará a cabo en sesión de la junta, que seguirá el siguiente procedimiento:

1. Primeramente se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formulados por las partes.
2. El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
3. Terminada la discusión se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. En caso de que el proyecto fuera modificado o adicionado, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado, lo que se hará constar en acta (artículo 889).

6. Los incidentes

Los incidentes son aquellas “eventualidades” que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio. También se puede decir que son aquellos acontecimientos adicionales o imprevistos originados en un negocio y que han de ser previa o simultáneamente resueltos, según constituyan o no un obstáculo para el proceso.

De la noción anterior podemos desprender la naturaleza de los incidentes, que pueden ser de previo y especial pronunciamiento (impiden que el juicio siga) o incidentes en lo general (no suspenden el procedimiento); y se refieren a casos muy específicos que dependen de la naturaleza del incidente y la intención que se busca con éste.

Afortunadamente la LFT es muy clara, y en su artículo 762 enumera a los incidentes que se tramitarán como de previo y especial pronunciamiento (nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas), por lo que, *a contrario sensu*, los incidentes que no se encuentren en esta clasificación seguirán el procedimiento conjunto al principal, existiendo a esta regla otras excepciones, como en el caso de la caducidad y la reposición de autos, cuyo trámite también es de previo y especial pronunciamiento.

CONCLUSIONES

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.