



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE
CAMPUS DELA FRONTERA**

CYNTHIA MARISOL GONZAEZ HERNANDEZ

9° CUATRIMESTRE

LICENCIATURA EN DERECHO

LIC. SERGIO ALEJANDRO VELLAMIN

DERECHO PROCESAL LABORAL

ENSAYO

FRONTERA COMALAPA; CHIAPAS A 14 DE JUNIO DEL 2020

INDICE

INTRODUCCION	3
UNIDAD IV	4
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN	4
SALA ADMINISTRATIVA LABORAL	5
CONCEPTO DE RECURSO	6
TIPOS DE RECURSOS.....	7
JURISPRUDENCIA EN MATERIAL LABORAL	8
PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN	9
OIT.....	10
CONCLUSION.....	12

INTRODUCCION

El conocimiento de la naturaleza del juicio de amparo, permite adoptar la posición correcta dentro de su procedimiento y los efectos de la sentencia definitiva con que culmina, atendiendo al carácter de parte con que se intervenga (quejoso, autoridad responsable, tercero perjudicado o ministerio público federal).

A propósito del juicio de amparo, cabe una reflexión sobre la naturaleza, finalidad y concepto de las garantías individuales, pues no se concibe un buen manejo del juicio de amparo en beneficio del quejoso o la autoridad, sin el conocimiento de la materia de garantías individuales, dado la litis a resolver consiste en determinar si el acto reclamado es violatorio o no de dichas garantías.

Las garantías de seguridad jurídica determinan una serie de requisitos que las autoridades deben cumplir para realizar un acto en contra del gobernado, y que de cumplirse sea perfectamente constitucional; el ejemplo clásico se contiene en el párrafo segundo del artículo 16 constitucional, que condiciona el libramiento de una orden de aprehensión, a que sea expedida por autoridad judicial; que esté precedida por denuncia, acusación o querrela, respecto de un hecho que la ley tipifique como delito; que mínimo se sancione con pena privativa de libertad y que existan datos que acrediten los elementos del tipo penal y la probable responsabilidad del indiciado (requisitos para la expedición de la orden de aprehensión).

UNIDAD IV

RECURSOS EN EL JUICIO DE AMPARO LABORAL

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

La Suprema Corte de Justicia de la Nación es el máximo órgano judicial, tribunal constitucional y cabeza del Poder Judicial Federal de México. Está conformada por once jueces o magistrados, denominados ministros; uno de los cuales es designado como su presidente por un periodo de cuatro años, siendo este responsable de la dirección del organismo y mayor representante ante los otros poderes.

La vigente Constitución de 1917 prevé este órgano en su título tercero, capítulo IV, y abordándolo en cinco artículos. En ellos se especifican las obligaciones, facultades, requisitos y restricciones de la corte; principalmente la facultad exclusiva, entre los órganos del mismo sistema judicial, para estudiar, discutir, y emitir sentencias definitivas en controversias constitucionales o acciones de inconstitucionalidad, que surjan entre los poderes de la Unión, los poderes estatales, autoridades municipales, los órganos autónomos, o la contradicción de una norma con la carta magna. Es decir, le corresponde asegurar el orden establecido por la Constitución y mantener el equilibrio entre las diversas instituciones de gobierno. Sus deberes incluyen también, como última instancia legal, solucionar de modo definitivo, asuntos judiciales de gran relevancia social, a través de las resoluciones jurisdiccionales que dicta. Por lo anterior, y al tratarse del principal y más alto tribunal de naturaleza constitucional, no existe órgano ni autoridad que se encuentre por sobre ella o recurso judicial que pueda interponerse en contra de sus decisiones.

Los ministros son designados por la Cámara de Senadores, a partir de una terna propuesta por el presidente de la República; duran quince años en su cargo y solo pueden volver a ocuparlo, si con anterioridad lo hicieron en calidad de interino. Su

trabajo se distribuye a través de sesiones en pleno (con la presencia de los once ministros) y en salas (dos integradas por cinco ministros cada una). Cada formato y sala con competencias judiciales distintas, siendo las de pleno, las de mayor jerarquía. Ni la constitución, ni la ley respectiva establecen fechas de toma de posesión para los ministros, estas se producen en cuanto se dé el nombramiento. En tanto que los periodos de sesiones en la corte, los determina la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, siendo dos al año; el primero comenzará el primer día hábil del mes de enero y terminará el último día hábil de la primera quincena del mes de julio; el segundo comenzará el primer día hábil del mes de agosto y terminará el último día hábil de la primera quincena del mes de diciembre.

Su sede se encuentra en el Edificio de la Suprema Corte, localizado en el Centro histórico de la Ciudad de México, en la esquina sureste del Zócalo, justo a un costado del Palacio Nacional.

SALA ADMINISTRATIVA LABORAL

La Corte funciona también en dos Salas, cada una compuesta por cinco ministros, de entre quienes se elige a su presidente cada dos años. Se requiere sólo de cuatro integrantes para sesionar y sus resoluciones se toman por mayoría de votos. Sesionan los días miércoles, a partir de las once horas.

Las Salas dividen su competencia por materia. La Primera Sala conoce de asuntos civiles y penales, y la Segunda de administrativos y laborales.

Las Salas llevan a cabo funciones jurisdiccionales principalmente, pero a su vez cuentan con algunas administrativas. En cuando al primer tipo, por ley, las Salas resolverán las apelaciones a las controversias federales resueltas por jueces de distrito, cuando lo solicite un Tribunal Unitario de Circuito o el Procurador General de la República, las revisiones a los amparos directos e indirectos en ciertos

casos, algunos recursos de queja en juicios de amparo, los recursos de reclamación en contra de acuerdos dictados por su presidente en los asuntos de su competencia, algunas controversias competencias que involucren a órganos del PJF, las contradicciones de tesis entre Plenos o Tribunales Colegiados de diferente Circuito, las controversias sobre los convenios de colaboración penal entre los estados y el D.F. y el reconocimiento de inocencia. Sus funciones administrativas consisten en la resolución de los impedimentos y excusas de sus integrantes y la elección de sus presidentes/as.

CONCEPTO DE RECURSO

El recurso se interpone por la parte que no ha visto satisfechos sus objetivos en la resolución que quiere recurrir y solicita un nuevo estudio por otro órgano, normalmente el superior jerárquico de quien ha dictado la resolución, con el fin de alcanzar sus objetivos. Por tanto, buscará la nulidad, la anulación o la reforma del contenido de la resolución.

El hecho de poder pedir una revisión de una resolución judicial es un derecho, el derecho al recurso.

Se persigue que la resolución sea revisada por este u otro órgano realizando un nuevo examen de las circunstancias de la situación concreta.

TIPOS DE RECURSOS

RECURSOS DE APELACION: La apelación es una vía ordinaria de recurso por medio de la cual una parte que se considera lesionada por una sentencia, somete a un tribunal de grado superior su inconformidad o queja, a los fines de que la misma sea revocada o reformada.

El recurso de apelación es una vía que está abierta a toda sentencia dictada por un Juzgado de Trabajo en materia de conflictos jurídicos, con excepción: 1º. De las relativas a demandas cuya cuantía sea inferior a diez salarios mínimos; y 2do. De las que el Código de Trabajo declara no susceptibles de ser recurrida. En el caso de cuando la sentencia decida haya sido sobre competencia, esta será siempre apelable.

Puede ser impugnada mediante recurso de apelación toda sentencia dictada por un juzgado de trabajo en materia de **conflictos** jurídicos, con excepción:

1. De las relativas a demandas cuya cuantía sea inferior a diez salarios mínimos;
2. De las que este Código declara no susceptibles de dicho recurso.

Las sentencias que decidan sobre competencia son apelables en todos los casos.

Sólo puede interponer recurso de apelación contra una sentencia quien ha figurado en ella como parte.

RECURSO DE CASACIÓN EN MATERIA LABORAL: La casación es una vía de recurso mediante la cual se persigue ante una jurisdicción superior llamada Corte de Casación, que entre nosotros es ejercida por la Suprema Corte de Justicia, la anulación de las decisiones en última o única instancia dictadas en violación a la ley.

Cuando se casa y anula la sentencia atacada con este recurso, ésta no se sustituye por la que emite la Suprema Corte que se limita a enviar a las partes a otro tribunal del mismo grado para que se discuta de nuevo la causa, sin que pueda, en ningún caso, conocer el fondo del asunto. En otras palabras, el recurso tiende a hacer censurar la no conformidad de la sentencia impugnada a las reglas de derecho.

RECURSO DE TERCERÍA EN MATERIA LABORAL: La palabra tercería proviene de terceros, por lo que podemos definirla como el recurso extraordinario abierto a todos los terceros, cuando son lesionados o están amenazados de un perjuicio, por el efecto de una sentencia en la cual ellos no han sido partes. Es por tanto, que se denomina Tercería, cuando el tercero cuyos derechos sean perjudicados por una sentencia, puede intentar contra ésta recurso de tercería. Pueden intentarlo además el causahabiente de una de las partes, cuando sea víctima de un fraude. Art.648, Código Laboral Dominicano.

El Recurso de Tercería como cualquier otro, está a la disposición de toda persona que considere que se le están violando sus derechos. Las sentencias emanadas de los Tribunales son obra de seres humanos que bien pueden intencionalmente o no, cometer errores o abusos. La tercería principal debe ser intentada ante el tribunal que haya pronunciado la sentencia. Veremos en este trabajo cual es la base legal principal de este recurso analizándolo cuidadosamente, quienes son las personas que podrían interponer el recurso, el plazo para interponerlo así como las condiciones necesarias para recibirlo.

JURISPRUDENCIA EN MATERIAL LABORAL

Jurisprudencia es el conjunto de sentencias o resoluciones judiciales emitidas por órganos judiciales y que pueden repercutir en sentencias posteriores. En algunos países, la jurisprudencia puede ser una fuente del Derecho, directa o indirecta.

Este término también se refiere a la doctrina jurídica que estudia las sentencias judiciales. Hace referencia también a un criterio o forma de ejecutar una sentencia basado en otras sentencias anteriores.

Esta palabra procede del término latino *iuris prudentia*. Se forma con el término *ius*, *iuris* ('Derecho') y *prudentia*, derivada de la palabra *prudens*, *prudens* ('sabiduría', 'conocimiento').

La jurisprudencia laboral es la jurisprudencia referida a las sentencias judiciales propias del Derecho Laboral o del sistema jurídico del Trabajo. La temática se centra en estudios jurídicos que tratan, por ejemplo, aspectos referidos a los derechos de los trabajadores como el despido improcedente o las indemnizaciones.

PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN

En el supuesto de que durante el procedimiento de Ejecución la parte patronal manifieste su voluntad de acatar en sus términos el laudo emitido, tenemos que en caso de pagos líquidos y ciertos estos, podrán llevarse a cabo en una sola exhibición o incluso como lo señala la propia Ley también es dable convertir modalidades para su cumplimiento.

Cualquiera de la opciones que se maneje, tenemos que tratándose de entrega de sumas de dinero, si bien es cierto en la diligencia de ejecución se hará constar la exhibición de dicho dinero por parte del Patrón, mas cierto es que la entrega de estas cantidad deberán efectuarse en el local de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en específico en la Junta Especial ante la cual se tramita el juicio laboral, es por ello, que se procederá a levantar una comparecencia en la que el actor personalmente o el representante legal del patrón manifiesten, ya se la cumplimentación total del laudo o el pago en parcialidades del mismo, solicitando que el Secretario de Acuerdo de la junta proceda a certificar y dar fe de la entrega y recibo del dinero a la parte actora, con la finalidad de que la junta quede debidamente formalizada. La ley

no señala, en nuestros días las Juntas de Conciliación y Arbitraje solo admite pago en efectivo.

OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en junio. Su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración, que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas de la OIT y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación. También elige al director general. En 2012 fue elegido para el cargo el británico Guy Ryder. La sede central se encuentra en Ginebra (Suiza).

En 1969 la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz.¹ Está integrada por 187 estados nacionales (2012). No tiene potestad para sancionar a los gobiernos.

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919. Las negociaciones tuvieron la particularidad de ser realizadas entre los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, quienes tomaron como base la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores que había sido fundada en Basilea en 1901 para establecer la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de Paz de París e incluida en la sección XIII del Tratado de Versalles situado en Francia.

La constitución de la OIT tuvo lugar en la conferencia de Washington celebrada entre el 29 de octubre y 29 de noviembre de 1919, en la que participó como representante de las organizaciones obreras españolas Francisco Largo Caballero, secretario general de la socialista Unión General de Trabajadores, resultando elegido miembro de su Consejo de Administración y colaborando a partir de entonces muy estrechamente con el primer director general de la OIT, el francés Albert Thomas.

CONCLUSION

El juicio de amparo es el medio de defensa más importante que tiene el gobernado para combatir los actos autoritarios del poder público; sin embargo, en los últimos años se ha visto como un mecanismo en extremo formal y cerrado que dificulta en ciertos casos hacer efectivos los derechos y, en otros, los abusos del propio gobernado, distorsionando la esencia de este medio de defensa constitucional.

Lo anterior se debe en gran medida a que prácticamente en los últimos veinte años la legislación no se ha modificado ni ajustado a los cambios que la misma dinámica social exige, de ahí que la reforma constitucional de diciembre de 2010 y su consecuente Nueva Ley de Amparo (en discusión en el Congreso de la Unión) vienen a darle aire fresco y a hacerlo más asequible para el gobernado.