



**Nombre del alumno: Lidia De León López**

**Nombre del profesor: Sergio Alejandro Vellamín López.**

**Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico unidad IV, el procedimiento ordinario laboral.**

**Materia: Derecho Procesal Laboral**

**Grado: 9 Cuatrimestre.**

**EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

**El procedimiento o ordinario laboral:**

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. Por esta razón se debe hacer hincapié en que el proceso laboral debe mantener su estructura de principios fundamentales.

**Ámbito de aplicación:** 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.

**Conflicto de trabajo:**

Para la aplicación del procedimiento ordinario laboral evidentemente se requiere que exista una controversia derivada de un conflicto de trabajo que genere la necesidad de resolver u otorgar la razón a alguno de los sujetos procesales típicos en una controversia laboral (patrón o trabajador).

En materia procesal, el profesor José Ovalle Favela señala que el conflicto se convertirá en litigio cuando una persona formula contra otra una pretensión, es decir, le exige la subordinación del interés ajeno al interés propio; y frente a esa pretensión, la otra parte expresa su resistencia ante la pretensión que se le reclama.

**Existen diversas clasificaciones en torno a los conflictos de trabajo:**

1) Conflictos jurídicos-individuales: surgen entre trabajadores y patrones determinados. 2) Conflictos jurídicos-colectivos, 3) Conflictos colectivos de naturaleza económica, 4) Conflictos inter-obrero, 5) conflictos inter-sindicales, 6) conflictos entre trabajadores y patrones.

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.

**El procedimiento ordinario laboral:**

**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).

**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, 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.

**Generalidades de la conciliación:**

En la etapa de conciliación se pueden dar los supuestos de la conciliación, la inasistencia, la obtención de un convenio o el diferimiento de la audiencia. Esta etapa de conciliación está perfectamente delimitada como la primera parte del procedimiento ordinario laboral; encuentra su regulación específica en el artículo 876 LFT.

**Efectos:**

Los efectos de esta etapa también encuentran su fundamento en el artículo 876 de la LFT, y obedecen a los supuestos que hemos señalado con anterioridad. Naturalmente, el objetivo deseado es la obtención de un acuerdo conciliatorio, lo que casi no se da.

**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 parte actora fija sus pretensiones, ejercitando una acción, y la parte demandada se resiste, oponiendo las excepciones legales que considere pertinentes.

UNIDAD IV



**La demanda:**

La demanda es el acto procesal mediante el cual la parte actora exige el cumplimiento de determinadas prestaciones a su contraparte (parte demandada) en ejercicio de una acción que le justifique la obtención de ese derecho.

**La contestación a la demanda:** La contestación de la demanda se dará en términos de la expresión de excepciones, como contrapeso a las acciones intentadas por la parte actora. En ejercicio de la excepción o derecho de defensa en juicio, la parte demandada opone sus excepciones contrarias al ejercicio o acción de su contraparte.

**Efectos:**

Como parte de esta etapa, una vez que las partes han expresado sus acciones y excepciones, éstas podrán por una sola vez replicar (manifestaciones del actor sobre la contestación del demandado) y contrarréplica (contestación que hace el demandado de la réplica) brevemente, asentándose en actas sus brevedad es por demás relativo e Impreciso. Podemos resumir estos efectos, basándonos en el artículo 879 LFT, en los siguientes: Incomparecencia del actor e Incomparecencia del demandado.

**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. Las pruebas cuyo ofrecimiento es más común en materia laboral se encuentran señaladas en el artículo 776 LFT.

**Ofrecimiento:**

El laboralista Miguel Bermúdez Cisneros señala que el ofrecimiento de Pruebas: Es el acto procesal, mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas a fin de comprobar sus excepciones y defensas, es el que corresponde a lo que Carnelutti llamaba la disponibilidad de la prueba.

**Ofrecimiento de pruebas de las partes:** El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, y aquél a su vez podrá objetar las del demandado. Las objeciones podrán referirse a dos cuestiones en lo particular: el alcance y valor probatorio, y la autenticidad.

UNIDAD IV

**Admisión:**

**Admisión:** La etapa de admisión de pruebas corresponde a una de las actuaciones de la junta, donde determinará si las probanzas que le fueron ofrecidas cumplen con los requisitos que hemos mencionado con anterioridad, y merecen ser consideradas para continuar con la secuela procesal.

**Desahogo:** El desahogo de las pruebas es el momento procesal en que las partes manifiestan ante la autoridad las pruebas que les fueron previamente admitidas, con la intención de probar su dicho y fundamentar sus acciones o sus excepciones. En esta etapa, no sólo se requiere el apego a la ley, sino también la habilidad de la persona que esté desahogando las probanzas.

**La posibilidad de alegar:**

El alegato, en sentido procesal, es un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación. Podemos señalar como diferencia entre una demanda o su contestación y un alegato, que en las primeras se presumen ciertos los hechos que se Relatan.

**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.

**Los indicios:**

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.

**Disposiciones Generales:** Las tercerías señala el maestro Eduardo Pallares, "aparecieron tardíamente en la historia del derecho procesal. En el sentido restringido, la tercería significa la intervención de un tercero en determinado proceso en el que hace valer sus derechos de propiedad o de preferencia a efecto de evitar que el remate de los bienes embargados pueda causarle perjuicios irreparables.