



MATERIA: DERECHO PROCESAL LABORAL

PROFESOR: LUZ MARIA CASTILLO

ALUMNO: SONIA LILI ALVAREZ LOPEZ

LICENCIATURA: DERECHO

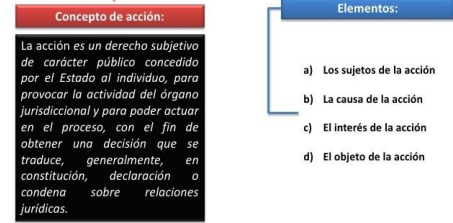


Las características de las juntas de Conciliación y Arbitraje se definieron desde la segunda década del siglo XX en la Constitución, donde fueron facultadas como autoridades jurisdiccionales, con atribuciones para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo. Desde su origen, a estas juntas se les integró como autoridades administrativas con facultades de tribunales, lo cual las hace singulares y ha generado controversia en torno a la naturaleza jurídica de los órganos de impartición de justicia laboral.



TUTELA Cuando se habla del derecho laboral mexicano es frecuente que quienes representan los intereses de los empleadores digan que es una rama del derecho que deja en desventaja al patrón, protege en demasía los intereses del trabajador e incluye prestaciones y derechos para la parte obrera que no existen en otros países. Incluso, organismos empresariales como la Canacindra y la Coparmex han llegado a señalar, en el contexto del debate sobre globalización y libre comercio, que el derecho laboral mexicano es un obstáculo para lograr una mayor inversión extranjera, que dificulta la competitividad del país en el contexto internacional al no fomentar la productividad y rendimiento laborales, ni condicionar las prestaciones y derechos a aquéllos.

LAS ACCIONES EN MATERIA DE TRABAJO



ACCIONES Y EXCEPCIONES EN MATERIA DE TRABAJO: acción es un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas. La acción, ha escrito Eduardo Couture, es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la justificación de una pretensión. Acción y pretensión son términos que se confunden frecuentemente. La acción concedida como la facultad de solicitar la intervención del órgano jurisdiccional, no debe confundirse con la pretensión, que es la petición concreta que se formula a la autoridad para obtener una decisión favorable. En materia laboral, la acción procede, aun cuando no se exprese su nombre, con tal que se determine con claridad la causa de la pretensión.

LA TRILOGÍA ESTRUCTURAL DEL PROCESO

ACCIÓN

ELEMENTOS DE LA ACCIÓN

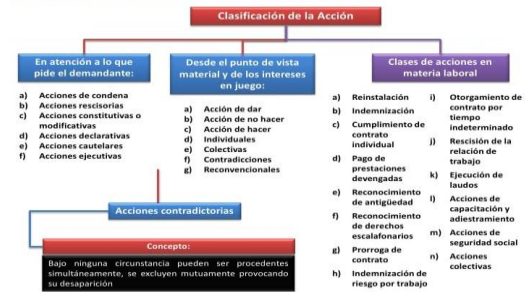


Según se den estos elementos, cada proceso tendrá una individualidad, la pretensión se planteará entre determinada parte y con relación a determinada cosa y conforme a un cierto fundamento.

ELEMENTOS DE LA ACCIÓN La doctrina más generalizada considera como elementos de la acción, los siguientes: a) Los sujetos. Que son el sujeto activo, al que corresponde el poder de obrar, y el pasivo, frente al cual corresponde el poder de obrar (actor y demandado). b) La causa de la acción. Que es el hecho o el acto jurídico que origina la acción c) El interés de la acción. Que es el fundamento para que la acción corresponda; donde no hay interés no hay acción. O bien el interés es la medida de la acción (elemento de naturaleza económico-patrimonial o moral de la acción). Sin este requisito sería un caso absurdo de derecho. d) El objeto, o sea, el efecto a que tiende el poder de obrar, lo que se pide.



1. LAS ACCIONES EN MATERIA DE TRABAJO



CLASIFICACION DE LA ACCION:

ACCIONES DE CONDENNA

ACCIONES RESCISORIAS

ACCIONES CONSTITUTIVAS

ACCIONES DECLARATIVAS

ACCIONES CAUTELARES

ACCIONES EJECUTIVAS

CLASES DE ACCIONES EN MATERIA LABORAL

- a).- Reinstalación.
- b).- Indemnización constitucional (3 meses).
- c).- Cumplimiento de contrato individual (en cuanto a condiciones convenidas).
- d).- Pago de prestaciones devengadas (salarios, aguinaldo, vacaciones, etc.).
- e).- Reconocimiento de antigüedad.
- f).- Reconocimiento de derechos escalafonarios.
- g).- Prórroga de contrato (subsistencia temporal del contrato).
- h).- Indemnización por riesgo de trabajo.
- i).- Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado (labores permanentes).
- j).- Rescisión de la relación de trabajo (patrón y trabajador).
- k).- Ejecución de laudos (para hacer efectivo el fallo dictado).
- l).- Acciones de capacitación y adiestramiento.
- m).- acciones de seguridad social
- n).- Acciones colectivas. Son las ejecutadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un derecho o cumplimiento, revisión de un contrato colectivo de trabajo.

UNIDAD 5 DEMANDA Y CONTESTACIÓN

*5.2 Acciones laborales contradictorias *ACCIONES LABORALES CONTRADICTORIAS:

ACCIONES CONTRADICTORIAS. TIENEN ESE CARÁCTER LA DE PRÓRROGA DE CONTRATO Y LA DE OTORGAMIENTO DE PLANTA.

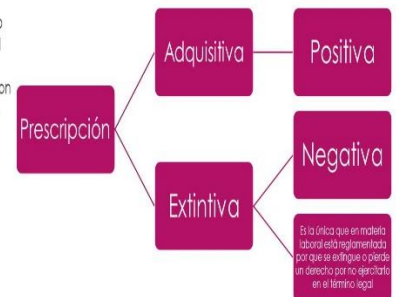
ACCIONES CONTRADICTORIAS EN MATERIA LABORAL, SE EXCLUYEN PERO NO SE NULIFICAN



La jurisprudencia considera contradictorias las acciones de prórroga de contrato y de otorgamiento de planta. En efecto, la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley de la materia, y el otorgamiento de planta, son acciones contradictorias entre sí, porque al demandar la última, se está afirmando que existe relación de trabajo permanente, es decir, por tiempo indefinido, lo cual excluye la pretensión de que el propio trabajador exija la prórroga de su contrato, en virtud de que esto último presupone una contratación temporal o transitoria.

1.6 PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES.

- Prescripción: medio jurídico para adquirir o perder derecho por el solo transcurso del tiempo de acuerdo con los requisitos de la ley.
- Leer artículo 516.



La prescripción es un medio jurídico para adquirir o perder derechos por el solo transcurso del tiempo, de acuerdo con los requisitos de Ley.



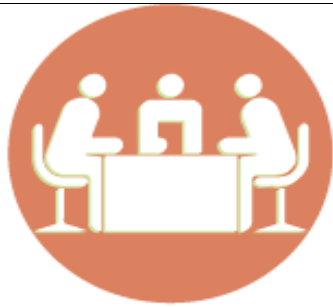
Resalta su importancia por ser el procedimiento más utilizado en la resolución de conflictos laborales. Por esta razón se debe hacer hincapié en que el proceso laboral debe mantener su estructura de principios fundamentales, pero sin olvidar las necesidades que van apareciendo con los cambios sociales y, sobre todo, los cambios que aparecen por la modificación de las bases del derecho laboral.



CONFLICTOS 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). Como una primera aproximación, referimos que el vocablo conflicto se deriva de la voz latina *configure*, que significa combatir o, por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso,

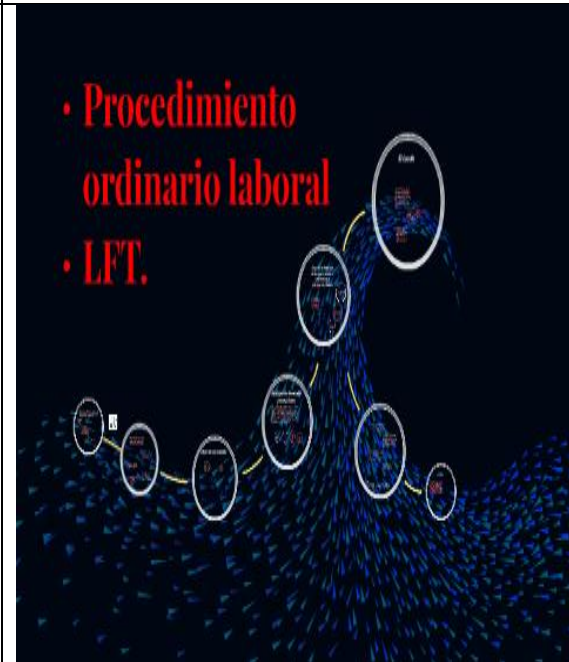


PRIMERAS ACTUACIONES EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL: Tal y como lo señala el artículo 871 LFT, el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la junta competente, la cual lo turnará al pleno o a la junta especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la junta.



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; Comparecencia, intervención de la junta,



DEMANDA Y SUS 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. 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.

Medios Probatorios

El medio de prueba es el procedimiento o el mecanismo utilizado por las partes para demostrar la verdad de sus afirmaciones, provocando una convicción en el juzgador, por ese motivo su correcta utilización es trascendental en el proceso.

Con los medios probatorios se pretende demostrar o justificar en el juicio la verdad o falsedad de determinados hechos o acontecimientos de la controversia y no el derecho, ya que este no está sujeto a prueba (salvo las excepciones consignadas en la legislación), no debe confundirse los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que constituyen el cómo y el modo en que las partes aportan a la junta elementos de convicción.



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, y en el último se argumenta su certidumbre a partir de la experiencia de las pruebas desahogadas.



LAUDO: 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 reconvencción 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 resolutorios.

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.