



**Nombre de alumnos: yuceli yaneth
roblero rodriguez**

**Nombre del profesor: Lic. Sergio
Alejandro vellamin.**

Nombre del trabajo: ensayo.

Materia: derecho procesal laboral.

Grado: 9 cuatrimestre

Grupo: c

El procedimiento ordinario 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), generando críticas y poniendo sobre la mesa del debate la necesidad de reformar nuevamente al proceso laboral, que no ha sido modificado desde 1980.

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.

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).

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. 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 UNIVERSIDAD DEL SURESTE 70 individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial⁷ en esta ley”.

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 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 auto compositiva, 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, en cuyas dos primeras fracciones se explican las características de esta etapa; -Comparecencia personal de las partes, -Intervención de la junta.

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. Obtención de un acuerdo conciliatorio: si las partes llegaren a un acuerdo se dará por terminado el procedimiento, pues se realizará un convenio que se someterá a la aprobación de la junta, principalmente para verificar la inexistencia de alguna irrenunciabilidad en los derechos laborales; si el convenio se apega a derecho, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo. Pláticas conciliatorias: las partes, de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los mismos apercibimientos contemplados en la ley. Apercebimientos: si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones. En caso de que las partes no concurran a esta etapa, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

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 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. En el procedimiento laboral ordinario vamos a tener las acciones derivadas del acto que dé origen al procedimiento y que van a variar dependiendo de si se trata de un ejercicio individual o colectivo. Una vez que el personal jurídico de la junta de Conciliación y

Arbitraje ha hecho la exhortación a las partes de reconsiderar una posible conciliación, y éstas han persistido en su actitud, el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios.

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.

Eventualmente, la parte demandada puede ejercer la acción y formular una pretensión, cuando reconviene o contrademanda a la parte actora; en este caso, la parte demanda asume también el papel de parte actora por lo que se refiere a la reconvencción; igualmente la parte actora original se convierte en demandada en la reconvencción. Continuando con el desarrollo del procedimiento ordinario laboral, una vez que el actor expone su demanda, el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda de forma oral o por escrito. En el escrito de contestación y siguiendo la función del demandado, éste opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. Si el demandado UNIVERSIDAD DEL SURESTE 76 recurre al silencio o a las evasivas provocará que se le tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. El demandado tiene la posibilidad de establecer las excepciones que considere pertinentes y que pueden ser ad causam o ad procesum. En el primer supuesto, las defensas que alegue el demandado se referirán a circunstancias que destruyan el vínculo jurídico laboral, como el caso de negar la relación de trabajo o decir que se está en presencia de un vínculo distinto al laboral; en el segundo supuesto tenemos aquellas excepciones que buscan afectar al proceso, como la de incompetencia.

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, pues la “brevedad” no se mide en el tiempo, ya que si la demanda es muy amplia y la contestación también, evidentemente la réplica y contrarréplica seguirán la misma suerte.

Las pruebas; En el ámbito jurídico-procesal, la expresión prueba tiene dos significados: denota un sistema de normas adjetivas —los ordenamientos procesales objetivos, dentro de los que UNIVERSIDAD DEL SURESTE 78 normalmente se contienen los procedimientos probatorios— y un sistema de conceptos: integradores de un capítulo o rama de la ciencia del derecho procesal. Es de entenderse que ambos sentidos concuerdan con los dos momentos del concepto, que es actividad pensante y a la vez

como objeto pensado. 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.

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. Según él, no bastaba que las pruebas existan, sino que es necesario, además, que las partes y el tribunal dispongan de ellas, es decir, presentarlas en el juicio para que sirvan de base a la sentencia y la formación de éste, mediante el ofrecimiento se pone ante la autoridad juzgadora el legajo probatorio por el cual se pretende justificar la acción o la excepción; ya corresponderá al TRIBUNAL DEL SURESTE 80 tribunal hacer las diligencias y tomar las consideraciones que correspondan a derecho, tal y como lo veremos más adelante, pero mientras tanto el ofrecimiento de pruebas, en el procedimiento ordinario laboral, constituye la siguiente etapa dentro de la audiencia. En el artículo 880 LFT se establecen los lineamientos para desarrollar la fase probatoria; en lo que respecta a este apartado, sólo nos interesan las primeras tres fracciones que se refieren al ofrecimiento de las probanzas.

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. Cabe señalar que la falta de comparecencia de alguna de las partes en esta etapa se traduce en la preclusión del derecho de ofrecer pruebas.

Pruebas sobre pruebas de la contraparte: las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

Requisitos en el ofrecimiento de pruebas: las pruebas deberán ofrecerse con los términos y características generales que hemos mencionado con anterioridad, y con las particularidades que correspondan a cada probanza.

Pruebas sobre hechos supervenientes y tachas: la LFT, a diferencia de otros ordenamientos jurídicos, no hace referencia a las pruebas supervenientes propiamente UNIVERSIDAD DEL SURESTE 81 dichas, pues es muy específica al contemplar el

caso concreto de las pruebas sobre hechos supervenientes y las tachas, las cuales pueden ser ofrecidas y admitidas aun cuando la etapa ya se hubiese cerrado (artículo 881).

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. La admisión de pruebas es de actuación exclusiva de la junta; es un acto procesal donde las partes esperan el resultado de las consideraciones de la junta.

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, para obtener los resultados esperados y probar aquello que verdaderamente se quiere probar.

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

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).

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.

Disposiciones generales; Las tercerías señala el maestro Eduardo Pallares, "aparecieron tardíamente en la historia del derecho procesal. No hay antecedentes de ellas en el derecho romano, en el medieval ni en el canónico. Las leyes españolas desde el fuero juzgo y la novísima recopilación, tampoco las reglamentan y es necesario llegar hasta la ley de enjuiciamiento española de 1885, para encontrar algunos antecedentes del ordenamiento jurídico de que se trata".

