



Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Brandom Daniel Pérez Guzmán

Nombre del tema: Unidad III y IV

Parcial: 1°

Nombre de la Materia: Derecho Procesal Laboral

Nombre del profesor: Jose Reyes Rueda

Nombre de la Licenciatura: Derecho

Cuatrimestre: 9°

JURISDICCIÓN Y PROCEDIMIENTO ANTE LOS TRIBUNALES LABORALES

FUNCIONES DE LOS TRIBUNALES LABORALES

- ARTICULO 604**
 - Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.
 - En su actuación, los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.
- ARTÍCULO 605**
 - Los Tribunales federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, estarán a cargo cada uno, de un juez y contarán con los secretarios, funcionarios y empleados que se juzgue conveniente, determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o de la Ley Orgánica del Poder Judicial Local según corresponda.

PROCEDIMIENTOS ANTE LOS TRIBUNALES LABORALES

- Antes de demandar, será obligatorio intentar alcanzar un acuerdo. Para ello, se crean Centros de Conciliación Laboral integrados por profesionales capacitados en medios alternos de solución de conflictos.
- De no lograr conciliar, las partes podrán acudir a los Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial, con juicios orales, ágiles, modernos, expeditos y en presencia de un juez.

ETAPA DE CONCILIACIÓN

- Se regula por los artículos 684-A al 684-E de la Ley Federal del Trabajo.
- Es una instancia gratuita, imparcial y confidencial. Además, es rápida y ágil pues tiene una duración máxima de 45 días.
- De no lograr un acuerdo, se emitirá una constancia de no conciliación para poder iniciar un juicio ante los Tribunales Laborales competentes.
- No será necesario agotar esta instancia en casos de discriminación, acoso y violencia laboral, y en general, violaciones a los derechos humanos; así como para la designación de beneficiarios, entre otros.

ETAPA DE JUICIO

- Se regula por los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo.
- El nuevo procedimiento laboral se rige por principios de oralidad, inmediación, continuidad, concentración y publicidad.
- La fase escrita consiste en la presentación y contestación de la demanda, incluyendo las pruebas; y en la admisión de réplicas y reconveniones.
- La fase oral consiste en dos audiencias:
 - Audiencia preliminar. Se depura el procedimiento, se establecen hechos no controvertidos, se admiten o desechan pruebas y se cita a audiencia de juicio.
 - Audiencia de juicio. Se desahogan pruebas, se formulan alegatos y se emite sentencia.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

FUNCIONES DE LOS TRIBUNALES LABORALES

Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

ARTÍCULO 604
En su actuación, los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Los Tribunales federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, estarán a cargo cada uno, de un juez y contarán con los secretarios, funcionarios y empleados que se juzgue conveniente, determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o de la Ley Orgánica del Poder Judicial Local según corresponda.

ARTÍCULO 605

EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Dentro del texto de la Ley Federal del Trabajo, podemos encontrar la regulación de un procedimiento de distinta naturaleza al ya estudiado proceso ordinario. Se trata del llamado procedimiento especial, también conocido como sumario dadas sus características.

Los procedimientos especiales tienen por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía, que generalmente significa una necesidad apremiante para el trabajador, o porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso.

De este modo, tenemos que:

En ese orden de ideas, podemos inferir que se trata de un procedimiento por medio del cual se dará trámite a aquellos asuntos que dadas sus características no podrían ser sustanciados un procedimiento ordinario integrado por mayores requisitos y etapas.

Encontramos su regulación a partir del artículo 892 al 897 G de la ley en la materia

CONFLICTOS QUE SON OBJETOS DE TRAMITACIÓN ESPECIAL

El legislador, con el propósito de señalar cuáles serían los supuestos de procedencia, en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo incorporó un listado en el que únicamente se pueden apreciar los artículos y fracciones que hacen referencia a mencionadas hipótesis, que a continuación se plantean con su respectivo fundamento legal.

Se será sustanciado procedimiento especial respecto de los siguientes:

- Jornadas excesivas consideradas inhumanas, contempladas en el artículo 5 fracción III.
- Aprobación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral del contrato individual de trabajo en la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República contratados en el territorio nacional, del artículo 28, fracción III.
- Habitaciones arrendadas a los trabajadores contemplado en el artículo 151.
- Ejercicio de acciones derivadas de la obligación de capacitación o adiestramiento, tal como señala el artículo 153 X.
- Determinación de la antigüedad de los trabajadores, contenida en el artículo 158.
- Pago de prima de antigüedad en el artículo 162.
- Respecto a los trabajadores de los buques, el cumplimiento de la obligación del patrón de reparar o trasladar al lugar convenido al trabajador, tal como dispone el artículo 204 fracción IX.
- Respecto a los trabajadores de los buques, y en el supuesto de extravío del buque, la indemnización a los trabajadores por rescisión de la relación laboral, contenida en el artículo 209 fracción V.
- Respecto a los trabajadores de los buques, y en el supuesto de extravío del buque, pago de salarios en caso de que los trabajadores convienen en realizar trabajos para recuperar los restos del buque o de la carga, contenido en el artículo 210.
- Tratándose de trabajadores de tripulaciones aeronáuticas, la obligación especial del patrón de pagar los gastos de traslado del trabajador y su familia cuando sean cambiados de residencia, de conformidad con el artículo 236 fracción II.
- Tratándose de trabajadores de tripulaciones aeronáuticas, la obligación especial del patrón de pagar salario y gastos en el supuesto de que los trabajadores tengan que ser repatriados o trasladados por destrucción de la nave, de conformidad con el artículo 236 fracción III.
- Indemnizaciones por riesgo de trabajo, tal como señala el artículo 484.
- Indemnización en caso de muerte o desaparición por actos delincuenciales, por riesgo de trabajo, contenida en el artículo 503.
- Resolución por oposición del trabajador por designación de médico de la empresa del artículo 505.
- Cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario.
- Designación de beneficiarios en caso de fallecimiento o desaparición del trabajador.
- Conflictos en materia de seguridad social.

AUDIENCIA

Se regula por los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo.

El nuevo procedimiento laboral se rige por principios de oralidad, inmediación, continuidad, concentración y publicidad.

La fase escrita consiste en la presentación y contestación de la demanda, incluyendo las pruebas; y en la admisión de réplicas y reconveniones.

La fase oral consiste en dos audiencias:

- Audiencia preliminar. Se depura el procedimiento, se establecen hechos no controvertidos, se admiten o desechan pruebas y se cita a audiencia de juicio.
- Audiencia de juicio. Se desahogan pruebas, se formulan alegatos y se emite sentencia.

PROCEDIMIENTOS EN CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS ECONÓMICOS

ARTÍCULO 900
Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

ARTÍCULO 901
En la tramitación de los conflictos a que se refiere este capítulo, los Tribunales deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

ARTÍCULO 903
Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patrones, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

- I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;
- II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y
- III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

PROCEDIMIENTO DE HUELGA

ABARCA DE LOS ARTICULOS 920 AL 938 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

ARTÍCULO 920

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado al Tribunal competente. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside el Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico;

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

IV. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 450, fracción II de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Bis;

V. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patronos la celebración del contrato-ley en términos de la fracción III del artículo 450 de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o deberá mencionarse que se tiene celebrado contrato colectivo de trabajo en la empresa, señalando el número o folio de su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y

VI. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto los contemplados en las fracciones I, IV, V, VI o VII del artículo 450 de esta Ley, así como el previsto en la fracción II de dicho artículo en lo que se refiere a la revisión contractual, para acreditar que el sindicato emplazante es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga el Certificado de Registro del contrato colectivo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el acuse de recibo del escrito en el que se solicitó dicho Certificado.

El Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

ARTÍCULO 921

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

A petición de parte, los Tribunales, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que le sea solicitado, expedirán la certificación de la existencia o no de un emplazamiento a huelga promovido contra un centro de trabajo.

RECURSOS, PROVIDENCIAS CAUTELARES Y TERCEROS

ABARCA DE LOS ARTICULOS 857 AL 863 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

ARTÍCULO 857

El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares:

I. Prohibición de salir del territorio nacional o de una población determinada cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda;

II. Embargo precautorio, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

III. Requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la trabajadora embarazada que haya sido despedida, cuando a juicio del Tribunal existan indicios suficientes para presumir que fue separada en razón de su estado; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley, y

IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer.

Las providencias cautelares señaladas en las fracciones I y II del artículo anterior podrán ser solicitadas al presentar la demanda, o posteriormente ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia. En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada. En ninguno de los dos casos se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia.

Las providencias cautelares previstas en las fracciones III y IV del artículo 857 de esta Ley, se deberán solicitar al presentar la demanda.

ARTÍCULO 858

Las providencias cautelares podrán ser impugnadas mediante el recurso de reconsideración, éste se interpondrá por escrito dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento del acto que se impugna, en el que se expresarán los agravios que le cause la providencia impugnada; dándole vista a la contraparte por el término de tres días para que manifieste lo que a su derecho convenga.

Una vez transcurrido el término de vista, el recurso se resolverá de plano por el juez del conocimiento en la audiencia preliminar.

En el supuesto que la providencia cautelar sea decretada con posterioridad a la audiencia preliminar, y se interponga el recurso de reconsideración, agotada la vista a la contraparte, el Tribunal resolverá de plano.