



Universidad
Tecmilenio®





Atención plena en la respiración

Realiza el siguiente ejercicio mental que te ayudará a mejorar tu concentración antes de empezar.

<https://youtu.be/JNCVDK2thZI>



Certificado en Derecho Litigante

Audiencia de ley: conciliación;
demanda y excepciones; y
pruebas

Semana 8





No hay propiamente una definición de conciliación en materia laboral, pero tenemos como base lo que establece la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos en Materia Penal (2015), al efecto establece que, como conciliación, podemos entender lo siguiente:

- Mecanismo voluntario mediante el cual los intervinientes, en libre ejercicio de su autonomía, proponen opciones de solución a la controversia en que se encuentran involucrados.
- Además de propiciar la comunicación entre los intervinientes, el facilitador podrá, sobre la base de criterios objetivos, presentar alternativas de solución.
- De no llegar a un acuerdo, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria y, en este caso, lo que sigue es la presentación de la demanda diversa.



Para Carrillo (2021), la excepción es la imposibilidad señalada por el demandado de tramitar el proceso por adolecer en alguno de sus presupuestos o requisitos de forma, como la demanda, la competencia del juez, la capacidad procesal o el interés procesal.

Menciona Carrillo (2021) que la Ley Federal del Trabajo no incluye un catálogo de excepciones, sin embargo, podemos definir las partiendo de las que señala la ley, así encontramos las siguientes:



- a) Incompetencia.** Puede presentarse cuando las pretensiones reclamadas no sean propias de la materia del trabajo o seguridad social, o lo son, pero se trate de algún otro tribunal que conozca del trabajo.
- b) Conexidad.** Se refiere a que se han presentado demandas diferentes, creando procesos distintitos que pueden estar conociendo del mismo juzgado o de otro, en la que intervienen las mismas partes, sin importar la personalidad que ostentan sobre hechos relacionados de los que
 - nacen prestaciones distintas; su efecto es
 - acumular el segundo o ulterior expediente
 - al primero en que se realizó el emplazamiento.
- c) Falta de requisito para proceder.** Para el ejercicio de las acciones del trabajo, se requiere agotar la instancia previa de conciliación, solo en el caso de que ella no se logre, entonces se pide un certificado de no conciliación.
- d) Cosa juzgada.** Es la fuerza e inmutabilidad de una resolución que ya quedó firme.
- e) Prescripción.** Es la excepción procesal que determina la extinción del derecho de acción por haber transcurrido el término de ley sin haberse ejercido.

No hay una definición como tal de audiencia preliminar, pero para Carrillo (2021), es el acto procesal en que comparecen las partes y sus representantes en presencia del juzgador para depurar el procedimiento, establecer hechos no controvertidos, resolver sobre la admisión de pruebas, resolver la reconsideración en su caso y citar para audiencia de juicio.

Para Allier (2021), se establece la audiencia preliminar, cuya finalidad es depurar el procedimiento. En ella se hará el pronunciamiento sobre la admisión probatoria, proveyéndose lo relativo a su preparación y se resolverán las excepciones dilatorias.

Por otro lado, Carrillo (2021) define el juicio laboral como la audiencia oral, culmen del proceso en la que, frente al juzgador, las partes desahogan los medios de prueba y estas se valoran, se vierten los alegatos y se produce sentencia definitiva.

La audiencia de juicio será ágil, dice Allier (2021), el juez estará presente en el desahogo de las audiencias (inmediatez) (artículos 873 y 874 de la Ley Federal del Trabajo).



La Ley Federal de Trabajo no establece una definición de prueba, pero para Carrillo (2021), es la condición psíquica del juez en la que ha obtenido convencimiento sobre los hechos que pretendieron demostrar las partes en la audiencia de juicio.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 873-I el momento en el que el tribunal abrirá la fase para el desahogo de pruebas, conforme a lo siguiente:



- Se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor y luego las del demandado.
- Si alguna de las pruebas admitidas no se encontrara debidamente preparada y estuviere a cargo de las partes, se declarará la deserción de la misma, salvo causa justificada.



- El juez deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y sino lo hace en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que en caso contrario, se dejará sin efecto la declaración correspondiente.

1. Investiga en fuentes confiables de internet ejemplos de casos en los que opera la conciliación en materia laboral.





En el presente tema, revisaste la importancia de la fase de conciliación, las excepciones, la audiencia preliminar, la audiencia de juicio, así como el desahogo de pruebas, todo esto es muy importante en este nuevo procedimiento laboral, surgido a raíz de la reforma de mayo del 2019, así como de la introducción de los tribunales laborales, por eso, es primordial que recuerdes los puntos más importantes de cada etapa al momento de aplicarlos en la vida practica.





Una vez desahogadas las pruebas ofrecidas en audiencia de juicio, se procederá al desahogo de manera oral de los alegatos, lo cuales tienen que ser de manera concisa y breve, realizado esto, el tribunal emitirá sentencia en la misma audiencia y con ello, pondrá fin al procedimiento, esto de conformidad con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 873-J de la Ley Federal del Trabajo.

Estas actuaciones finales tienen como propósito resumir lo que se dijo y probó, replicando las posturas de los litigantes, así como sus argumentos jurídicos y probatorios, con miras a la clausura del plenario. Y si bien no puede variarse lo argumentado, es un buen momento para insistir en lo dicho, buscando influir en el tribunal.



El cierre de la instrucción, como bien lo menciona Carrillo (2021), se encuentra enunciado en los numerales 709-B, 783 y 873-F de la Ley Federal del Trabajo. En todos los casos, los artículos mencionados se refiere a un momento en el que cesan las actuaciones de las partes.

Entonces, definimos como el cierre de la instrucción, dice Carrillo (2021), es el momento del proceso del trabajo que se presenta cuando el juzgador lo declara en la audiencia de juicio, previa certificación de que no faltan medios de prueba por desahogar y, en consecuencia, las partes quedan imposibilitadas para seguir actuando, imposibilitando que el expediente que nutra con cualquier otra diligencia o acto, pues tiene efectos de disponer lo actuado hasta ese momento, para que se delibere o el juez dicte sentencia.



Como vimos en el punto anterior, una vez que se realicen los alegatos de las partes, el tribunal declarará cerrada la etapa de juicio y emitirá la sentencia en la misma audiencia, con lo que se pondrá fin al procedimiento.

Para Carrillo (2021), las sentencias se pueden organizar de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Según el asunto que deciden, pueden ser: Principales o definitivas. Cuando resuelven el fondo de la litis y con ellas termina el proceso.
Incidentales. Cuando resuelven un incidente o artículo previo del proceso.

b) Según la forma de resolver; se refiere al sentido que ha de tomar.

Condenatorias. Cuando conceden las prestaciones reclamadas por el actor.

Absolutorias. Aquellas que niegan el derecho del actor de poseer las prestaciones que ha reclamado el demandado.

Mixtas. Aquellas que, en algunas partes, condena a determinada prestación al demandado y en otras lo absuelve.

c) Según su esencia, depende del tipo de acción que se haya ejercido y procedido por el actor; pueden ser:

Constitutivas. Cuando se han constituido un derecho a favor del actor, como en el caso del otorgamiento de una pensión de seguridad social.

Declarativas. Las que reconocen un derecho o una circunstancia de derecho reclamada por el actor, como un despido injustificado, el reclamo del reconocimiento de antigüedad o prórroga de la relación de trabajo.

Ejecutivas. Las que constituyen un derecho que es cuantificable pecuniariamente o la colocación del actor en determinada situación, por ejemplo, la reinstalación del trabajador, la condena al pago de prestaciones o indemnizaciones de trabajo, etcétera.

Como puntos importantes, después de emitida la sentencia, está lo que mencionan los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 843, en las sentencias, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación, se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Solo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

El artículo 844, cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en la propia sentencia, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.

El artículo 847, una vez notificada la sentencia, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar al tribunal la aclaración de la resolución para corregir errores o precisar algún punto. El tribunal, dentro del mismo plazo, resolverá, pero, por ningún motivo, podrá variarse el sentido de la resolución. El error de mención de fecha, nombre, denominación o de cálculo podrá aclararse de oficio.



1. Investiga en fuentes confiables de internet cómo son los alegatos de clausura y menciona un ejemplo de alegato de clausura que, como abogado postulante, expondrías ante el Tribunal de Juicio en un caso de despido injustificado por llegar tarde al centro de trabajo.





Como pudiste comprender, el cierre del juicio laboral no es cosa menor. El proceso laboral es en apariencia sencillo, sin embargo, conjuga muchos elementos que debes tener en consideración a la hora de litigar, pues, de no hacerlo, corres el riesgo de no obtener lo que buscas en el debate. Reflexiona sobre lo que hemos visto hasta el momento, como lo es el concepto de los alegatos y su trascendencia, el momento importante de la sentencia en relación a tu caso planteado ante el tribunal como litigante y, finalmente, el procedimiento de ejecución y la forma de aplicarlo, esto te ayudará a fortalecer tus habilidades en el manejo de estos litigios.



Certificado en Derecho Litigante

Medios de impugnación y
amparo

Semana 8





Solo el juicio de garantías queda como única puerta para acceder a la impugnación. No obstante, las partes pueden subsanar ciertas actuaciones a través de lo que la doctrina ha llamado como **remedios procesales**, en donde el procedimiento pueda regularizarse, declararse nulas algunas actuaciones o revisar los procesos de ejecución. Estos son precisamente los temas que, en los próximos párrafos, revisarás, a efecto de comprender mejor la forma en que puedes emplearlos en beneficio de tus clientes; qué remedios procesales son los más socorridos y cómo se emplean y las nociones generales sobre el amparo laboral.

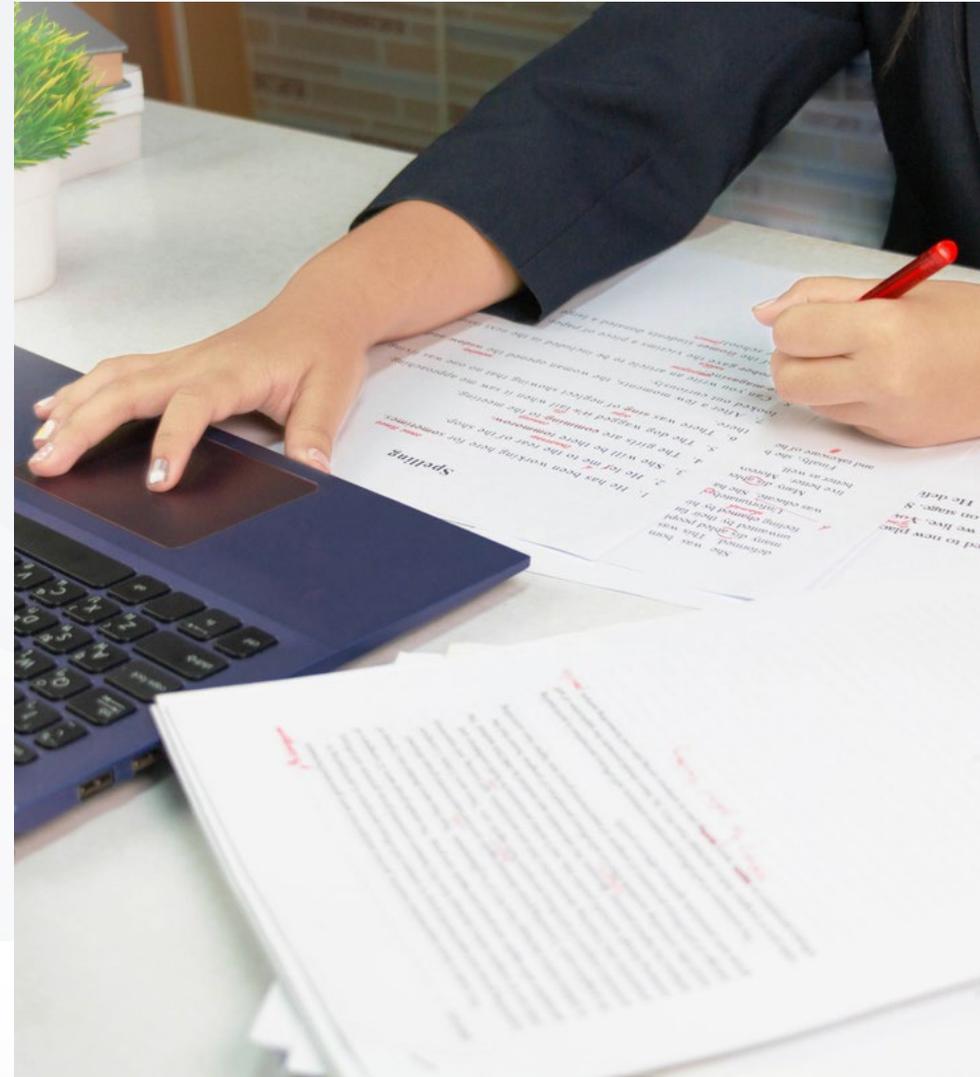
Los recursos, en cambio, son considerados exclusivamente como la resolución de un Órgano Jurisdiccional diverso a aquel cuya actuación ha sido puesta en entredicho, revocando o confirmando el auto o decreto de que se trate.



Remedios procesales

Regularización del procedimiento

Para la enmienda de una falla u error en la sucesión de actos procesales, el artículo 686, en su segundo párrafo de la LFT, establece que los tribunales ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, es decir, para no transgredir lo establecido en el multicitado artículo 848 de la referida legislación.



Aclaración de la sentencia

La aclaración de los laudos fue considerada una novedad en 1980 cuando se instituyó en la Ley Federal del Trabajo, sin que se considerara como un recurso o medio de impugnación real. El artículo 847 de la legislación citada establece que, una vez notificada la sentencia, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar al tribunal la aclaración de la resolución para corregir errores o precisar algún punto. El tribunal, dentro del mismo plazo, resolverá, pero, por ningún motivo, podrá variarse el sentido de la resolución. El error de mención de fecha, nombre, denominación o de cálculo podrá aclararse de oficio.



El juicio de amparo en materia laboral es la institución jurídica más poderosa que tienen los gobernados para la defensa de sus derechos frente a los actos de las juntas que afecten o vulneren su esfera jurídica.

Debes saber que, a raíz de las reformas constitucionales de abril del 2013, derivó el decreto que contiene una nueva Ley de Amparo reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución.



1. Investiga en internet acerca del recurso de amparo en materia laboral, menciona dos ejemplos en los que es procedente el amparo directo e indirecto.





Se ha insistido aquí que en el procedimiento laboral que las sentencias del tribunal no admiten ningún recurso ni pueden revocar sus propias determinaciones. Solo pueden establecerse determinados remedios procesales, o la promoción del juicio de tutela de derechos constitucionales o juicio de amparo.

En realidad, el juicio de amparo se había convertido en una instancia más de los procesos judiciales y ha sido visto más como un recurso que como un verdadero juicio de tutela de la Constitución. Las reformas recientes a la Ley de Amparo limitan el ejercicio de este, a efecto de que no sea usado para ganar tiempo.

