

**DERECHO
PROCESAL
LABORAL**

UDS

UDS

JULIO IVÁN JIMÉNEZ FONSECA
LIC. JULIO CESAR VÁSQUEZ ESPINOSA

INTRODUCCIÓN

El derecho procesal laboral hasta ahora que hemos estudiado se encaminado preponderadamente a la solución de controversias de índole personal, es decir que los conflictos que hasta ahora hemos descubierto como resolver y llevar el proceso en cuanto a términos y estrategias de solución la hemos enfocado a las partes individuales de este, a diferencia de él que a continuación estudiaremos y comprenderemos que se encarga de regular y resolver los conflictos derivados de un grupo laboral, ya sea sindicatos, como un grupo en general de trabajadores que se vean afectados por los patronos quienes se encargan de remunerarlos.

Es importante la comprensión del tema ya que además de ser algo nuevo para nosotros, es una forma de reforzar nuestros conocimientos anteriormente obtenidos de las practicas del proceso laboral de índole individual, ya que este se encuentra ampliamente relacionados con el que a continuación estudiaremos.

PROCEDIMIENTOS PARA LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Este tipo de procedimientos se encuentra pre vistos en el sistema laboral Mexicano, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implementación de nuevas condiciones de trabajo o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, considerando la gravedad o la accesibilidad de las partes al momento de buscar una solución factible para ambas partes participas de la relación laboral y por ende el conflicto suscitado.

Este tipo de conflictos colectivos se encuentra considerado dentro de la ley federal del trabajo, en su artículo 900 que a la letra dice: “Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos 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”

Así mismo nos encontramos que en su artículo consiguiente, nos habla del fin que busca encontrar este capítulo respecto a los conflictos que regula, es importante mencionarlo ya que nos una idea amplia y concisa de los que se busca regular y reparar, así es que el articulo 901 nos establece lo siguiente: “- 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”

Es así que no nos encontramos ante un trámite sumamente diferente al convencional, es decir al que regula a un solo sujeto de derecho, si no que establece y busca dar solución a conflictos de amplio alcance, sin embargo es de fácil percepción que cuentan ambos con las mismas bases de derecho.

CARACTERÍSTICAS

- Legitimidad: es utilizado por las empresas y patronos que se encuentren afectados, pueden ser solicitados por los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una

empresa o establecimiento, siempre que se afecte el mayor interés profesional en común, es decir que se vean afectados los miembros de la empresa conjuntamente y esta se deberá establecer mediante demanda por escrito señalando los agravios y los preceptos de ley violados fundamentalmente. De acuerdo al artículo 903 de la ley federal de trabajo esta 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.

- **Requisitos:** Este procedimiento debe hacerse por escrito y debe contener el nombre y domicilio de quien promueve, y acreditar su personalidad. En dicho escrito, se deberán exponer los antecedentes, hechos y causas que dieron origen al conflicto, así como las pretensiones del promovente, es decir lo que busca lograr mediante el proceso iniciado.

El escrito deberá a demás de los requisitos antes mencionados, se deberá de acompañar de los siguientes requisitos, según nos establece el artículo 904 de la ley federal del trabajo:

- I. Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;
 - II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;
 - III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;
 - IV. Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones;
- y

- V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Una vez recibida la demanda el tribunal ordenará emplazar a la parte demandada para que conteste en el término de quince días. El escrito de contestación deberá reunir los mismos requisitos exigidos para la demanda, incluyendo en su caso la objeción de pruebas de la contraparte, las excepciones procesales y las pruebas con que éstas se acrediten.

Con la contestación se dará vista a la parte actora para que en el término de cinco días manifieste lo que corresponda y, en su caso, objete las pruebas de la demandada. De objetar las pruebas, deberá ofrecer los medios probatorios conducentes. Es decir que en esta parte aludimos a un principio general, establecido en nuestros códigos, que dice “el que niega no debe probar nada, pero quien ofrece debe comprobar”. Partiendo de esto es importante para las partes tener en claro que esta dentro de sus posibilidades probar y que definitivamente no puede contra decir.

Desahogada la vista o transcurrido el plazo para su desahogo, el Tribunal citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los veinticinco días siguientes. En el auto que señale día y hora para la celebración de audiencia, el Tribunal se pronunciará respecto de la admisión de pruebas ofrecidas por las partes, ordenando su desahogo dentro de dicha audiencia.

Desahogadas todas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de 72 horas para que formulen sus alegatos. Concluido dicho término, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción, y dentro de un término de 15 días, emitirá un dictamen conforme a los requisitos establecidos en los artículos 916, 917, 918 y 919 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que se declare cerrada la instrucción, el Tribunal dictará sentencia dentro de los treinta días siguientes, la que deberá contener:

- I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;

- II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;
- III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por el Tribunal
- IV. Un extracto de los alegatos; y
- V. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

Dando fin así al conflicto en el que se vieron envueltas las partes encontrando una solución por el juez que le resulte favorable o negativa para alguna de las partes pero la cual se deberá de respetar al pie de la letra, ya que de lo contrario podría traerles consecuencias jurídicas para quien rompa lo previamente establecido y formalizado con forme a sentencia.

CONCLUSIÓN

Para concluir es importante mencionar que nos encontramos ante un procedimiento relativamente sencillo de comprender y practicar, no es mas que una pequeña variación del proceso que hemos estudiado con anterioridad, ya que a diferencia del proceso individual en este llegamos a representar a un grupo de personas que buscan llegar a un mismo objetivo, que les respeten sus derechos laborales, o un mayor beneficio de sus labores, es asi que cabe mencionar que este proceso es de una sencillez relativa.

Aun en mención de lo anterior cabe señalar la importancia de el estudio de dicho proceso porque aun con la gran semejanza al anterior estudiado, es decir el proceso individual, este cuenta con propias características propias, asi como de estrategias meramente adjuntas a esta como parte de su naturaleza jurídica, es asi que para terminar con el ensayo debo resaltar totalmente la importancia del derecho procesal en la sociedad ya que mediante este logramos obtener un trato justo por parte de los patrones y sobre todo una remuneración acorde a nuestro trabajo.