



Nombre de alumno:

MARÍA THALIA ROMERO GALEANA

Nombre del profesor: JULIO CESAR VAZQUEZ ESPINOSA

**Nombre del trabajo: PROCEDIMIENTO PARA CONFLICTOS
COLECTIVOS**

Materia: DERECHO PROCESAL LABORAL

Grado: NOVENO CUATRIMESTRE

Grupo: "A"

FECHA: 19 DE JUNIO DE 2020.

PROCEDIMIENTO PARA CONFLICTOS COLECTIVOS

Sin duda alguna hablar de este en tema en particular resulta bastante complejo, y resulta en el mismo sentido de que se trata sobre la vulneración de derechos laborales, sino también de la condición del trabajador mismo y es que sin duda alguna la Ley Federal del Trabajo, establece en una amplia variedad de artículos este mismo punto, y el fin de la presente investigación es pues la búsqueda de estos elementos y que los mismos sirvan para entender de mejor manera el procedimiento.

Ahora bien para comenzar a entender la variedad de conceptos que nos señala el mismo tema de la investigación estamos pues en condiciones de señalar, en primer término la definición de Procedimiento: Es un término que hace referencia a la acción que consiste en proceder, que significa actuar de una forma determinada. El concepto, por otra parte, está vinculado a un método o una manera de ejecutar algo.

En el campo del derecho, se conoce como procedimiento a una actuación que se desarrolla a partir de un trámite judicial. En este contexto se asume el respeto por diversas normas que están fijadas por la ley. Todo procedimiento judicial está compuesto por diversos actos jurídicos que son autónomos respecto al proceso y que tienen como finalidad producir un efecto jurídico. (Julián Perez Porto, 2008)

En este sentido ya nos damos cuenta que siempre el procedimiento en el mundo del Derecho siempre está relacionado a un trámite y es que si hablamos de un procedimiento para conflictos colectivos debemos hacer énfasis en que la ley establece ciertos criterios y lineamientos que de no cumplirse afectarían sin duda alguna la aplicación del procedimiento.

Desde luego aunado a lo anterior también debemos señalar el concepto de Conflicto, para entender de manera más clara y concisa lo que estamos tratando de decir; Un conflicto es una lucha o disputa entre dos o más partes. También puede significar pelea, enfrentamiento armado o guerra. Usado en sentido figurado, sin que exista el uso de la fuerza, un conflicto puede ser una oposición, discusión, un problema, un apuro o una situación complicada (por ejemplo, conflicto laboral o conflicto de intereses). Esta palabra procede del latín "conflictus".

En las relaciones laborales, se habla de conflicto laboral para referirse a las divergencias el que enfrenta los trabajadores y sindicatos con los empresarios o la Patronal. En ocasiones, también se incluye al Gobierno. Un conflicto laboral se puede dar por diferentes motivos (por ejemplo, despidos improcedentes, bajadas salariales o aumento del número de horas de

trabajo). Del mismo modo, en un conflicto laboral a veces se actúa a través de huelgas, manifestaciones o recogida de firmas. En ocasiones se firman convenios colectivos en los que se busca un acuerdo entre las partes. (Significados , s.f.)

Para continuar con la presente investigación debemos de señalar lo que establece la Ley Federal del Trabajo, pues la misma nos señala el procedimiento a seguir que se determina en tanto a la cuestión que nos atañe.

Ahora bien el citado procedimiento encuentra su razón de ser en el Capítulo XIX que a la letra dice: Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica y se encuentra ubicado de los Artículos 900 al 919 de la citada Ley.

Pero para efectos prácticos únicamente nos centraremos en esta parte en lo señalado en los Artículos 900 y 901; que a la letra dice: *Artículo 900.- 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.*

Artículo 901.- En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, las Juntas 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. (Diputados, 2015)

Desde luego los conflictos colectivos siempre deberán ser promovidos por los Sindicatos de trabajadores, pues como bien sabemos, son los mismos que se consideran titulares de los contratos, ahora bien el procedimiento como en la mayoría de los procedimientos laborales debe y comienza con el escrito inicial de demanda.

Y que en el mismo se deben cumplir con muchísimas formalidades, para tales efectos señalaremos lo que establece la propia Ley Federal del Trabajo en el Artículo 903:

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.

Como ya hemos dado cuenta, se establecen estos elementos, debemos considerar estos muy importantes, y deberán ser considerados así en razón de que la autoridad laboral deberá y debe saber qué es lo que solicita la parte actora en tanto a sus pretensiones y lo

que buscan, aunado que si no se cumpliera con estos requisitos la misma autoridad laboral, estaría pues en condiciones de manifestar todo lo que a su derecho convenga en el considerar que la omisión no provoca la no admisión de la demanda, pero si obliga a la parte actora a realizar las correcciones pertinentes a fin de llevar el procedimiento a buen término.

En tanto a la admisión de la demanda, la Junta está en condiciones de oír a las partes y mandara a citarlas dentro de los 5 días siguientes. Pero en este sentido debemos señalar lo que se considera en el Artículo 906 de la Ley en cuestión.

Artículo 906.- La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

- I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;
- II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;
- III. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;
- IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;
- VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;
- VII. La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado; y

VIII. Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.

En este sentido los peritos que designe la junta de deberán ajustarse a lo que establece la propia Ley, y las partes deberán presentar las observaciones que sean sujeto del presente conflicto, se debe reconocer que la labor de los peritos es y será amplia pues los mismos podrán hacer estudios de manera más amplia, aunado a que el dictamen de los peritos tiene que ser muy completo y señalar de manera pormenorizada en atención a dar conocer los motivos que dieron origen al conflicto, la forma en la que viven los trabajadores, los salarios, las condiciones económicas de la empresa o las empresas, los mercados, y principalmente la forma en la pudiera resolverse el conflicto.

En efecto después de todo lo anterior la Junta estará en condiciones de emitir un laudo pero para que ese Laudo, surta efectos debe ejecutarse de tal forma que se cumpla a cabalidad el fin del procedimiento, por que como ya hemos señalado en líneas anteriores el mismo surge porque se considera una vulneración a los derechos laborales, en este sentido debemos considerar lo que se señala en los Artículos 941, 946, 947.

Artículo 941.- Cuando el laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución.

Artículo 946.- La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo.

Artículo 947.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 48, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

BIBLIOGRAFIA.

Ley Federal del Trabajo.

<https://www.significados.com/conflicto/>

<https://definicion.de/procedimiento/>