



**Nombre de alumnos: CARLOS DANIEL
GARCÍA TOVAR**

**Nombre del profesor: JULIO CESAR
VAZQUEZ**

Nombre del trabajo: ENSAYO

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: DERECHO PROCESAL LABORAL

Grado: 9 CUATRIMESTRE DE DERECHO

Grupo: A

Procedimiento para conflictos colectivos.

El conflicto colectivo es un conflicto de intereses que surge en la negociación colectiva entre patronal y sindicatos o representantes legales de los trabajadores, que versa sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, un convenio colectivo, pactos o acuerdos de empresa, una decisión empresarial de carácter colectivo, una práctica de empresa o acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, cuya impugnación se tramita por medio de un procedimiento específico en el ámbito social.

Los conflictos colectivos de la naturaleza económica, 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, salvo que la ley señale otro procedimiento.

Su marco legal se encuentra en los artículos 900 a 919 de la Ley Federal de Trabajo, y tienen las siguientes características:

Legitimidad:

Es utilizado por empresas y patronos que se encuentran en los casos los artículos 426 y 427 de la Ley Federal del Trabajo, igual estos pueden ser solicitados por los sindicatos titulares de los contactos colectivos de trabajo.

Requisitos:

- Debe ser escrito y tener el nombre y domicilio de quien lo promueve y acreditar su personalidad.
- Se deberán exponer los antecedentes, hechos y causas de quien origino el conflicto así como las pretensiones del promovente.
- A su vez el promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda lo siguiente:
- 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.

- 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.
- Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento.
- Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y
- Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte
- Entre los conflictos posibles entre los interlocutores sociales caben los conflictos de intereses (para regular un aspecto de la relación laboral no regulada, o para negociar en contra de la regulación vigente, y que se resuelven al margen de la jurisdicción, ya por vía de huelga, en la medida en que una y otro se ajusten a la legalidad); y los conflictos jurídicos.

La ley establece que siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos. Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.

El dictamen que brindan los peritos deben contener los requisitos exigidos en los artículos 910 y 911 de la ley federal del trabajo pudiendo las partes formular las observaciones que juzguen convenientes, en un término de 72 horas después de haber recibido los peritajes.

Los tribunales de trabajo gozan de las más amplias facultades para platicar las diligencias que juzguen convenientes (artículo 915 de la ley federal del trabajo).