

UNIVERSIDAD DEL SURESTE, CAMPUS COMITAN



# Derecho procesal laboral

---

Lic. Julio Cesar Vázquez Espinosa

Diego Alejandro López Guillen

15 de junio del año 2020

## **Introducción**

En el derecho procesal laboral existen diversos procedimientos para llegar a una resolución, esto depende de la situación jurídica es decir, el saber qué proceso se debe realizar dependiendo del contexto, desde un procedimiento ordinario, un procedimiento especial, un procedimiento para huelga.

E inclusive para los conflictos colectivos de naturaleza económica ya que son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implementación de nuevas condiciones de trabajo o bien, la suspensión terminación de las relaciones colectivas de trabajo con excepción de la ley señale otro procedimiento.

Es por ello que se analizara a detalle cada cuestionamiento sobre el procedimiento de conflictos colectivos así como de la ejecución de la misma, desde los conceptos básicos hasta los más confusos.

Para la modificación o terminación laboral colectiva de trabajo están como fundamentos legales de la materia el artículo 900 a 919 de la ley federal del trabajo en las cuales consta de dos características fundamentales para la realización de dicho procedimiento:

- La legitimidad: utilizado por el sector patronal en donde se encuentran vinculados en los casos 426 y 427 de ley reglamentaria a la materia, sin embargo dichos planteamientos estipulados pueden ser solicitados por los sindicatos que sean titulares del contrato colectivo del trabajo o bien ya sea estipulada por la mayoría de los trabajadores mediante una demanda por escrito.
- Requisitos: uno de los principales requisitos para la realización de dicho procedimiento es, la demanda debe ser por escrito y deberá contener el nombre y domicilio de quien lo promueva así también el acreditar su personalidad de las maneras legales tales como mediante una carta poder, en donde dicho escrito se exponga los antecedentes, hechos y causas que dieron origen al conflicto, así como también las pretensiones a las que se quiere llegar.

Así como también la demanda deberá de estar acompañada por los documentos ya sean públicos o privados en donde se compruebe la situación económica de la empresa así como también las necesidades de sus pretensiones indicando la relación de trabajo de los trabajadores que prestan su servicio así como todas las pruebas que se considere necesarias para demostrar lo establecido .

Inmediatamente el tribunal laboral dentro de los cinco días siguientes después de recibir la demanda debe citar a las partes para una audiencia de acuerdo a lo establecido en el artículo 906 de la ley federal del trabajo así como también los peritos estipulados deberán cumplir con los requisitos que la misma ley contempla en el artículo 907.

Si bien ya fueron desahogadas todas las pruebas, el tribunal laboral establecerá un termino de tres días para la formulación de sus alegatos, una vez concluido el termino, se declarara cerrada la etapa de instrucción poniendo así quince días para la elaboración de su dictamen de acuerdo a los artículos 916, 917, 918 y 919 de la ley federal del trabajo.

## **Procedimiento de ejecución**

Las sentencias son ejecutadas por los tribunales laborales así como también son aplicables a las sentencias arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a convenios celebradas, quedando facultado la ejecución de las sentencias únicamente por el presidente del tribunal laboral así como también a los tribunales especiales estipulado en el artículo 940 al 978 de la ley federal del trabajo en donde se prevendrán las medidas necesarias para que la ejecución sea de lo más rápido posible.

No necesariamente la sentencia puede ser ejecutada por el mismo tribunal que la emitió, puede ser ejecutada por otro tribunal laboral a través de un exhorto mediante lo estipulado en los artículos 941 al 943 de la ley federal del trabajo.

Otra de las características de la ejecución de la sentencia es que debe ser realizada dentro de los quince días siguientes al día que surta efectos la notificación así también las partes pueden convenir las modalidades necesarias para su cumplimiento.

Sin embargo en el caso de México, el derecho procesal laboral es muy cuestionable puesto que al momento de resolver controversias de una relación laboral ya sea individual o colectiva, puesto que el procedimiento más utilizado para la resolución de dichas controversias es el ordinario, dejando a un lado los demás procedimientos esenciales. (Espinosa, 2020)

## **Conclusión**

Por lo tanto definimos que para cada situación derivada del conflicto laboral, se debe llevar a cabo un análisis espontánea para saber a qué procedimiento nos vamos a dirigir, de igual manera la implementación de una reforma a la ley federal del trabajo ya que se inclina hacia un sector (trabajador) en lo cual hace que la implementación de los principios procesales sean vulnerados por medio de la misma ley, dejando casi por completo la necesidad del sector patronal en donde en la actualidad si se encuentran en un conflicto laboral, tienen muy pocas posibilidades de salir victorioso o incluso de llegar a un acuerdo.

## **Bibliografía**

Espinosa, J. C. (2020). *Antología derecho procesal laboral* . comitan : universidad del sureste .