



NOMBRE: DELSY YULISA PEREZ DE LEON

CARRERA: DERECHO

MATERIA: DERECHO PROCESAL LABORAL

GRADO: 9NO CUATRIMESTRE

GRUPO: "A"

FECHA: SABADO 19 DE JULIO DE 2020

TRABAJO: ENSAYO

INTRODUCCION

La prevención y resolución de conflictos está captando cada vez más atención a nivel mundial. La eficaz prevención y resolución de conflictos laborales es crucial para mantener relaciones laborales sólidas y productivas. Los procesos de resolución de conflictos ofrecen a las partes interesadas un recurso para la negociación colectiva y para fortalecer las alianzas sociales. Dado que el conflicto es inherente e inevitable en las relaciones laborales, establecer procesos eficaces de prevención y resolución de conflictos es fundamental para minimizar la incidencia y las consecuencias de los conflictos en el lugar de trabajo. La presente guía tiene por objetivo ayudar a los profesionales que trabajan para establecer, evaluar y mejorar dichos procesos. Muchos países han implementado sistemas de prevención y resolución de conflictos, tanto dentro como fuera de los Ministerios de Trabajo, con diversos sistemas y funciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha estado apoyando a los estados miembros, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores para crear o fortalecer dichos mecanismos. La gestión de conflictos laborales ha recaído bajo la responsabilidad de los ministerios o secretarías de trabajo u otras instituciones gubernamentales en los que los conflictos son tratados por funcionarios del gobierno que laboran en la administración del trabajo. No obstante, las administraciones del trabajo, salvo ciertas excepciones, se han demorado en reducir su dependencia de las resoluciones judiciales como medio de resolución de conflictos y hoy en día tienen que considerar qué pueden hacer para mejorar su desempeño a través de una mayor dependencia de los acuerdos basados en el consenso. Estas directrices tienen por objeto ayudar a estas instituciones en el fortalecimiento y la revitalización de sus sistemas de gestión.

DESARROLLO

Proceso ordinario en materia procesal laboral

La resolución de conflictos en los instrumentos de la OIT

Diversos instrumentos de la OIT relativos a la promoción y la protección del derecho de negociación colectiva contienen disposiciones relativas a los mecanismos de resolución de conflictos. Los principios esenciales que establecen son los siguientes: los órganos y procedimientos de solución de conflictos laborales deben ser concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva. Los procedimientos de resolución de conflictos deben ayudar a las partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto que las oponga

Definición y clasificación de los conflictos laborales

Conceptos: Los conflictos laborales pueden ser de diferentes tipos, cada uno de los cuales será objeto de un mecanismo particular de resolución. La mayoría de los países hacen una distinción entre los distintos tipos de conflicto laboral y han establecido procedimientos separados para manejarlos. En cada país tales distinciones y procedimientos reflejan, evidentemente, el desarrollo histórico particular de su propio sistema de relaciones laborales.

Definiciones legislativas: La legislación no siempre proporciona una definición expresa de lo que significa un conflicto laboral, permitiendo que sean las partes y las autoridades que les brindan asistencia, quienes determinen si la situación requiere apelar a los procedimientos disponibles. No obstante, a menudo la legislación brinda definiciones explícitas, que pueden ser de carácter muy general o bien, establecer una clasificación de los diferentes tipos de controversias. En otros casos las definiciones y clasificaciones no son suficientemente explícitas sino que se derivan de las disposiciones que establecen un determinado procedimiento para tipos específicos de conflictos.

Objetivo de los procedimientos de resolución de conflictos laborales: En términos generales, el objetivo del sistema de resolución de conflictos laborales consiste en la búsqueda de la resolución pacífica y ordenada de diferendos, primordialmente por los esfuerzos de las partes involucradas, de tal modo que no les sea necesario recurrir a las huelgas y cierres patronales. Algunos mecanismos de resolución incluyen las manifestaciones legislativas del citado objetivo.

CONCLUSION

La expresión "conflictos de trabajo" debiera estar referida únicamente a los colectivos y, dentro de éstos, a los económicos, de intereses, reglamentarios o de revisión. Segunda. La conciliación forma parte y es una etapa de la negociación colectiva. Se caracteriza por la presencia de un tercero, ajeno e independiente a las partes, quien no resuelve ni propone formalmente una solución al conflicto colectivo de trabajo, pero coadyuva al logro de un avenimiento. Tercera. La conciliación se diferencia de la mediación en que en ésta el mediador plantea una fórmula de solución o recomendación, que las partes pueden aceptar o rechazar. Se diferencia, asimismo, del arbitraje, en que en éste el árbitro decide el conflicto mediante una resolución o laudo, que las partes deben necesariamente acatar. Cuarta. Por su origen, la conciliación puede ser voluntaria u obligatoria. Existe marcada tendencia a implantar esta última. Por su oportunidad, la conciliación es generalmente una etapa intermedia del proceso, y se da a continuación del fracaso directo. En pocos países es una etapa inicial que lo sustituye. El órgano conciliatorio es casi siempre de índole estatal, pudiendo tener naturaleza administrativa, judicial o especial. Son pocos los casos de conciliación a cargo de una persona natural o jurídica privada. La composición del órgano conciliador puede ser unipersonal o colegiada. La experiencia recogida en varios países hace más recomendable el primer sistema, pues las juntas pluripersonales tienden a implantar procedimientos rígidos y formalistas. Quinta. Caracterizan a la conciliación su informalidad, su flexibilidad, su carácter oral y la inmediación, y el ser una etapa transicional del proceso. Deben eliminarse del procedimiento los elementos de tipo litigioso tales como el ofrecimiento y actuación de pruebas, las oposiciones y articulaciones formales, etc. Lo fundamental es la penetración del conciliador con el origen y evolución del conflicto y la determinación de sus posibles soluciones, así como la creación de un clima de confianza con y entre las partes.

FUENTES

<http://www.scielo.org.mx>

politicamente.oas.org

Nuevo orden. Un balance... - Elsevier www.elsevier.es

Política exterior - Revista... revistas.bancomext.gob.mx