



Nombre de la alumna: Melisa Jiménez Mendoza.

Nombre del profesor: Lic. Sergio Alejandro Vellamin.

Nombre del trabajo: Mapa conceptual.

Materia: Derecho Procesal.

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: Octavo cuatrimestre.

Grupo: "C"



La función de la JFCA es impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y el arbitraje, garantizando a trabajadores y empleadores transparencia, certeza y seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales.



Su finalidad es mantener el equilibrio entre los factores de la producción, mediante las funciones de conciliación e impartición de justicia en las relaciones laborales de jurisdicción federal con absoluta imparcialidad y apego a derecho.



Los procedimientos especiales tienen por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, bien por la menor cuantía que generalmente significan una necesidad apremiante para el trabajador.



Conflictos que son objetos de tramitación especial: Reducción de la jornada de trabajo, que a juicio de la Junta, se considera inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo (artículo 5, fracción III). Acciones individuales o colectivas derivadas de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento a los trabajadores (artículo 153, fracción X de la Ley) y las derivadas de higiene y seguridad.



El autor Miguel Bermúdez Cisneros, establece, que la etapa de Conciliación es el hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí.



La conciliación es una forma auto compositiva, que termina con muchos de los conflictos planteados ante los tribunales laborales, siempre que la autoridad correspondiente reconozca la importancia que la institución tiene, y los beneficios que para la solución de los conflictos laborales.



La contestación a la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida.



El actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con el que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas a fin de comprobar sus excepciones o defensas.



Concluido el desahogo de las pruebas, y formulados los alegatos de las partes, el secretario certificará que no existen pruebas pendientes de recepción, y el auxiliar declarara cerrada la instrucción y turnara el expediente para dictamen, el que deberá elaborarse dentro de los diez días siguientes.



El ritual que habrá de realizarse para llegar al dictado del laudo y notificación del mismo, para con ello, dar por terminado lo que sería propiamente el juicio laboral ordinario, y nos señala que, el artículo 886 dispone que del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará copia a cada uno de los miembros de la Junta.



Los conflictos colectivos de naturaleza económica son el resultado del desequilibrio entre los factores de la producción y, cuyo procedimiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de condiciones colectivas de trabajo.



El documento se presentará por duplicado ante la junta de conciliación y arbitraje, la que, dentro de un término de 48 horas y bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar una copia del escrito al patrón.



El procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, que debería reunir los siguientes requisitos: será un escrito dirigido al patrón, en el cual se formularan las peticiones concretas, se anunciará el propósito de los trabajadores de ir a la huelga si sus peticiones no son satisfechas y se señalaran el día y la hora en la que se suspenderán las labores.



Si en los conflictos individuales la conciliación se convierte en la solución más conveniente, en los conflictos que implican intereses colectivos, como en los casos de huelga, lo es con mayor razón, por existir un tercer factor, más interesado en la solución del problema, que es el interés público para tal efecto, la Ley Federal Del Trabajo fija, en los casos de huelga, una audiencia de avenimiento, con la finalidad de tratar de conciliar a las partes en conflicto.