



Nombre de alumnos: ALEXA LISSET RODAS
GOMEZ

Nombre del profesor: SERGIO ALEJANDEO
VELLAMIN LOPEZ

Nombre del trabajo: MAPA CONCEPTUAL

Materia: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 6° CUATRIMESTRE EN DERECHO

Grupo: "A"

Frontera Comalapa, Chiapas a 11 de abril de 2021.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

1. Funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje

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, para mantener el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y empleadores, preservando las fuentes de empleo y protegiendo los derechos de los trabajadores.

3. Conflictos que son objetos de tramitación especial

En caso de muerte por riesgo de trabajo, la Junta solicitará al patrón le proporcione el nombre y domicilio de los beneficiarios que tengan registrados y podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia, empleando los medios de comunicación que estime oportunos con el objeto de convocar a las personas que dependan económicamente del trabajador fallecido, a fin de que se definan los derechos respectivos (artículo 898).

2. Procedimientos especiales

- a. Otorgamiento de fianzas o la constitución de depósitos para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República (artículo 28, fracción III)
- b. Arrendamiento inmobiliario patronal y sus consecuencias (artículo 151).
- c. Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad contra el mismo (artículo 158).

4. Audiencia de conciliación,
demanda y excepciones,
ofrecimiento y admisión de pruebas

Para la doctrina del derecho, 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 se obtienen si se practica no con oficiosidad de mero trámite, sino con la firme idea del diálogo de las partes y la propuesta de soluciones componedoras para llegar a una solución justa y equitativa.

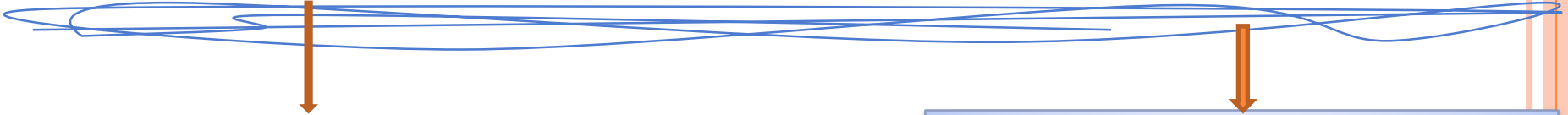
6. Procedimientos en conflictos
individuales y colectivos

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. Esta notificación producirá el efecto de constituir al patrón en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes del cargo.

5. Desahogo de pruebas,
alegatos y resolución

En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.





7. Desahogo de pruebas, alegatos y resolución

En relación con los efectos de las notificaciones, varían en cuanto al principio general que sostiene a la ley, ya que en los casos de huelga las notificaciones y citaciones surtirán efecto desde el día y la hora en que se realicen. En este procedimiento todos los días y todas las horas serán hábiles, con lo que queda comprobado el interés de urgencia de la autoridad en solucionar el conflicto.

La acumulación de los votos a favor establecerá un laudo aprobado por mayoría o, en su caso, si el proyecto fuere aprobado por los tres juzgadores integrantes de la Junta, resultará un laudo por unanimidad. Acto seguido, se procede a la elaboración definitiva del laudo.

8. Procedimientos en conflictos individuales y colectivos

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. Para que dicha audiencia goce de efectividad, la presencia de las partes es una necesidad imperiosa.

