



**Nombre de alumno:**

**Juventino Alejandro Vicente Macario.**

**Nombre del profesor:**

**Sergio Alejandro Vellamin.**

**Nombre del trabajo:**

**Cuadro sinóptico de unidades 1 y 2.**

**Materia:**

**Derecho Procesal Laboral.**

**Grado:**

**9º cuatrimestre.**

**Grupo: “C” Lic. Derecho.**

Unidad 1:  
Concepto de  
Derecho  
Procesal  
Laboral.

¿Qué es el Derecho  
Procesal Laboral?

Es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional que el Estado realiza a través de los tribunales del Trabajo para solucionar los conflictos laborales, ya sea mediante la Conciliación y de no ser posible esta mediante el arbitraje, con el propósito de mantener el orden jurídico y económico entre la fuerza laboral y el capital.

Fundamen  
to Legal.

Su fundamento se encuentra en el Artículo 123 Constitucional apartado "A" fracción XX.

Ramas al que pertenece.

- 1.- Es una rama del Derecho Público, ya que la actividad jurisdiccional para la impartición de la justicia está reservada exclusivamente para el Estado.
- 2.- Cabe aclarar que el Derecho del Trabajo, es una rama del Derecho Social, ya que solo tutela la relación de trabajo, mas no así las normas del procedimiento que sirven para la impartición de justicia laboral.

Principios  
procesales.

- a) Publicidad
- b) Gratuidad
- c) Inmediatez
- d) Predominancia oral
- e) Dispositivo
- f) Economía Procesal
- g) Concentración
- h) Sencillez
- i) suplencia
- j) Principio de Publicidad.

Naturaleza  
jurídica.

La doctrina según la cual el derecho del trabajo forma parte del derecho público fue adoptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En diversas ejecutorias se afirmó en el alto tribunal que el derecho del trabajo está inspirado en los principios más altos del interés público.

Unidad 2.  
Conflictos.

¿Qué es conflicto?

La palabra conflicto proviene del latín conflictos, que significa combate, lucha, pelea. Desde el punto de vista jurídico, se utilizan como expresiones sinónimas diferencia, controversia, colisión, litigio, etcétera; todas ellas tienen invariablemente la connotación de pretensión resistida, de oposición de intereses.

Son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.

Clasificación.

En razón de los sujetos involucrados.

Está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto. Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas.

Estos conflictos pueden ser de tres tipos:

- a) Entre trabajadores de una misma empresa; se presentan en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y ascensos.
- b) Entre sindicatos; son conflictos de naturaleza colectiva, que giran en relación a la titularidad de derechos y acciones sindicales.
- c) Entre trabajadores y sindicatos; se refiere a controversias entre un sindicato y sus agremiados por motivos originados en la indebida aplicación de las cláusulas de ingreso o separación, o de los estatutos.

Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores.  
Son colectivos los conflictos que afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores.

Mecanismos de solución.

Genéricamente, la solución de los conflictos laborales puede llegar por la voluntad concertadora de los sujetos implicados, por los buenos oficios de un tercero ajeno a la controversia, o por la decisión de la autoridad jurisdiccional competente.

El arreglo directo a que lleguen las partes debe vertirse en un convenio, el cual para ser válido debe formularse por escrito, justificando los hechos que lo motiven y los derechos comprendidos en él.

Conciliar es “componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí”. En este sentido el conciliador es un tercero que procura el acercamiento de las partes.

El mediador es un tercero cuya intervención va más allá que la del conciliador; su participación es más activa, recaba información y presenta propuestas concretas de solución a los interesados.

La intervención de un árbitro en la solución de conflictos laborales, entendido como un tercero al que acuden voluntariamente las partes en conflicto para que dicte una resolución,