



**Nombre del alumno: Lidia De León López**

**Nombre del profesor: Sergio Alejandro Vellamín López**

**Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico unidad I y II.**

**Materia: Derecho procesal laboral.**

**Grado: 9 Cuatrimestre.**

**Grupo: C"**

**UNIDAD 1  
CONCEPTOS  
DE  
DERECHO  
PROCESAL  
LABORAL**

**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.

**Fundamento constitucional del Derecho procesal del trabajo:** El DPT encuentra su fundamento en el Artículo 123 Constitucional apartado "A" fracción XX, el cual establece que: "Las diferencias de los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno".

**A que rama del derecho pertenece el Derecho Procesal del trabajo:**

a) Es una rama del Derecho Público, ya que la actividad jurisdiccional para la impartición de la justicia está reservada exclusivamente para el Estado. b) 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.

**Los Principios Procesales que rigen en el proceso de trabajo:** a) Publicidad, b) Gratuidad, c) Inmediatez, d) Predominancia oral e) Dispositivo, f) Economía Procesal g) Concentración, h) Sencillez, i) suplencia, j) Principio de Publicidad. Fundamento legal 685, 720 LFT.

**Autonomía del Derecho del trabajo se manifiesta en cuatro parámetros:**

1) Autonomía legislativa. Nuestra disciplina tiene un sistema normativo jerarquizado y fuentes formales propias creadas por el legislador. 2) Autonomía científica. Aunque no se puede hablar de una ciencia propia del derecho del trabajo, puesto que la hay para el derecho en general, sí cuenta con un sistema de doctrinas que le dan una fisonomía propia.

3) Autonomía didáctica. El derecho del trabajo se incluye dentro de los planes de estudio en todas las instituciones de educación superior del país. 4) Autonomía jurisdiccional. La disciplina cuenta con tribunales propios: las juntas de conciliación y arbitraje, que se fundamentan en el artículo 123, apartado "A", fracción XX, de la Constitución.

**UNIDAD II  
CONFLICTOS DE  
TRABAJO:**

**Concepto de  
Los conflictos  
de trabajo,  
en sentido:**

Los conflictos de trabajo, en sentido estricto, "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".

**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.

**La función  
de la  
naturaleza  
del  
conflicto:**

La doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que atendiendo a la naturaleza o contenido de los conflictos, éstos pueden ser de orden jurídico o de orden económico. Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Los conflictos económicos se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

**MECANISMOS DE SOLUCIÓN:** Mecanismos de solución de conflictos a través del cual, dos o mas personas gestionan por si mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador. Los conflictos laborales, por pequeños que sean, constituyen fisuras en el funcionamiento de las sociedades; son notas discordantes que rompen con el estado de convivencia y armonía que debe prevalecer en los conglomerados sociales.

**Mediador**

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 mediación:** es un mecanismo que no opera en nuestro sistema jurídico laboral; ni tiene un sustento normativo ni ha cobrado arraigo por la vía de la costumbre; únicamente aparecen ciertos rasgos de la mediación en la forma en que señala Néstor de Buen, es decir como una extensión de facto de las facultades de los conciliadores.

**UNIDAD II  
CONFLICTOS DE  
TRABAJO**

**La  
intervención de un  
árbitro en  
la solución  
de  
conflictos:**

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, a la cual quedan vinculadas por virtud de un compromiso previamente aceptado, se prevé expresamente en la Ley Federal del Trabajo (LFT) sólo para el caso de la huelga.

**La composición tripartita de estos órganos jurisdiccionales:** permite que en la resolución de los conflictos intervengan, además del representante del gobierno, el representante de los trabajadores y el de los patrones. La práctica ha demostrado que es ventajosa la participación de los representantes de los factores productivos; su actuación da vitalidad y transparencia al desempeño de estos órganos de impartición de justicia.

**Las juntas  
de  
conciliación  
y arbitraje**

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de derecho, especializados en conocer y resolver conflictos de trabajo; no son por lo tanto ni tribunales de conciencia ni tribunales de equidad. El que las Juntas juzguen con equidad y tengan facultades para examinar libremente las pruebas en conciencia, no las faculta a resolver al margen de la legislación o a su libre arbitrio, ni les quita el carácter de tribunales de derecho.

Aun cuando la intervención de los órganos del Estado encargados de impartir justicia debe verse como una situación extrema, en materia laboral es muy frecuente su utilización. Esto se explica en buena parte porque el procedimiento del trabajo está diseñado como un procedimiento gratuito, carente de formalismo y equilibrador de las evidentes diferencias que presentan trabajadores y patrones.