



Nombre del alumno: Gerardo David Escobar Moreno

Nombre del profesor: LUZ MARIA CASTILLO

Nombre del trabajo: repartición de utilidades

Materia: DERECHO PROCESAL LABORAL

Grado: 9o Cuatrimestre

Grupo: 9o Cuatrimestre

Comitán de Domínguez Chiapas a 11 de Julio de 2021.

Derecho Procesal Laboral.

La autonomía del derecho del trabajo se manifiesta en cada uno de los cuatro parámetros que la doctrina señala para poderla determinar, los cuales son:

Autonomía legislativa.
Nuestra disciplina tiene un sistema normativo jerarquizado y fuentes formales propias creadas por el legislador.

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.

Autonomía didáctica.
El derecho del trabajo se incluye dentro de los planes de estudio en todas las instituciones de educación superior del país.

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.

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

Principios Procesales que rigen en el proceso de trabajo:

- a) Publicidad b) Gravedad c) Inmediatez d) Preeminencia oral e) Dispositivo f) Economía Procesal g) Concentración h) Sanción i) Suplencia j) Principio de Publicidad.

el derecho del trabajo se puede considerar como un derecho dual o mixto. Todo lo relativo a la contratación individual y condiciones de trabajo está formado por instituciones de derecho privado; lo relativo al sindical, se rige por instituciones de derecho público.

NUEVOS PRINCIPIOS PROCESALES

Principio subsanador

cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda

Principio de suplencia

la demanda incompleta, en cuanto no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley demandan de la acción interceda por el trabajador, la Junta, en el momento de admitirla subsanará las omisiones.

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, con el propósito de mantener el orden jurídico y económico entre la fuerza laboral y el capital.

El DPT encuentra su fundamento en el Artículo 123 Constitucional apartado "A" fracción XX.

establece que: "Las diferencias de los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno."

La Ley Federal del Trabajo, regula las relaciones de trabajo entre particulares

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, regula las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.

conflictos laborales como "las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo".

Los conflictos de trabajo, en sentido estricto, "son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

se clasifican los conflictos de trabajo a la luz de tres criterios

En razón de los sujetos involucrados

pertenecen a la esencia de la relación entre trabajadores y patronos, a la naturaleza de las relaciones en una sociedad segmentada en clases sociales

Estos conflictos pueden ser de tres tipos:

Entre trabajadores de una misma empresa; se presentan en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y asensosos.

Entre sindicatos; son conflictos de naturaleza colectiva, que giran en relación a la titularidad de derechos y acciones sindicales.

Entre trabajadores y sindicatos; se refiere a controversias entre un sindicato y sus agremiados por motivos originado

En 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.

Por el tipo de interés que se afecta.

Esta clasificación está referida a la jerarquía del interés que se ve afectado con el conflicto, sin que se trate simplemente de una afectación numérica.

MECANISMOS DE SOLUCIÓN

Los conflictos laborales, por pequeños que sean, constituyen fricciones 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.

Un pilar fundamental de todo sistema jurídico es el establecimiento de mecanismos eficaces para eliminar las controversias, que garanticen que lo resuelto se cumpla, inclusive, en contra de la voluntad de aquel a quien se le impone una obligación.

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.

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.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje forman parte del Poder Judicial, aun cuando en el capítulo correspondiente de la Constitución y en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación no se les mencione como tales

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.