Nombre del Alumno: Ángel alexis trujillo guillen

Nombre del tema: ACTIVIDAD 2 ENSAYO

Nombre de la Materia : DERECHO PROCESAL LABORAL

Nombre del profesor :LIC MIGUEL ÁNGEL VILLATORO AGUILAR

Nombre de la Licenciatura: Derecho

Cuatrimestre: 9°

Frontera Comalapa chiapas méxico 02/06/2025

Lugar y Fecha de elaboración

UNIDAD II

CONCEPTO

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, litigo, etcétera; todas ellas tienen invariablemente la connotación de pretensión resistida, de oposición de intereses.

La Constitución mexicana establece desde el año de 1917, que ‘‘Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje’’. El significado y diferencia entre ambos vocablos fue objeto de acaloradas discusiones doctrinales, que hoy día están superadas.

Suelen también referirse algunas leyes a ‘‘los juicios’’ como sinónimo de conflictos. En todo caso, no hay que confundir el conflicto, como fenómeno social, con el conjunto de actos procesales que constituyen la vía para solucionar dicho altercado.

En sentido amplio se define a los conflictos laborales como ‘‘las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo’’. Un concepto tan amplio que abarca lo mismo una huelga general, que la inconformidad de un trabajador por un pequeño e indebido descuento salarial.

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’’.

CLASIFICACIÓN

Es de sobra sabido que existen tantas clasificaciones, como criterios de clasificación haya; para los efectos de este estudio, se clasifican los conflictos de trabajo a la luz de tres criterios: en razón de los sujetos involucrados, en función de la naturaleza del conflicto y por el tipo de intereses que afecta.

En razón de los sujetos involucrados.

Esta clasificación está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto.

Conflicto. En relación con los sujetos que intervienen, los conflictos de trabajo pueden clasificarse genéricamente de la siguiente manera: entre trabajadores y patrones, entre trabajadores, y entre patrones.

Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes. Ejemplos: las controversias nacidas de un despido injustificado, del incumplimiento del contrato colectivo, etcétera.

Este tipo de conflictos, a decir de Mario de la Cueva, pertenecen a la esencia de la relación entre trabajadores y patrones, a la naturaleza de las relaciones en una sociedad segmentada en clases sociales. Los conflictos entre trabajadores, son contrarios a la idea de unión fraterna de los que viven del alquiler de su trabajo, unidad que es el origen de su fuerza como clase social.

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.

Los conflictos entre patrones no constituyen una auténtica posibilidad en la sociedad en la que vivimos, como no la tiene el sindicalismo patronal. La hipótesis existe, y la conservó el legislador buscando evitar una laguna. Por supuesto que hay muchos casos de enfrentamiento entre patrones, pero casi siempre son derivados de una acción ejercida por los trabajadores; por otro lado, buena parte de sus diferencias se dirimen en las vías civil y mercantil.

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.

Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Ejemplos: inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a entregar los uniformes pactados en el contrato.

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. Ejemplos: la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus compañeros que desempeñan trabajos similares, la reducción de personal con motivo de la

implantación de maquinaria nueva.
Se dice, acertadamente, que los conflictos de trabajo jurídicos no están desprovistos de una connotación económica, y viceversa. Por tanto, es más propio hablar de conflictos laborales preponderantemente jurídicos o conflictos laborales preponderantemente económicos.
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; es decir, esta clasificación no responde al número de contendientes. Por el interés afectado, los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos.
Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores. Ejemplos: la aplicación de un descuento indebido a un trabajador; el despido de cinco empleados a quienes se sorprendió sustrayendo herramienta de la fábrica.
Coincidimos con Néstor de Buen, cuando afirma que un conflicto individual puede llegar a afectar a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento, pues no es la trascendencia social, económica o política de un conflicto la que debe determinar su naturaleza jurídica.
Son colectivos los conflictos que afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores. Ejemplos: la negativa patronal a celebrar un contrato de trabajo; el cierre arbitrario de una empresa o negociación por parte del patrón.
Como los tres tipos de conflictos responden a criterios distintos, es claro que pueden combinarse entre sí. Así tenemos que un despido injustificado es al propio tiempo un conflicto individual, jurídico y entre un trabajador y un patrón. La controversia nacida de la intención patronal de reducir las condiciones de trabajo, es conjuntamente un conflicto colectivo, económico y obrero-patronal.
MECANISMOS DE SOLUCIÓN
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.

Un pilar fundamental de todo sistema jurídico es el establecimiento de mecanismos eficaces para dirimir las controversias, que garanticen que lo resuelto se cumplirá, inclusive, en contra de la voluntad de aquel a quien se le impone una obligación.
Si bien es deseable contar con un sistema judicial confiable y eficaz, resulta más sano el activar con la menor frecuencia posible la maquinaria jurisdiccional.
Es muy apropiado que existan variados mecanismos o vías de solución de los conflictos; habiendo múltiples cauces, las soluciones necesariamente llegarán.
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.
Es verdad que las partes en un conflicto suelen actuar impulsadas por la pasión más que por la razón, y que colocarlas frente a frente, en ciertos casos, no es lo más conveniente. No obstante, es muy positivo cuando trabajadores y patrones, sin intervención de terceros, consiguen resolver sus diferencias; es síntoma inequívoco de madurez y de capacidad de negociar.

ENSAYO

MATERIA DERECHO PROCESAL LABORAL

El derecho procesal laboral, representa una materia de suma importancia en la actualidad, ya que hace alusión a uno de los derechos más importantes consagrados en nuestra constitución protegiendo a los más vulnerables de los demás, en igual forma y distinción protege a la clase obrera una de la más importante la base de la economía de nuestro país, los trabajadores se puede proteger mediante el derecho laboral y conseguir sentencias en base a conflictos que presenten los trabajadores y para hacer valer estos derechos, se tiene que aludir a el derecho procesal laboral.

El derecho procesal laboral es el conjunto de normas adjetivo que nos reglamenta para poder hacer valer nuestros derechos frente a un órgano jurisdiccional en este caso la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Esta materia me ha enseñado lo importante que es el derecho procesal general y como se aplica a todos los demás procedimientos, el derecho procesal laboral tiene algunas cosas que lo distinguen de los demás sus sentencias por ejemplo se llaman laudos y no aceptan recurso alguno.

Claro siempre y cuando las resoluciones estén acorde con los principios actualizados de Nuestra Norma Suprema Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y progresividad en los cual el primero quiere decir que todas las personas somos iguales ante la ley que todos somos considerados humanos ignorando nuestra edad sexo ocupación personalidad etc.; el segundo interdependencia es aquel en el cual todos los derechos que consagran nuestras capitulaciones deben de ir congruentes y no deben de contradecirse entre sí; por consiguiente el de indivisibilidad y en mi opinión el más importante niega la separación de nuestros derechos fundamentales frente a cualquier disposición es decir que los derechos humanos están por encima de todo es decir son un todo en relación con una persona, estos se deben de respetar, aplicar , y por supuesto hacerlos valer para que este principio sea positivo en nuestro sistema jurídico y con esto del nuevo sistema penal acusatorio donde se protege al imputado es un claro ejemplo del respeto y la aplicabilidad de este principio, por último y no menos importante el de progresividad habla de que el derecho actual es bastante cambiante entonces creara nuevos derechos según las circunstancias en que este el entorno social entonces este principio habla de cómo su mismo nombre dice