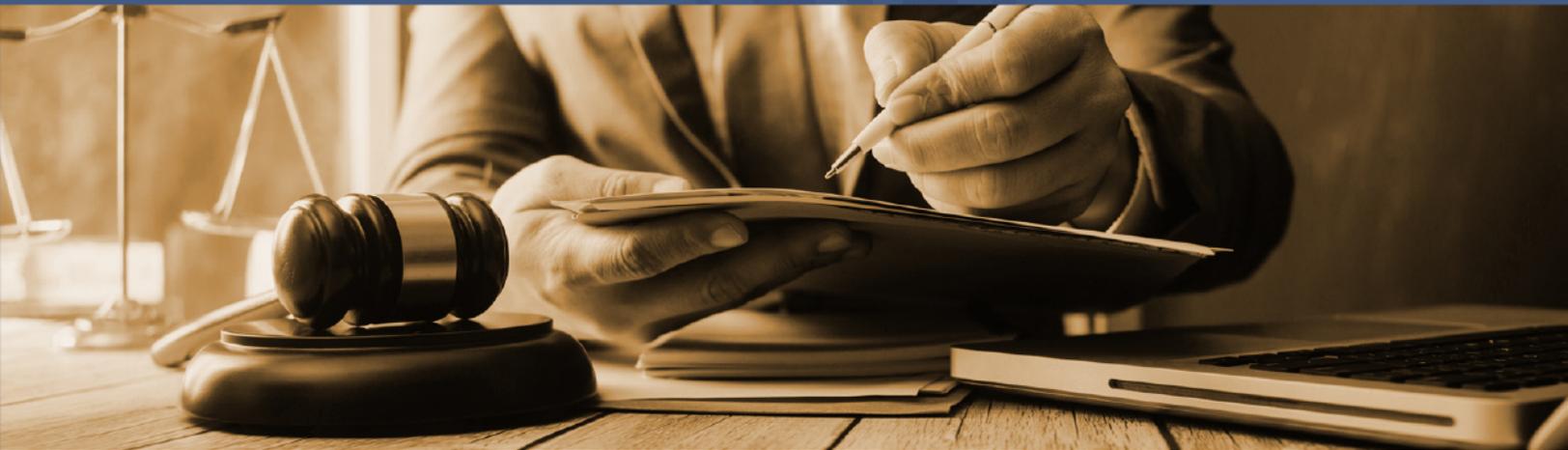


DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO
DIVISIÓN DE UNIVERSIDAD ABIERTA



GUÍA DE ESTUDIO

Guía de estudio elaborada por:
Mtra. Sarah Mis Palma León



FACULTAD DE DERECHO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO SÉPTIMO SEMESTRE

Datos curriculares:

- **Nombre de la asignatura:** Derecho Procesal del Trabajo
- **Ciclo:** Licenciatura
- **Plan de estudios:** 2125
- **Carácter:** Obligatoria
- **Créditos:** 7
- **Asignatura precedente:** Derecho del trabajo
- **Asignatura subsecuente:** Ninguna

Características de los destinatarios:

El alumnado de séptimo semestre contará con un sólido nivel de conocimientos del área de las ciencias sociales, a través de la ya comprendida asignatura de Derecho del Trabajo o lo que es lo mismo, la parte sustantiva de la Ley Federal del Trabajo 2019 y las subsecuentes. Para este momento académico se posee un bagaje cultural e histórico amplio, capacidades de análisis, síntesis, pensamiento abstracto crítico, reflexivo, creativo y propositivo que le permiten resolver problemáticas obrero-patronales concretas, alusivas a los tipos de relación laboral, a su naturaleza y a su interés. Así como a las condiciones generales y especiales de las relaciones obrero-patronales.

Además, en este curso se desarrollarán habilidades de expresión oral y escrita con base en los principios procesales de inmediatez, inmediación, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal con el objeto de:

- Poseer el conocimiento del saber de modo integral y la aplicación del correcto uso de sus herramientas técnicas para ejercerlo.
- Desarrollar habilidades de investigación social y criterio de análisis a los problemas que se le presenten.
- Desarrollar la capacidad analítica y crítica a toda vinculación para llevar a cabo la correcta aplicación de los conocimientos obtenidos en el aula y en su acontecer diario.
- Desarrollar una conciencia social que lo comprometa con su comunidad y con México.
- Estructurar y desarrollar su discurso, así como, su argumentación lógica y congruente, tanto verbal como escrita.

- Impregnar de valores la dinámica del litigio en materia laboral a permear desde el aula para combatir la corrupción propia del medio.
- Facilidad de adaptarse al trabajo en equipo y en grupos interdisciplinarios, entre otros.

Los conocimientos que facilitarán la debida comprensión y praxis de la materia de Derecho Procesal del Trabajo son el explicarse el origen, la importancia y alcances de las variadas relaciones de trabajo, el comprender la naturaleza jurídica de los trabajadores, de los patrones y en su gran mayoría su relación de supra-subordinación; el analizar y cuantificar las condiciones de trabajo propias de su naturaleza, tales como el pago e integración del salario, el disfrute y pago de las vacaciones y su respectiva prima vacacional, pago del aguinaldo; los tipos de jornada en que se desempeña el trabajador y el pago de las consecuentes horas extras para el caso de exceder los máximos legales. Los descansos y antigüedad de los trabajadores, así como los riesgos de trabajo como género, los accidentes y enfermedades como especie. Además, la relevancia en identificar la diferencia entre la suspensión, la rescisión y la terminación de las relaciones laborales.

Criterios de acreditación:

Examen final 100%

Duración (horas):

64

Guía de estudio elaborada por:

Mtra. Sarah Mis Palma León

Objetivo General de la Asignatura:

El alumnado conocerá las características esenciales del Derecho Procesal del Trabajo, haciendo énfasis en las autoridades del trabajo, la integración, organización y funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje, su competencia, las formalidades del laudo, su ejecución y penetrará en los juicios que permiten combatir las resoluciones laborales que causan agravio a las partes.

Competencias Generales:

El alumnado tendrá la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, además de que será capaz de aprender y actualizarse permanentemente y podrá formular y gestionar proyectos.

Competencias Transversales:

El alumnado deberá desarrollar el razonamiento crítico y obtendrá la capacidad de aplicación de los conocimientos adquiridos a la formulación, defensa de argumentos y a la resolución de problemas.

Competencias Específicas:

El alumnado resolverá cuestiones jurídicas prácticas de Derecho del Trabajo, será capaz de aplicar los métodos propios del Derecho Laboral para la resolución de casos prácticos de Derecho Social-laboral.

Competencias Jurídicas Por Adquirir:

El alumnado identificará la estructura del proceso en el ámbito laboral y los roles dentro del mismo, así como las funciones y cargas de las partes que intervienen en él, para incidir con un grado elevado de calidad, exponiendo argumentos de defensa de los derechos humanos y de la administración de la justicia laboral, de forma ética y responsable; además de que será capaz de dilucidar los cambios provocados por la reforma del 2019, así como hacer un análisis crítico de los beneficios y perjuicios causados por esta reforma.

Enseñanza con Perspectiva de Género y Enfoque Educativo Basado en Derechos Humanos:

- Eliminar y rechazar comportamientos, contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre sexos, incluidos aquellos contenidos en libros de texto y materiales educativos.
- Respetar y promover las mismas condiciones en términos de acceso y tratamiento educacional entre los alumnos, favoreciendo la igualdad de oportunidades de manera permanente.
- Eliminar creencias sexistas asumidas por cualquier persona dentro del salón de clases.
- El personal académico evitará el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios de género y exigirá que el alumnado igualmente se conduzca bajo esta premisa.
- Enseñar el contenido temático con énfasis en el respeto, protección, promoción y garantía de la dignidad e integridad de todas las personas.

- Fomentar la cultura por la paz y la solución no violenta de los conflictos.
- Promover la participación y responsabilidad de los alumnos en la construcción de un Estado Democrático de Derechos Humanos.
- Desarrollar empatía por las causas de las personas en situación de vulnerabilidad.

Nota: los ejes señalados tienen carácter enunciativo más no limitativo y son parte integral de los temas específicos del programa de estudios, por lo que cada asesor es responsable de respetarlos, protegerlos, promoverlos y garantizarlos en el marco de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos.

Objetivos Particulares de la Guía:

El alumnado analizará dependiendo del caso en particular, si la conflictiva obrero-patronal se tramitará ante las autoridades pertenecientes al apartado A o B del artículo 123 Constitucional, así como si se trata de un juicio ordinario o de tratamiento especial dependiendo de si la conflictiva obrero-patronal involucra discriminación en el empleo en cualquiera de los matices establecidos en la ley de la materia v.gr. por embarazo, así como por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o condición social entre otros supuestos análogos. Ello, desde dos perspectivas diferentes; previo y posterior a los cambios causados por la reforma de 2019, analizando a su vez los beneficios y perjuicios que implica y bajo la constante de aplicar los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad desde la elaboración del escrito inicial de demanda, en el que se ponderen sus elementos esenciales y en su caso, el análisis del principio de suplencia de la queja deficiente aplicable; además se analizarán las formas de acreditamiento de personalidad y de personería de cada una de las partes para llevar a cabo la debida legitimación en su actuar procesal; las características y bondades del procedimiento conciliatorio previo y posterior a la reforma, la celebración de la audiencia inicial con sus respectivas réplicas, dúplicas y fijaciones de *Litis*, el estudio de la naturaleza jurídica, medios de perfeccionamiento y medios de objeción de las pruebas a ofrecer por las partes y el momento correcto para ello en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los Tribunales Laborales; la emisión y naturaleza jurídica de las distintas resoluciones existentes en materia laboral y los términos de aquellos juicios que las recurran respectivamente, el trámite de ejecución consistente en el requerimiento de pago, y en su caso embargo de créditos, bienes muebles e inmuebles hasta sus consecuencias finales; el estudio del proceso perteneciente al ámbito burocrático; el estudio de los nuevos procedimientos previo de conciliación y judicial ante los nuevos tribunales pertenecientes al Poder Judicial de la Federación y finalmente el estudio de la naturaleza jurídica de los Juicios de Amparo Directo e Indirecto promovidos ante los respectivos tribunales de alzada.

Índice temático

Unidad 1. Derecho Procesal del Trabajo

- 1.1 Autoridades.
 - 1.1.1 Administrativas.
 - 1.1.2 Jurisdiccionales.
 - 1.1.3 Sociales.
- 1.2 La norma procesal del trabajo.
- 1.3 Desequilibrio procesal.
- 1.4 Paridad procesal.
- 1.5 Principios Procesales en materia de Derecho del Trabajo.
 - 1.5.1 Reglas de interpretación para la aplicación de los principios procesales.
 - 1.5.1.1 Publicidad.
 - 1.5.1.2 Gratuidad.
 - 1.5.1.3 Inmediatez.
 - 1.5.1.4 Instancia de Parte.
 - 1.5.1.5 Oralidad.
 - 1.5.1.6 Informalidad.
 - 1.5.1.7 Economía Procesal.
 - 1.5.1.8 Carga de la prueba al Patrón.
 - 1.5.2 Suplencia de deficiencia de la demanda del trabajador.
 - 1.5.2.1 Completar prestaciones.
 - 1.5.2.2 Corrección a cargo del actor.
 - 1.5.2.3 Subsanan la demanda.
 - 1.5.2.4 Caducidad.

Unidad 2. Conflictos Laborales

- 2.1 Facultades para resolver conflictos laborales.
- 2.2 Conflictos obrero-patronales.
 - 2.2.1 Intersindicales.
 - 2.2.2 Intrasindicales.
 - 2.2.3 Entre un sindicato y un tercero.
 - 2.2.4 Entre trabajadores.
 - 2.2.5 Interpatronales.
 - 2.2.6 Debido a la naturaleza jurídica.
 - 2.2.7 Debido a la naturaleza económica.
 - 2.2.8 Debido al interés individual.
 - 2.2.9 En razón al interés colectivo.

Unidad 3. Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- 3.1 Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- 3.2 Juntas de Conciliación.
 - 3.2.1 Federales.
 - 3.2.2 Locales.
 - 3.2.3 Accidentales.

- 3.2.4 Permanentes.
- 3.3 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
 - 3.3.1 Pleno.
 - 3.3.2 Presidencia.
 - 3.3.3 Juntas especiales.
 - 3.3.4 Juntas foráneas.
- 3.4 Jornada de trabajo y días de descanso.
 - 3.4.1 Integración.
 - 3.4.2 Funcionamiento.
- 3.5 La Competencia.
 - 3.5.1 Competencia Constitucional.
 - 3.5.1.1 Por materia.
 - 3.5.1.2 Por territorio.
 - 3.5.2 Incompetencia por declinatoria.
 - 3.5.3 Incidente de incompetencia.
 - 3.5.4 Órganos que determinan los conflictos de competencia.
 - 3.5.5 Nulidad de lo actuado por junta incompetente.
- 3.6 Actuaciones de las Juntas.
 - 3.6.1 Promociones.
 - 3.6.2 Notificaciones.
 - 3.6.3 Términos.
 - 3.6.4 Audiencias.
 - 3.6.5 Acuerdos.
 - 3.6.6 Incidentes.
 - 3.6.7 Prescripción.
 - 3.6.8 Preclusión.
 - 3.6.9 Caducidad.
 - 3.6.10 Providencias cautelares.
 - 3.6.11 Recusaciones y excusas.
 - 3.6.12 Correcciones disciplinarias.
 - 3.6.13 Medidas de apremio.
 - 3.6.14 Exhortos.
 - 3.6.15 Extravío del expediente.

Unidad 4. Proceso Ordinario.

- 4.1 Personalidad.
 - 4.1.1 Actor persona física.
 - 4.1.2 Actor persona moral.
 - 4.1.3 Demandado persona física.
 - 4.1.4 Demandado persona moral.
 - 4.1.5 Representante legal.
 - 4.1.6 Apoderado.
 - 4.1.7 Momento procesal oportuno para el acreditamiento.
 - 4.1.8 Incidente de falta de personalidad.
- 4.2 Presentación de la demanda.
- 4.3 Radicación.
- 4.4 Emplazamiento a juicio.

- 4.5 Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.
- 4.6 Etapa de Conciliación.
- 4.7 Demanda.
 - 4.7.1 Estructura de la demanda.
 - 4.7.2 Pretensión.
 - 4.7.3 Pretensiones principales.
 - 4.7.4 Pretensiones contradictorias.
 - 4.7.5 Prestaciones accesorias.
 - 4.7.6 Prestaciones contradictorias.
 - 4.7.7 Elementos de la contestación de la demanda.
 - 4.7.8 Defensas y excepciones.
 - 4.7.9 Reconvención.
 - 4.7.10 Tercerías.
- 4.8 Fijación de la *Litis*.
- 4.9 Cargas procesales de las partes.
- 4.10 Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.
 - 4.10.1 Prueba confesional.
 - 4.10.2 Testimonial.
 - 4.10.3 Documental.
 - 4.10.4 Pericial.
 - 4.10.5 Inspección.
 - 4.10.6 Presuncional.
 - 4.10.7 Instrumental de actuaciones.
 - 4.10.8 Fotografías y medios aportados por la ciencia.
- 4.11 Recepción de las pruebas.
- 4.12 Desahogo de cada una de las pruebas.

Unidad 5. Otros procedimientos

- 5.1 Procedimientos paraprocesales.
- 5.2 Procedimientos especiales.
- 5.3 Colectivo de naturaleza económica.
- 5.4 Procedimiento de huelga.
- 5.5 De huelga.
 - 5.5.1 Requisitos de fondo, forma, y mayoría.
 - 5.5.2 Etapas de gestación y pre-huelga.
 - 5.5.3 Artículo 923.
 - 5.5.4 Prórroga.
 - 5.5.5 Estallamiento de la huelga.
 - 5.5.6 Trabajos que deben continuar prestándose.
 - 5.5.7 Recuento.
 - 5.5.8 Calificación de licitud.
 - 5.5.9 Existencia o inexistencia.
 - 5.5.10 Efectos.
 - 5.5.11 Terminación de la huelga.

Unidad 6 Estado De Las Reformas En Materia Procesal Laboral.

- 6.1 Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o de la Ley Federal del Trabajo.
 - 6.1.1 Autoridad Conciliadora y en materia de Registro de Contratos Colectivos.
 - 6.1.2 Administración de Justicia: Tribunales en Materia del Trabajo.

6.2 Características, Principios y Procedimientos.

Unidad 7. Derecho Procesal del Trabajo Burocrático.

- 7.1 Naturaleza Jurídica de las Relaciones Laborales entre el Estado Patrón y sus Trabajadores.
 - 7.1.1 Doctrinas: Civilista, Laboral y Administrativa.
- 7.2 Nombramiento o Designación de los Trabajadores al Servicio del Estado.
 - 7.2.1 Nombramiento o designación.
 - 7.2.2 Funcionarios de elección popular.
 - 7.2.3 Oposición y Concurso.
 - 7.2.4 Formación profesional o técnica.
- 7.3 Jurisdicción y Competencia en el Derecho Procesal del Trabajo Burocrático.
 - 7.3.1 Extensión y límites.
 - 7.3.2 Jurisdicción.
 - 7.3.3 Generalidades.
 - 7.3.4 Particularidades.
 - 7.3.5 Competencia.

Unidad 8. Las Condiciones Generales de Trabajo en la Ley Burocrática.

- 8.1 Disposiciones generales.
- 8.2 Derechos y obligaciones de los titulares de las Dependencias gubernamentales y de los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas.
- 8.3 El escalafón.
- 8.4 Organización colectiva de los trabajadores, la huelga y las Condiciones generales de trabajo.
- 8.5 Riesgos y enfermedades de trabajo, y accidentes y enfermedades de diversa clase.
- 8.6 Correcciones disciplinarias y sanciones.

Unidad 9. Autoridades Jurisdiccionales en Materia Laboral Burocrática.

- 9.1 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
 - 9.1.1 Tribunales Locales de Conciliación y Arbitraje.
- 9.2 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
 - 9.2.1 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- 9.3 Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo.
- 9.4 Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo.
- 9.5 Suprema Corte de Justicia de la Nación.
 - 9.5.1 Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
 - 9.5.3 Sala Administrativa-Laboral.
- 9.6 Consejo de la Judicatura Federal.
- 9.7 Competencia del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.
- 9.8 Tribunales de lo Contencioso Administrativo.

Unidad 10. Derecho Internacional del Trabajo.

- 10.1 Concepto y Naturaleza y características del Derecho Internacional del Trabajo.
- 10.2 Disposiciones Constitucionales y Convencionales en materia de Derecho Internacional del Trabajo.
- 10.3 Resoluciones y Recomendaciones Jurisdiccionales en materia laboral emitidos por organismos internacionales.

Planeación para el estudio de contenidos

Unidad	Actividades	Horas recomendadas
Unidad 1. Derecho Procesal del Trabajo	Las Autoridades en Materia del Trabajo La paridad procesal en los Tribunales Laborales Mexicanos Principales características de los Principios procesales en materia laboral	6 horas
Unidad 2. Conflictos Laborales	Causas y clasificación conflictos laborales Conflictos laborales colectivos de naturaleza económica	6 horas
Unidad 3. Juntas de Conciliación y Arbitraje	Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Régimen jurídico de las juntas Criterios de la competencia en la legislación	7 horas
Unidad 4. Proceso Ordinario	Etapas del proceso ordinario en materia laboral	6 horas
Unidad 5. Otros Procedimientos	Procedimientos de resolución de conflictos	6 horas
Unidad 6 Estado de las Reformas en Materia Procesal Laboral	Los nuevos procedimientos de Conciliación y Proceso Ordinario Laboral a través del	7 horas

	<p>estudio de los Proyectos de Reforma Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo</p> <p>Características, principios y procedimientos</p>	
<p>Unidad 7 Derecho Procesal del Trabajo Burocrático</p>	<p>Concepto, fuentes, características y naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo burocrático</p>	<p>6 horas</p>
<p>Unidad 8 Las Condiciones Generales de Trabajo en la Ley Burocrática</p>	<p>Actual situación en el sector burocrático</p>	<p>6 horas</p>
<p>Unidad 9 Autoridades Jurisdiccionales en Materia Laboral Burocrática</p>	<p>Autoridades jurisdiccionales en materia laboral burocrática</p>	<p>7 horas</p>
<p>Unidad 10 Derecho Internacional del Trabajo</p>	<p>Concepto, fuentes, y características de la OIT.</p> <p>La OIT y la búsqueda de la Justicia Social</p> <p>Acontecimientos más relevantes en el Derecho Internacional Laboral</p>	<p>7 horas</p>

Introducción a la asignatura

Bienvenidos a la materia de Derecho Procesal del Trabajo, tal y como se aprecia, esta guía está diseñada para serle de utilidad a todo aquel estudiante que desee convertirse en abogada(o) postulante en materia laboral y desenvolverse adecuadamente tanto en las Juntas de Conciliación y Arbitraje como en los nuevos Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y Tribunales Federales y Locales pertenecientes al Poder Judicial de la Federación próximos a instaurarse.

A través de la misma, el alumnado distinguirá las características esenciales del Derecho Procesal del Trabajo, a través de los diversos conflictos obrero-patronales pertenecientes a los apartados A y B del artículo 123 Constitucional. Por lo que respecta al primero, se delimitarán los conflictos atendiendo a los sujetos, al interés y a su naturaleza, así como su tramitología procesal al interior de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de los mismos desde la perspectiva del nuevo proceso ordinario a implementarse a causa de la última reforma a la Ley Federal del Trabajo en mayo de 2019; en ambas situaciones se hará énfasis en las respectivas autoridades y su delimitación competencial, en lo tocante a lo federal o a lo local, además, se analizarán la estructura y funcionamiento internos a través de su personal jurídico. Estudiándose por su parte, la naturaleza jurídica de los conflictos obrero-patronales en el sector burocrático, su organización y tratamiento procesal al interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Con base en lo anterior, el alumnado distinguirá fácilmente ante qué autoridades jurisdiccionales promoverá su demanda, el término prescriptivo aplicable y el proceso a seguir hasta sus consecuencias finales, según sea el caso.

Es de suma importancia el estudio de ésta asignatura en la formación del futuro licenciado en Derecho ya que al equilibrar la teoría y la práctica, fomentará su criterio jurídico a partir del diagnóstico competencial aplicable al caso en particular, el momento hasta el cual se puede ejercitar la acción, la manera coherente de elaboración de escritos de demanda, de contestación de la misma, de pruebas, entre otros, comprendiendo la naturaleza jurídica no sólo de cada figura procesal, sino de cada etapa *ad hoc* procedimentalmente hablando, a partir de la perspectiva disímbola de los contendientes procesales, abarcando temáticas muy variadas dependiendo del momento procesal o procedimental a tratar, siempre al tenor de los principios procesales que garantizarán una impartición de justicia tendiente a la equidad entre los factores de la producción, no sin dejar de mencionar el nuevo matiz de interpretación acerca de la oferta de trabajo a los ojos de la Ley Federal del Trabajo de 2 de mayo de 2019 dentro del contexto de la *Litis*, con el único objetivo de conseguir el fin último de la materia laboral, la estabilidad en el empleo.

Todo lo anterior, sin menoscabo de que la y el estudiante esté en el entendido de que si bien es cierto, aún continúan los procesos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, antes del 2023 se instaurarán los nuevos Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y Tribunales Laborales pertenecientes al Poder Judicial, a través de los cuales se instaurarán procedimientos alusivos a cada autoridad, totalmente distintos a los actuales y de los cuales aprenderemos sus particularidades en este curso, siempre a través de su apreciación activa y visión desde la perspectiva del capital (patronalista), del trabajo (trabajador) e inclusive como autoridad, al comprender el espíritu del legislador y el funcionamiento al interior de las respectivas autoridades laborales, (tanto las vigentes como las

próximas a instaurarse); de suerte tal que el alumnado se concientice de la necesidad de conciliar el conflicto desde sus primeras etapas procedimentales, antes de preferir un juicio desgastante económica y emocionalmente para las partes en contienda.

Es menester mencionar que para facilitar y aprovechar a cabalidad esta materia, se necesita que el alumnado llegue con cimientos sólidos en cuanto al conocimiento laboral en su parte sustantiva, mismos que en este curso se utilizarán en su fase adjetiva tanto en el proceso vigente como en el próximo a instaurarse, razón por la cual, si se siente débil en los conocimientos del Derecho Individual del Trabajo, no dude en repasar los contenidos de la bibliografía propuesta, así como consultar sus dudas a los asesores de esta materia, lo que a su vez le permitirá adentrarse óptimamente en la comprensión del Derecho Procesal del Trabajo.

De cumplirse los objetivos descritos en el cuerpo de la presente guía, el estudiante se percatará que podrá brindar una asesoría objetiva y realista en su ánimo de resolución de conflictos obrero-patronales de diversa índole a través de las autoridades laborales respectivas, problemáticas que desgraciadamente son una constante en México, no sólo debido a los cambios sociales, económicos y políticos prevalecientes, sino a la constante evolución del ámbito laboral, el cual inclusive, ha sido impactado con nuevas visiones generacionales y tecnológicas de la información y la comunicación.

Honrar, honra. Se dedica un especial y sentido agradecimiento al Maestro Carlos Mondragón Navarro, Docente comprometido con el Sistema de Universidad Abierta de esta Facultad de Derecho, por su amable, oportuna y puntual orientación en la realización de esta guía de estudios; muchas gracias Carlos por ser ejemplo vívido de que el trabajo arduo tiene sus recompensas.

Finalmente, es necesario agradecer a la Alumna **Isis Viridiana Páez Hernández** del Sistema Escolarizado de la Facultad de Derecho, quien colaboró arduamente en la realización y revisión final de la presente guía de estudio. Su apoyo fue fundamental en las actualizaciones, observaciones y sugerencias propuestas en este documento.

Forma de trabajo (metodología)

Esta guía de estudio es un documento de apoyo para el desarrollo de los contenidos de la asignatura; en ella están indicados, por unidad, algunas sugerencias bibliográficas y actividades de aprendizaje para adquirir los conocimientos mínimos sobre la materia.

Por ello, es responsabilidad del estudiante:

- **Revisar de manera general la guía** para contextualizar la asignatura y organizar óptimamente el tiempo destinado al estudio de los textos planteados y actividades encomendadas.
- **Leer exhaustiva y cuidadosamente los documentos** indicados y revisar las páginas electrónicas propuestas. Además, realizar después de cada lectura los resúmenes, cuadros sinópticos, mapas conceptuales, esquemas, mapas mentales, ensayos, entre otras técnicas para facilitar la construcción y aprehensión del conocimiento y detectar los temas a consultar y esclarecer con su asesor en las sesiones sabatinas correspondientes.
- **Realizar las actividades de aprendizaje** que básicamente se orientan a la identificación de los contenidos dentro de los textos señalados. Para ello, antes de comenzar con el desarrollo de las actividades de aprendizaje correspondientes al interior del aula, es recomendable haberlas estudiado previamente, llevando a cabo las actividades propuestas en esta guía, con base en la mesografía sugerida.
- **Responder de forma honesta y personal las autoevaluaciones** al final de cada unidad, para observar la comprensión de cada tema, el grado de avance y los contenidos que deben reforzar rumbo al examen final.

IMPORTANTE. Esta guía, como su nombre lo indica, es un recurso de apoyo para el estudio de esta asignatura, por tanto, es importante llevar a cabo las lecturas, actividades y autoevaluaciones PREVIO a las sesiones presenciales ya que el objetivo de estas es únicamente aclarar las dudas y enriquecer el estudio de los temas mediante la retroalimentación con su profesor(a) y compañeros(as).

Unidad 1. Derecho Procesal del Trabajo

Evaluación diagnóstica

1. Para su estudio, ¿cómo clasifican los teóricos a las autoridades laborales?
 - A. Juntas de Conciliación.
 - B. Autoridades Administrativas, Jurisdiccionales y Sociales.
 - C. Juntas de Conciliación y Arbitraje.
 - D. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

2. Es entendida como igualdad de oportunidades de acción o defensa a las partes en el proceso:
 - A. Paridad procesal.
 - B. Equilibrio procesal.
 - C. Justicia procesal.
 - D. Litisconsorcio procesal.

3. La publicidad, la gratuidad, la inmediatez, la instancia de parte, la oralidad, la conciliación, la informalidad; la economía, concentración y sencillez procesales son:
 - A. Reglas de interpretación procesal.
 - B. Prestaciones laborales.
 - C. Principios procesales en materia del trabajo.
 - D. Fuentes del derecho laboral.

4. Son autoridades jurisdiccionales:
 - A. El Fondo de Cultura Económica.
 - B. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
 - C. La Junta de Conciliación y Arbitraje.
 - D. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

5. La LFT establece que quedará eximido al trabajador cuando por otros medios, la autoridad esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos obligados a conservar. A este fenómeno procesal se le denomina:
 - A. Fijación de la *Litis*.
 - B. Distribución de Cargas Probatorias.
 - C. Suplencia de la Demanda Deficiente.
 - D. Reversión de la Carga Probatoria.

Introducción	<p>El estudio de las temáticas comprendidas en la presente unidad es fundamental para discernir fácilmente ante qué autoridad se acudirá y en qué forma, cuando tratamos una problemática de naturaleza laboral, en este orden de ideas, el asesorado comprenderá la naturaleza jurídica de las autoridades administrativas (STPS, SHCP, SEP, PROFEDET, Servicio Nacional de Empleo, Inspección del Trabajo, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; de las autoridades Jurisdiccionales (Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local) y de las Sociales (INFONAVIT y FONACOT). Además, se concientizará al asesorado de que la norma procesal del trabajo al regirse por los principios respectivos garantizará paridad y equilibrio entre los factores de la producción en toda la secuela procesal, desde su inicio con la presentación oportuna una demanda coherente ante la autoridad competente hasta las últimas consecuencias del proceso.</p> <p>Con base en lo anterior, el alumnado tendrá las bases para asesorar adecuadamente a su cliente trabajador o patrón sobre si la acción se puede ejercitar o no, atendiendo al fenómeno prescriptivo, ante la autoridad competente, con un escrito de demanda debidamente estructurado no sólo en cuanto al fondo, sino a la forma también.</p> <p>Para el estudio de la presente unidad es necesario consultar la Ley Federal del Trabajo, así como los libros de texto propuestos en la presente guía para comprender, tanto a las autoridades, como las figuras y principios procesales y hacer más sencilla la aplicación fáctica en el aula a través de casos concretos. Para lo anterior, es menester contar con la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que el 2 de mayo de 2019 tuvieron lugar las últimas reformas.</p> <p>Conociendo a cabalidad el contenido de la presente unidad, de manera lógica y sistemática podremos estudiar las subsecuentes en el orden que pauta el proceso en la cotidianidad laboral.</p> <p>Finalmente, la bibliografía propuesta es ampliamente recomendada, ya que los autores son expertos en la materia del trabajo, al conocerla de facto.</p>
---------------------	---

Objetivo	El alumnado reconocerá los distintos tipos de Autoridad, conocerá los conceptos básicos y las normas procesales de trabajo, además de conocer los principios procesales de Derecho del Trabajo.
Desarrollo de contenidos	<p>1.1 Autoridades. La aplicación de las normas laborales compete en diferentes autoridades y el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo señala sus respectivas jurisdicciones en materia administrativa y social.</p> <p>De acuerdo con el Dr. Miguel Bermúdez Cisneros, una característica especial de los tribunales laborales es su dependencia del poder judicial.</p> <p>1.2 La norma procesal del trabajo. Es el instrumento para hacer efectiva la legalidad y la seguridad jurídica en materia laboral por la vía del proceso, como características tiene el ser un derecho social, imperativo y autónomo.</p> <p>1.3 Desequilibrio procesal. - De acuerdo con el procesalista uruguayo Eduardo J. Couture para quien el proceso social en su conjunto se caracteriza por el predominio de un principio de compensación, que se traduce en el otorgamiento de algunos beneficios a la parte que sea considerada débil en el desarrollo del proceso, por existir desproporción en su actuación frente a otro contendiente de mayor fuerza. El objeto es nivelar estas fuerzas diferentes y encontrar el adecuado equilibrio que debe existir en dicha actuación y llegar así a la verdadera bilateralidad e igualdad procesal de las partes. En cuanto al derecho procesal del trabajo tiende a evitar el desequilibrio existente entre el trabajador parte débil y el empresario parte fuerte a fin de establecer la necesaria igualdad en su situación procesal.</p> <p>1.4 Paridad Procesal. Consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo.</p> <p>1.5.- Principios Procesales en materia de Derecho del Trabajo. De acuerdo con el artículo 685 de la LFT El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.</p>

Bibliografía básica

Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo* Editorial Trillas, 2ª. ed., México, 1989.

Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*, Iure Editores, 1ra. ed., México, 2006.

Dávalos Morales, José, *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, 1ra. Ed., México, 2003.

Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas 1ra. ed., México, 2014.

Bibliografía sugerida por la autora de la guía.

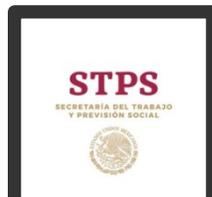
De Buen Lozano, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Porrúa, 2003.

Legislación:
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, México.

Actividad de aprendizaje 1. Las Autoridades en Materia del Trabajo

Con base en la lectura de la obra *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo* de José Alfonso Bouzas Ortiz, así como del Título Once Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales de la Ley Federal del Trabajo vigente, por favor realice lo que a continuación se le indica.

1. Especifique en un mapa mental las autoridades en materia laboral que son reconocidas por el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, y determine cuáles son sus funciones.



<https://www.gob.mx/stps>



<https://www.empleo.gob.mx/SNE>



<https://www.gob.mx/shcp>



<https://www.gob.mx/conasami>



<http://www.tfca.gob.mx/>

Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf
[Consultado el 15 de octubre de 2021]

Ley Federal del Trabajo de 31 de julio de 2021.

Ciclo de conferencias sobre la reforma laboral, División de Educación a Distancia, revistas UNAM.

Disponible en:
revistas.unam.mx/index.php/derecho/article/download/34363/31331
[Consultado el 29 de abril de 2022]

Ortega, Ariadna, *Nueve claves para entender la nueva reforma laboral*, Revista digital Expansión política, 2019.

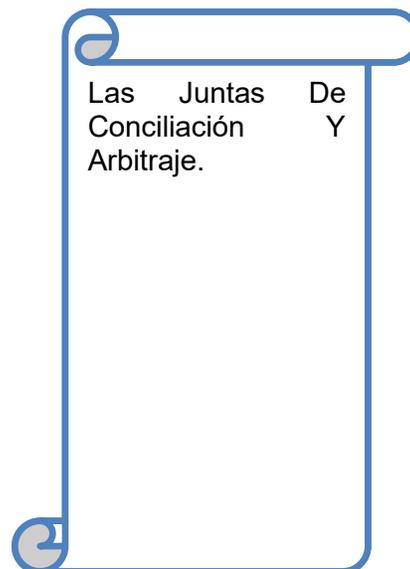
Disponible en:
9 claves para entender la nueva reforma laboral - Expansión política
<https://politica.expansion.mx/.../8-claves-para-entender-la-reforma-laboral-aprobada-e...>
[Consultado el 29 de abril de 2022]

Santos Azuela, Hector, *La Teoría General del Proceso*

2. Especifique en un esquema cuáles son los órganos jurisdiccionales que hay en México en materia laboral.



3. Elabore en un resumen en donde se indique cómo se integran las juntas de conciliación y arbitraje.



en el Sistema del Derecho Procesal Social, Boletín Mexicano del Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2016.

Disponible en:
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3684/4507#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20general%20del%20proceso%20no%20propende%20a%20estudiar%20ni,ellos%2C%20en%20una%20forma%20integral.>
[Consultado el 29 de abril de 2022]

Santos Azuela, Héctor, *Derecho Procesal del Trabajo: Principios, Naturaleza, Autonomía y Jurisdicción*, Biblioteca Jurídica Virtual Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM. Disponible en:
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9612/11642>
[Consultado el 29 de abril de 2022]

4. Elabore en un resumen en donde se indique cómo se integran los Tribunales Laborales y Los Centros de Conciliación y Registro Laboral



5. Explique en un párrafo qué entiende por desequilibrio procesal en materia laboral.

Desequilibrio Procesal:

6. Escriba un ejemplo de paridad procesal.

Paridad Procesal:

Actividad de aprendizaje 2. La paridad procesal en los Tribunales Laborales Mexicanos

A partir de la lectura de las diversas direcciones electrónicas propuestas, realice un ensayo en torno a la paridad procesal en los Tribunales Laborales Mexicanos.

El ensayo debe contener las siguientes características:

Título.

Letra Arial 12, interlineado 1.5.

Extensión máxima tres cuartillas.

Conclusión que exprese su opinión sobre el tema.



Actividad de aprendizaje 3. Principales características de los principios procesales en materia laboral

Consulta la obra virtual de Héctor Santos Azuela intitulada *Derecho Procesal del Trabajo: Principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción* y ubique las características de cada principio y las diferencias con los actuales contemplados en la LFT de 2 de mayo de 2021.

Principios procesales en materia laboral	Características	Diferencias con los actuales contemplados en la LFT de 2 de mayo de 2021
1		
2		
3		
4		

Consulta el instrumento de evaluación y autoevalúa tus resultados.			
#	Criterio	Cumple	No cumple
1	El mapa mental contiene todas las autoridades en materia laboral que son reconocidas por el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, así como sus funciones		
2	Menciona los órganos jurisdiccionales que hay en México en materia laboral y cómo se integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje.		
3	El ensayo cumple con las características solicitadas		
4	Menciona todos los principios procesales en materia laboral		

Autoevaluación

Marque las siguientes oraciones con una “V” si el enunciado es verdadero o con una “F” si es falso.

1. La STPS, la SHCP, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los Centros de Conciliación en materia local; la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el Servicio Nacional de Empleo, la Comisión Nacional para los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas son autoridades sociales. V/F
2. Es un Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, competente para sustanciar el procedimiento de la conciliación a la que deberán acudir los trabajadores y los patrones, antes de presentar la demanda ante los tribunales. V/F
3. El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesales. Así mismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio. V/F
4. Cuando la demanda del actor sea incongruente, en cuanto a que reclama prestaciones contrarias entre sí, de acuerdo con las pretensiones principales intentadas y los hechos narrados, el Tribunal en la audiencia inicial, subsanará esta. V/F

5. De conformidad con lo establecido en el artículo 518 de la LFT prescriben en dos años las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo y el plazo correrá a partir del día siguiente a la fecha de la separación. V/F

Preguntas frecuentes

1. Desde la perspectiva procesal del trabajo, ¿ante qué autoridades laborales deben acudir los trabajadores y/o patrones pertenecientes al ámbito privado o lo que es lo mismo, al apartado A del artículo 123 Constitucional?

Respuesta: Los sujetos de la relación de trabajo pertenecientes al ámbito privado (Artículo 123 Constitucional, apartado A), acudirán ante las autoridades jurisdiccionales, mejor conocidas como Juntas de Conciliación y Arbitraje; los pertenecientes al ámbito burocrático (Artículo 123 Constitucional, apartado B), acudirán ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y los trabajadores que prestan sus servicios para el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dirimirán sus controversias en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

2. ¿Qué significa Jurisdiccional?

Respuesta: El vocablo referido tiene las siguientes acepciones, la fuerza jurídica que dimana de la ley o de la costumbre, la fuerza lógica o científica que tienen las doctrinas de los jurisconsultos, la facultad o potestad de que goza una persona para hacer alguna cosa u ordenar algo; la fuerza, el valor y la trascendencia de la cosa juzgada.

3. ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la norma procesal del trabajo?

Respuesta: Es aquella que no permite a las partes llevar a cabo en el proceso o fuera de él, una actividad diversa de la que ella prescribe en la pretensión del legislador de garantizar los derechos humanos mínimos que la legalidad ofrece a los trabajadores evitando se distorsione por razones adjetivas. Por ejemplo, en materia laboral no se acepta que las partes estén obligadas a expresar con claridad y precisión sus pretensiones y el juzgador a ajustarse a lo que ellas le sometieron a su determinación.

4. ¿Cuál es la diferencia entre prescripción, preclusión y caducidad?

Respuesta: La prescripción se aplica a la acción pendiente de la *Litis* depende del transcurso del tiempo, mientras que la preclusión tiene consecuencias semejantes a la anterior, pero surge durante la tramitación de un procedimiento y la caducidad implica la extinción de la instancia judicial por el abandono manifiesto (falta de participación), de alguna de las partes o de ambas.

Para saber más

Para saber más acerca del derecho procesal mexicano puede leer el artículo del mismo nombre del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/275/3.pdf>

[Consultado el 25 de julio de 2022]

Glosario

DESEQUILIBRIO PROCESAL: De acuerdo con el procesalista uruguayo Eduardo J. Couture, para quien el proceso social en su conjunto se caracteriza por el predominio de un principio de compensación, que se traduce en el otorgamiento de algunos beneficios a la parte que sea considerada débil en el desarrollo del proceso, por existir desproporción en su actuación frente a otro contendiente de mayor fuerza. El objeto es nivelar estas fuerzas diferentes y encontrar el adecuado equilibrio que debe existir en dicha actuación y llegar así a la verdadera bilateralidad e igualdad procesal de las partes. En cuanto al derecho procesal del trabajo tiende a evitar el desequilibrio existente entre el trabajador parte débil y el empresario parte fuerte a fin de establecer la necesaria igualdad en su situación procesal.

PARIDAD PROCESAL: Consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo.

Unidad 2. Conflictos Laborales

Evaluación diagnóstica

1.- ¿Qué artículo de la Ley Federal del Trabajo establece que su capítulo XVII rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica?

- A. 123 LFT
- B. 870 LFT
- C. 786 LFT
- D. 776 LFT

2.- Para su estudio, ¿cómo clasifican los teóricos los conflictos laborales?

- A. Entre trabajador y patrón.
- B. En individuales y colectivos.
- C. Por los sujetos, por el interés y por su naturaleza.
- D. En jurídicos y económicos.

3.- Relacione con flechas las columnas según corresponda en tratándose de la clasificación de los conflictos de trabajo

ATENDIENDO A SU NATURALEZA

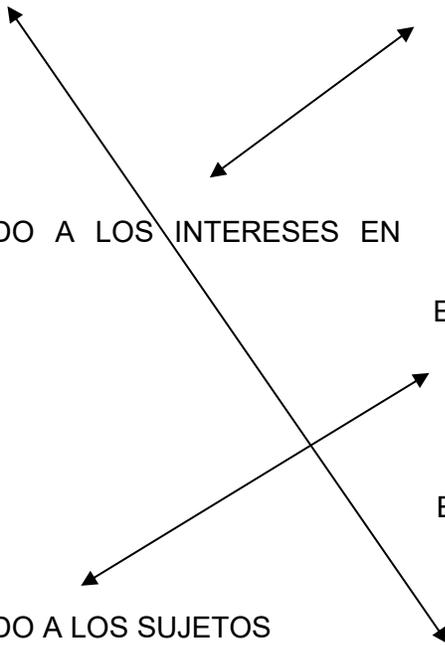
Conflictos Individuales
 Conflictos Colectivos

ATENDIENDO A LOS INTERESES EN PUGNA

Entre patrones y trabajadores
 Entre patrones
 Entre trabajadores
 Entre sindicatos

ATENDIENDO A LOS SUJETOS

Conflictos jurídicos
 Conflictos económicos



	<p>4.- Son aquellos que afectan intereses de carácter profesional o sindical, con independencia del número de trabajadores que intervengan en él:</p> <ul style="list-style-type: none">A. Conflictos de trabajo colectivos.B. Conflictos de trabajo individuales.C. Conflictos de trabajo inter obreros.D. Conflictos de trabajo de naturaleza jurídica. <p>5.- Se presentan entre empleadores con motivo de la aplicación de responsabilidades solidarias o, en su caso de conflicto dentro de una organización patronal, por suspensión o expulsión, así como por inconformidad por la elección de una mesa directiva:</p> <ul style="list-style-type: none">A. Conflictos de trabajo colectivos.B. Conflictos de trabajo individuales.C. Conflictos de trabajo entre patrones.D. Conflictos de trabajo de naturaleza jurídica.
Introducción	<p>El estudio de las temáticas comprendidas en la presente unidad es fundamental para discernir fácilmente ante qué tipo de conflicto laboral nos enfrentamos y consecuentemente, no sólo ante qué autoridad laboral acudiremos, sino el tratamiento procesal a emplear. Para ello, se concientizará al estudiante que existen conflictos atendiendo a los sujetos, al interés y a su naturaleza, elementos que nos permitirán determinar si se trata del contexto individual o colectivo del trabajo.</p> <p>Con base en lo anterior, en primera instancia el alumnado tendrá el sustento para asesorar adecuadamente a su clientes, trabajador o patrón sobre si existen o no, causales de demanda tratándose de derechos incumplidos respecto del contenido de un contrato individual de trabajo, o respecto de la rescisión en la relación obrero-patronal sin responsabilidad para el patrón y la propensión a cometer despidos injustificados, entre otros supuestos de índole discriminatoria, homofóbica, sexista o de preferencias sexuales y en segunda instancia, para ejercitar el derecho de revisión del contrato colectivo de trabajo respectivo, o la vulneración a las nuevas disposiciones respecto de la conformación sindical a través del voto libre, personal y directo, situaciones más que propicias para emplazar y estallar una huelga.</p> <p>Para el estudio de la presente unidad es necesario consultar la Ley Federal del Trabajo vigente, así como los libros de texto propuestos en la presente guía y comprender los contenidos actuales de la última reforma de Julio de 2021 y hacer más sencilla la aplicación fáctica en el aula a través de casos concretos.</p>

	<p>Conociendo a cabalidad el contenido de la presente unidad, sabremos si el tipo de conflicto alude a la competencia de las autoridades jurisdiccionales pertenecientes al apartado A o al B del artículo 123 Constitucional, es decir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje o al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y, a su vez si los conflictos pertenecen a la competencia local o federal de las primeramente mencionadas, para de esa manera tener en cuenta el término prescriptivo respectivo dependiendo de la autoridad ante la que demandemos. Por su parte tiene estrecha relación con la unidad siguiente, en virtud de que, una vez presentada la demanda por el conflicto en cuestión, al conocer en su interior la integración de las autoridades jurisdiccionales, sabremos a quién(es) dirigir tanto los escritos, como las actuaciones tanto verbales como escritas, según la etapa procesal en la que nos encontremos.</p> <p>Cabe mencionar que la bibliografía recomendada es adecuada considerando que los autores se desenvuelven estrechamente y con gran experiencia en el medio laboral. Y la LFT vigente es el mejor libro de texto en que un alumno se puede guiar en los planos teórico-práctico.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El alumnado clasificará los conflictos de trabajo atendiendo a los Sujetos e intereses que se ven afectados en todas las relaciones laborales; además de que será capaz de discernir en casos prácticos el conflicto del que se trate.</p>
<p>Desarrollo de contenidos</p>	<p>2.1 Facultades para resolver conflictos laborales. La ley Federal del trabajo en su artículo 523 menciona la aplicación de las normas compete según sus respectivas jurisdicciones y el 604 del mismo ordenamiento da la competencia a las juntas de conciliación y arbitraje para resolver conflictos.</p> <p>2.2 Conflictos obrero-patronales. El maestro español Pérez Botija dio la definición como conflicto de trabajo a la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales y Néstor de Buen Lozano menciona que los conflictos obrero-patronales consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación laboral.</p>

Bibliografía Básica

Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo* Editorial Trillas, 2ª., ed., México, 1989.

Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*, Iure Editores, 1ra. ed., México, 2006.

Dávalos Morales, José, *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, 1ra. Ed., México, 2003.

Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas 1ra. ed., México, 2014.

Bibliografía sugerida por la autora de la guía

De Buen Lozano, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Porrúa., 2003.

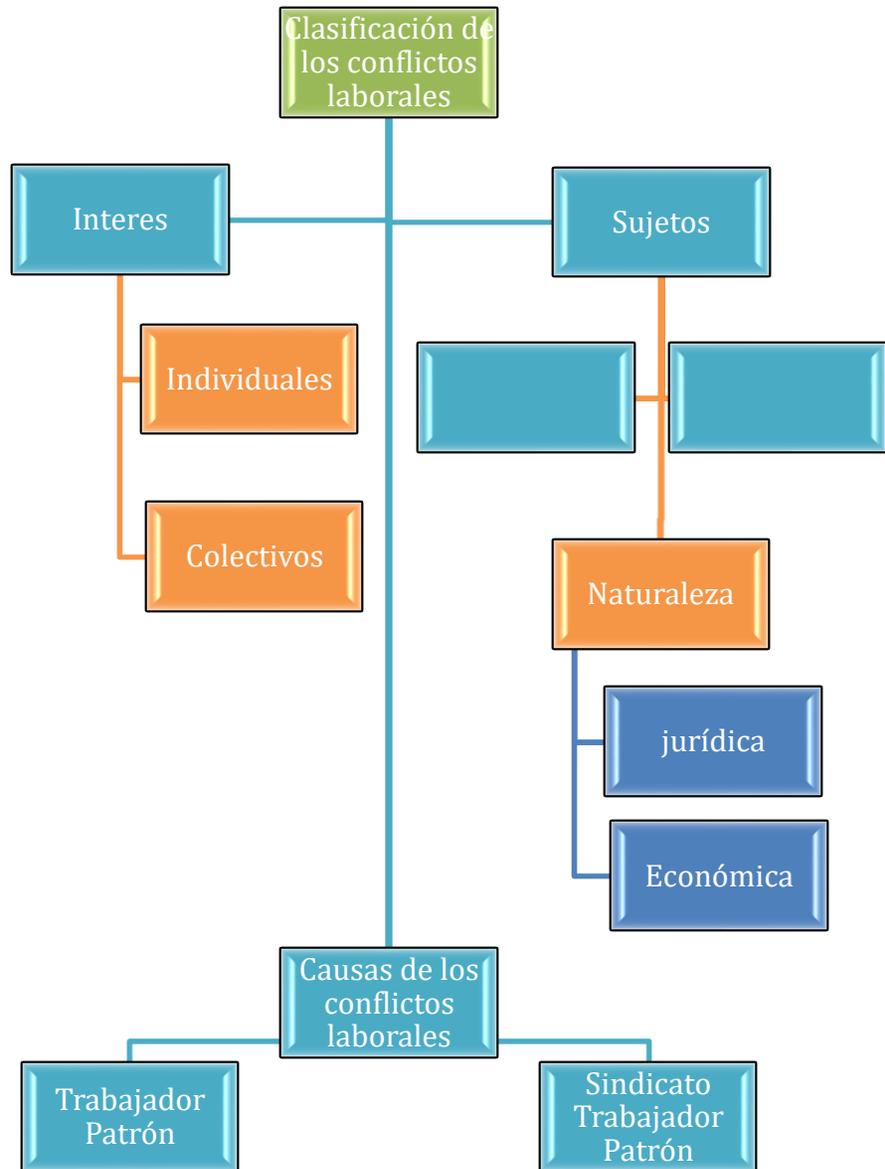
Ley Federal del Trabajo de 2 de mayo de 2019.

Dávalos Morales José, *Conflictos de*

Actividad de aprendizaje 1. Causas y clasificación conflictos laborales

Con base en la lectura de los libros de Néstor de Buen Lozano y Miguel Bermúdez Cisneros realice lo siguiente:

1. Elabore un esquema en el cual se desarrolle la clasificación y las causas de los conflictos laborales.

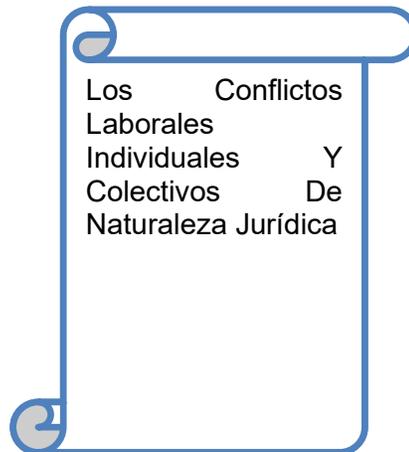


trabajo, biblioteca jurídica virtual Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Mexico, 1997. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf> [Consultado el 29 de abril de 2022]

2. Elabore un cuadro comparativo de los distintos conflictos laborales de acuerdo con los sujetos e intereses.

Conflicto Laboral	Características	Ejemplo

3. Explique en media cuartilla los conflictos laborales individuales y colectivos de naturaleza jurídica.



Actividad 2. Conflictos laborales colectivos de naturaleza económica

A partir de la lectura de la bibliografía señalada para esta unidad, elabore un cuadro sinóptico sobre los conflictos laborales colectivos de naturaleza económica.



#	Criterio	Cumple	No cumple
1	El mapa conceptual clasifica los conflictos de acuerdo con el interés sujetos y naturaleza, además de mencionar todas las causas de conflictos laborales.		
2	Distingue conflictos laborales de acuerdo con los sujetos e intereses, además de mencionar sus características.		
3	Explica con sintaxis y sigue las normas de ortografía.		
4	Menciona cada uno de los conflictos laborales colectivos de naturaleza jurídica en cuanto a características, además de mencionar ejemplos.		

Autoevaluación

Marque las siguientes oraciones con una “V” si el enunciado es verdadero o con una “F” si es falso.

A. Los conflictos de naturaleza económica son controversias que pretenden modificar un derecho existente o crear un derecho nuevo. Normalmente son de interés colectivo y su planteamiento por parte de un sindicato tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. V/F

B. Los conflictos inter-obreros son las controversias que se presentan entre los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados con un sindicato, en virtud de la aplicación de medidas disciplinarias o de las cláusulas de exclusión. V/F

C. Los conflictos intersindicales son de naturaleza jurídica y tienen que ver con la definición del sindicato mayoritario en una empresa donde exista más de uno en cuanto al reclamo de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato ley. V/F

D. Los conflictos entre el capital y el trabajo son las controversias que se presentan entre los factores de la producción: empleadores y patronos. V/F

E. Se considera al conflicto de trabajo como las controversias o diferencias que se presentan entre trabajadores y patronos, sólo entre trabajadores y patronos, sólo entre trabajadores o sólo entre patronos como consecuencia del nacimiento, modificación, cumplimiento o interpretación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. V/F

Preguntas frecuentes

1. ¿Qué es un conflicto de trabajo?

Respuesta: Son las controversias y diferencias que se presentan entre trabajadores y patronos, sólo entre trabajadores o sólo entre patronos como consecuencia del nacimiento, modificación, cumplimiento o interpretación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

2. ¿Qué son los conflictos jurídicos?

Respuesta: Son aquellos que se siguen en términos de las disposiciones legales y que tienen como finalidad la determinación de derechos y obligaciones a partir de lo que la Constitución, la ley o el Contrato Colectivo establecen.

3. ¿Qué son los conflictos económicos?

Respuesta: Son los que tienen como objeto fijar nuevas condiciones de trabajo y pueden ser planteados por los trabajadores organizados en sindicato o por los patronos...

Para saber más

Para saber más acerca del derecho procesal mexicano puede leer el artículo del mismo nombre del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/275/3.pdf> pp. 62-67

Glosario

Conflicto: la palabra conflicto viene del latín conflictos que significa combate lucha o 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.

Dávalos Morales, José. *Conflictos de trabajo*, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Disponible en:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf>

Unidad 3. Juntas de Conciliación y Arbitraje

Evaluación diagnóstica

- 1.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje ¿a qué Poder de la Unión pertenece actualmente?
 - A. Ejecutivo.
 - B. Legislativo.
 - C. Judicial.
 - D. Social.

- 2.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje ¿cómo se clasifican en atención a la competencia por materia?
 - A. Pública, Privada y Social.
 - B. Judicial y Jurisdiccional.
 - C. Federal y Local.
 - D. Local y Foránea.

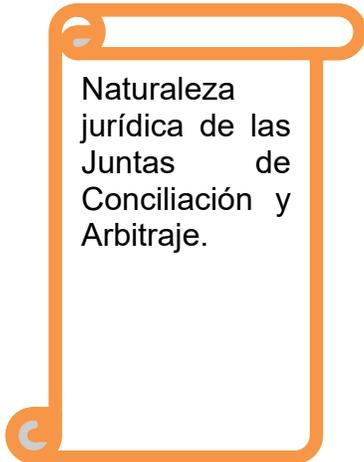
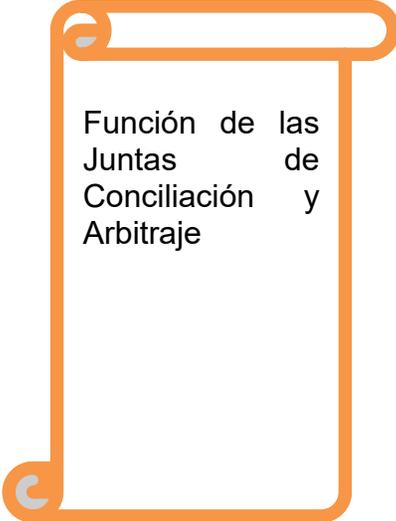
- 3.- Si Juan García Pérez fue contratado en la Ciudad de México por su patrón el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin embargo, es despedido injustificadamente, ¿qué autoridad jurisdiccional será la competente para conocer del conflicto?
 - A. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.
 - B. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.
 - C. Junta 8, 8 bis, 9 o 9 bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.
 - D. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

- 4.- ¿Cómo se integran las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje?
 - A. Con un juez, secretarios de acuerdos y actuarios.
 - B. Con un presidente titular, secretarios generales de asuntos colectivos y asuntos individuales.
 - C. Con un juez y un agente del ministerio público.
 - D. Con un presidente, auxiliares, secretarios de acuerdos y actuarios.

- 5.- Algunas de las actuaciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje consisten en:
 - A. Resolver conflictos entre servidores públicos y órganos estatales.
 - B. Notificar a las partes, acordar escritos, señalar fechas de celebración de audiencias, conceder plazos y términos a las partes, resolver incidentes, cuidar que los juicios no queden inactivos, entre otros.
 - C. Resolver conflictos entre particulares.

	D. Conciliar a las partes en los juicios de cuantía menor.
Introducción	<p>El estudio de las temáticas comprendidas en la presente unidad auxiliará al estudiante a comprender la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde su integración tripartita hasta su organización interna a través de los funcionarios que se desempeñan en ella. Además, distinguirá las reglas competenciales por materia y territorio establecidas constitucional y legalmente para iniciar inequívocamente el proceso ante la autoridad competencialmente correcta. Una vez comprendido lo anterior, se tratarán pormenorizadamente los tipos de actuaciones a desarrollarse en sus secuelas procedimentales al interior del proceso mismo dependiendo de las circunstancias y particularidades de la etapa correspondiente, concientizando en el <i>inter</i> al estudiante, de la importancia de evitar la inactividad procesal y que la conducta a desplegar al interior de éstas será pura y honesta, como abogados postulantes, así como en la faceta de autoridades, haciéndoles saber de las respectivas consecuencias punitivas para el caso de contravenir tales disposiciones.</p> <p>Con base en lo anterior, el alumnado tendrá las bases para asesorar adecuadamente a su cliente trabajador o patrón acerca del funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los lapsos de cada momento procedimental, mismo que en la realidad no siempre coincide con los términos, plazos y circunstancias idóneas expresamente establecidos en la LFT, situaciones ante las cuales es factible utilizar alternativas de impulso procesal desde la presentación de la demanda, el lapso en que se debe emitir el Auto de Radicación, el término con el que cuenta el actuario para notificar y emplazar a juicio a las partes, el lapso en que se debe señalar la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones o la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, los tipos de resoluciones a emitir por la autoridad jurisdiccional, entre otros momentos procesales hasta la total conclusión del juicio. Inclusive ante el extravío del expediente.</p> <p>Conociendo a cabalidad el contenido de la presente unidad comprenderemos los tipos de actuaciones procesales dependiendo de las circunstancias particulares de cada etapa procedimental, así como si se postula por la parte trabajadora o la patronal y la forma en que, para hacerlo, debe existir la legitimación adecuada.</p>
Objetivo	El alumnado enunciará las facultades de las autoridades jurisdiccionales del trabajo, su ubicación constitucional, integración y funcionamiento, además de que será capaz de comprender y explicar el funcionamiento de las juntas.

Desarrollo de contenidos	<p>3.1 Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Estas nacen de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 fracc. XX. Son tribunales de equidad para la solución de conflictos obrero-patronales.</p> <p>3.2 Juntas de Conciliación. De acuerdo con Miguel Bermúdez estas juntas se integrarán con un representante de gobierno que será nombrado por la secretaría de trabajo y previsión social y fungirá como presidente.</p> <p>3.3 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. De Buen Lozano, concluye que las juntas de conciliación y arbitraje son organismos constitucionales, autónomos en ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente de los ejecutivos federal y locales, que fungen como tribunales de Derecho y están capacitados, con restricciones evidentes a juzgar de los hechos en conciencia.</p> <p>3.4.1 Integración y 3.4.2 Funcionamiento. La junta se compone de El Pleno Las Juntas Especiales, el presidente de La Junta, los presidentes de Las Juntas Especiales los secretarios generales de JFCA. La Ley Federal Del Trabajo vigente en su artículo 605 señala que “Los Tribunales federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, estarán a cargo cada uno, de un juez y contarán con los secretarios, funcionarios y empleados que se juzgue conveniente, determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o de la Ley Orgánica del Poder Judicial Local según corresponda”.</p> <p>3.5 La Competencia. El artículo 123 constitucional en su fracc. XX da la competencia a las juntas de conciliación de acuerdo con la ley federal del trabajo vigentes la competencia queda a los tribunales de la siguiente forma: Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. En su actuación, los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.</p> <p>3.6 Actuaciones de las Juntas. Las juntas son tribunales con plena jurisdicción, que tienen a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo, en sus actuaciones podemos encontrar promociones, notificaciones, términos, audiencias, acuerdos incidentes, prescripción caducidad providencias cautelares, recusaciones y excusas, correcciones disciplinarias, medidas de apremio, exhortos. Todo esto señalado en la Ley Federal Del Trabajo de los artículos 712 al 732.</p>
---------------------------------	---

<p>Bibliografía básica</p> <p>Bermúdez Cisneros, Miguel, <i>Derecho Procesal del Trabajo</i> Editorial Trillas, 2ª., ed., México, 1989.</p> <p>Bouzas Ortiz, José Alfonso, <i>Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo</i>, Iure Editores, 1ra. ed., México, 2006.</p> <p>Dávalos Morales, José, <i>Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo</i>, Editorial Porrúa, 1ra. Ed., México, 2003.</p> <p>Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho Procesal del Trabajo</i>, Editorial Trillas 1ra. ed., México, 2014.</p> <p>Dávalos Morales, José, <i>Tópicos Laborales</i>, Editorial Porrúa, 1ra. ed., México, 2014.</p> <p>Bibliografía sugerida por la autora de la guía</p> <p>De Buen Lozano, Néstor, <i>Derecho Procesal del Trabajo</i>, México, Porrúa, 2003.</p>	<p>Actividad de aprendizaje 1. Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje</p> <p>Después de consultar el libro <i>Derecho Procesal del Trabajo</i> de Néstor de Buen Lozano, redacte un ensayo de dos cuartillas en donde aborde la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p> <div data-bbox="792 436 1156 898" data-label="Image"></div> <p>Actividad de aprendizaje 2. Función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje</p> <p>Con base en la lectura del libro “Tópicos Laborales” de José Dávalos, escriba un resumen sobre la función de las Juntas de Conciliación Y Arbitraje, asimismo señale su opinión al respecto.</p> <div data-bbox="779 1234 1175 1755" data-label="Image"></div>
--	--

Ley Federal del Trabajo de 2021.

Actividad de aprendizaje 3. Régimen jurídico de las juntas

Con base en las fuentes bibliográficas propuestas y de la Ley Federal del Trabajo, realice lo que se indica:

1. Elabore un resumen del capítulo XVI de la Ley Federal del Trabajo con respecto al tema personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje.



Actividad de aprendizaje 4. Criterios de la competencia en la legislación

Con base en la lectura de la fracción XXXI, del apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y la consulta de los artículos 527- 698 y 700 de la Ley Federal del Trabajo, conteste lo siguiente:

- ¿Cuál o cuáles son las disposiciones que rigen la competencia por razón de la materia?
- ¿Qué criterios norman la competencia por razón de territorio?
- ¿Cuál es la competencia por razón de la materia relativa a las juntas especializadas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México?

Actividad de aprendizaje 5. Las actuaciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Después de consultar la bibliografía sugerida, así como la Ley Federal del Trabajo 2012, realice lo siguiente:

1. Elabore un resumen en donde se establezca cuáles son los días y las horas hábiles para que la junta lleve a cabo las

actuaciones que la ley le confiere, asimismo cite los preceptos legales que lo disponen.



- Cite en un cuadro las reglas para la reposición de expedientes contenidas en los artículos 725, 726 y 727 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Artículos de la Ley Federal Del Trabajo:	Reglas:
Art. 725	
Art. 726	
Art. 727	

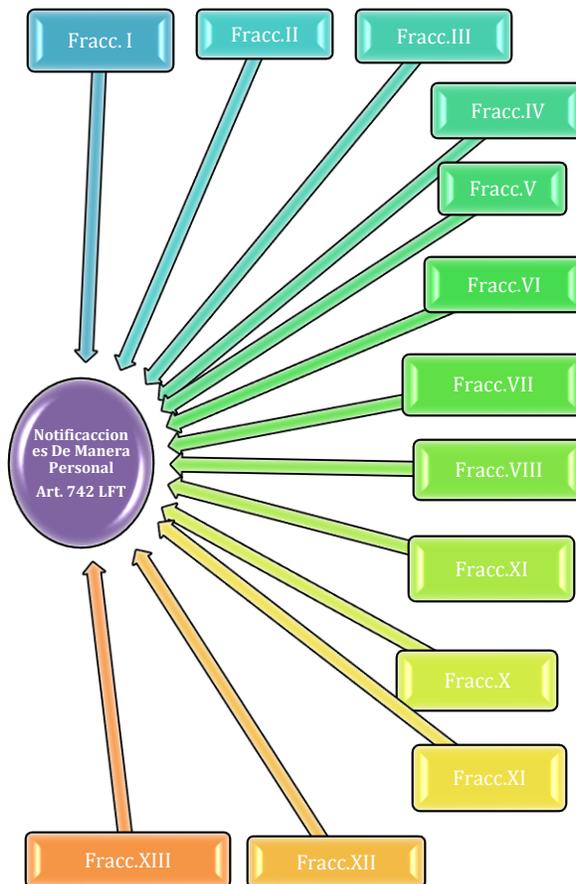
- Elabore un cuadro comparativo de las características y objetivos de las correcciones disciplinarias y las medidas de apremio.

	Características	Objetivos
Correcciones disciplinarias		
Medidas de apremio		

- Desarrolle un mapa mental las respectivas formas de notificación en materia laboral.



5. Elabore un esquema en donde se explique qué notificaciones deben hacerse de manera personal, cite el precepto legal que así lo establece



Autoevaluación

Marque las siguientes oraciones con una “V” si el enunciado es verdadero o con una “F” si es falso.

- A. La fracción XX del artículo 123 fundamenta la naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje. V/F
- B. El funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es en pleno o en juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria. V/F
- C. El Pleno de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje se integrará con el presidente de la misma y con los representantes de trabajadores y de patrones. V/F
- D. Con base en el decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones del artículo 123 Constitucional, a partir de 2018, se creará un organismo público descentralizado para llevar a cabo las tareas de conciliación. V/F
- E. Con base en el decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones del artículo 123 Constitucional, a partir de 2018, desaparecerán las Juntas de Conciliación y Arbitraje y serán creados tribunales laborales pertenecientes al poder judicial. V/F

Preguntas frecuentes

1.- ¿Por qué se crearon Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos laborales y cuál es su naturaleza jurídica?

Respuesta: En la última etapa del Congreso Constituyente , casi en vísperas de la fiesta del 5 de febrero de 1917, con la presión de aprobar la Constitución en magna sesión a realizar en esa fecha, un trasnochado y ocioso diputado preguntó algo así como si las juntas de conciliación y arbitraje serían permanentes u ocasionales y una agria respuesta implicaba un “no sea usted tonto” de quien presentaba el proyecto , en el sentido de que donde fuera necesario serían permanentes y en donde no, pues no. Sin más referencias de ninguna índole se aprobó la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, instancias arbitrales de las que no existe antecedente alguno más que el servicio fascista que en Italia habían implementado; sin embargo, que no fueran jueces sino árbitros integrados por representantes de las partes y el gobierno quienes dirimieran las diferencias entre los factores de la producción se veía bien.

3.- ¿Qué es el Pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje?

Respuesta: El Pleno es un órgano colegiado al interior de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mismo que se integra por el presidente de la junta y con todos los representantes de los sectores, teniendo las facultades y obligaciones establecidas en los artículos 614 y 615 de la LFT. Es menester precisar que a partir de que empiecen a funcionar los nuevos Centro Federal

de Conciliación y Registro Laboral Arbitraje (Poder Ejecutivo) y los Tribunales Laborales (Poder Judicial), así como que hayan desaparecido en su totalidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los artículos de referencia quedan derogados.

4.- ¿Cuál es la delimitación competencial de las Juntas de Conciliación y Arbitraje?

Respuesta: La delimitación competencial de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en términos del artículo 527 de la LFT es Federal y Local.

Para saber más

Consulte el artículo 590 –A de la LFT 2021 y aprecie las contribuciones Del Centro Federal De Conciliación y Registro Laboral

Artículo 590-A.- Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones:

- I. Realizar en materia federal la función conciliadora a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional;
- II. Llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los actos y procedimientos a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional;
- III. Establecer el Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso abierto en igualdad de condiciones a su personal;
- IV. Establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, y
- V. Las demás que de esta Ley y la normatividad aplicable se deriven.

Glosario

1.- Competencia: La competencia puede definirse como el ámbito, la esfera o el campo dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones.

2.- Incidente: Los incidentes son cuestiones controvertidas, de carácter adjetivo o procesal, que surgen durante la tramitación del juicio y que son accesorias al fondo del amparo, es decir, distintas al asunto principal, pero inmediatamente relacionadas con él.

3.- Prescripción: Es la pérdida del derecho por no haber ejercitado la acción en el tiempo y forma que la ley establece, en beneficio de la seguridad jurídica.

4.- Preclusión: Entendemos por preclusión la pérdida de los derechos procesales por no haberlos ejercido en la oportunidad que la ley da para ello.

5.- Caducidad: La caducidad es la pérdida de todos los derechos procesales, a causa de la inactividad de las partes, inactividad total y bilateral, y opera una vez que transcurre determinado plazo que la ley señala.

Unidad 4. Proceso Ordinario

Evaluación diagnóstica	<p>1.- Cuando el trabajador (persona física) comparece a través de un apoderado legal facultado para actuar en el juicio a su nombre y representación acredita su:</p> <ul style="list-style-type: none">A. Personalidad.B. Personería.C. Legitimación.D. Poder. <p>2.- En términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo son las pretensiones principales que se pueden reclamar en un juicio ordinario laboral:</p> <ul style="list-style-type: none">A. Indemnizaciones por Riesgos de Trabajo.B. Indemnización Constitucional y Reinstalación.C. <i>Mobbing</i> y Daño Moral.D. Salarios Caídos y salarios devengados. <p>3.- ¿Con qué instrumento jurídico puede comparecer y apersonarse a juicio un patrón persona moral?</p> <ul style="list-style-type: none">A. Compareciendo por su propio derecho de manera personal.B. Compareciendo por conducto de apoderado legal a través de Carta Poder.C. Compareciendo por conducto de Representante Legal a través de Testimonio Notarial.D. Compareciendo a través de su sindicato. <p>4.- La Reinstalación y la prima de antigüedad son:</p> <ul style="list-style-type: none">A. Acciones.B. Pretensiones principales.C. Prestaciones accesorias.D. Prestaciones contradictorias. <p>5.- Las excepciones opuestas en una contestación de demanda pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none">A. La negativa lisa y llana de la relación de trabajo o la negativa de la relación de trabajo con afirmación de ser otro el patrón.B. Renuncia.C. Oscuridad, defecto de manda, pago, prescripción, inexistencia de la relación de trabajo, entre otras.D. Ofrecimiento de trabajo de buena fe, tres faltas injustificadas en un lapso de 30 días.
-------------------------------	---

Introducción	<p>El estudio de las temáticas comprendidas en la presente unidad es fundamental para comprender la diferencia entre un acreditamiento de personalidad y/o de personería dependiendo de si se actúa por propio derecho, como apoderado de persona física o como apoderado o representante legal de persona moral, así como los medios y los momentos oportunos que la legislación laboral pauta para hacerlo.</p> <p>Así mismo, se analizarán los supuestos en que, de no acreditar debidamente la personalidad o la personería, se pueden objetar a través de la substanciación del incidente de falta de responsabilidad respectivo y sus consecuencias legales en caso de considerarse procedente.</p> <p>Además, en esta unidad el alumno conocerá las partes y elementos del escrito inicial de demanda, concientizándose de la importancia del reclamo coherente y ausente de contradicciones para evitar prevenciones y apercebimientos que aletarguen su juicio.</p> <p>Comprendido el apartado anterior y, si es de manera fáctica mejor, previos notificación y emplazamiento en tiempo, dará inicio la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, misma que como su nombre lo indica, en la primera fase se privilegiará la posibilidad de conciliar entre los contendientes, con la finalidad de evitar procesos largos, entre otros factores a comentar en aula; para el caso de no lograrse el objetivo anterior, se turnarán los autos a la etapa siguiente mejor conocida como de Demanda y Excepciones en la que, la parte actora ratificará, aclarará o modificará su demanda y la parte demandada, una vez acreditada su personalidad o personería, contestará la demanda, oponiendo las excepciones y defensas que beneficien sus intereses, quedando fijada la <i>Litis</i>, reconvinando en su caso y distribuyéndose las respectivas cargas probatorias para cada uno de los contrincantes procesales.</p> <p>Analizadas las distintas <i>Litis</i> susceptibles de planteamiento en el juicio ordinario laboral y conociendo la carga probatoria a soportar, se analizará el desenvolvimiento de la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y conocer a través de la resolución respectiva, la admisión o desechamiento del material probatorio exhibido, dependiendo de la relación o no con la <i>Litis</i> planteada.</p> <p>Analizado el procedimiento de la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se entrará al estudio del material probatorio establecido en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, no sólo en cuanto a su</p>
---------------------	---

	<p>naturaleza jurídica, sino la forma y medios en que deberá ofrecerse legalmente para su posterior desahogo en las fechas que la propia autoridad ordene.</p> <p>Con base en lo anterior, el alumnado tendrá las bases para asesorar adecuadamente a su cliente trabajador o patrón y concientizarlo de la importancia de conciliar, en su caso, será capaz de elaborar escritos inicial de demanda y de contestación a la misma, de acreditar la personalidad o personería, de conocer los turnos de participación oral o escrita en cada etapa de la audiencia de Ley, del ofrecimiento del material probatorio adecuado y apegado a la ley y de su debido desahogo, dependiendo de la parte y tipo de persona (física o moral) a patrocinar.</p> <p>Para el estudio de la presente unidad es necesario consultar la Ley Federal del Trabajo, así como los libros de texto propuestos en la presente guía para comprender, tanto a las autoridades, como las figuras y principios procesales y hacer más sencilla la aplicación fáctica en el aula a través de casos concretos. En este orden de ideas, es menester contar con la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que el pasado 2 de mayo de 2019 tuvieron lugar las últimas reformas.</p> <p>Conociendo a cabalidad el contenido de la presente unidad, de manera lógica y sistemática el alumno comprenderá el orden lógico procedimental en las audiencias de Ley, en sus etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, así como en la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.</p> <p>Logrando el objetivo anterior, le resultará sumamente fácil al estudiante comprender otro tipo de procedimientos de naturalezas procesal, especial y de huelga, este último en el contexto colectivo.</p>
Objetivo	<p>El alumnado reconocerá los actos previos a un juicio laboral, el desarrollo de las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y precisiones sobre su desahogo, además determinará los requisitos para llevar a cabo cada una de estas etapas.</p>
Desarrollo de contenidos	<p>4.1 Personalidad. - Respecto a la personalidad el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente: las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:</p>

	<p>I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante el Tribunal; Fracción reformada DOF 01-05-2019.</p> <p>II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna; Fracción reformada DOF 30-11-2012.</p> <p>III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello;</p> <p>IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato.</p> <p>También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.</p> <p>4.2 Presentación de la demanda. De Buen Lozano indica que el procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda en la dependencia que la ley denomina Oficialía de parte. La demanda debe formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados y si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones. En la Ley Federal del Trabajo encontramos la regla a seguir para el inicio de procedimiento ordinario en el artículo 870 y subsecuentes.</p> <p>4.3 Radicación. - Es el acuerdo por medio del cual inicia el juicio laboral. A través de él, la autoridad determina su competencia, fija fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, y ordena citar a las partes, con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. En consecuencia, el asunto queda radicado en el tribunal que dictó la resolución y se presenta la integración y el registro de un nuevo expediente, al que se le da un número y otros datos de identificación.</p> <p>4.4 Emplazamiento a juicio .- Artículo 873-A.- Dentro de los cinco días siguientes a su admisión, el Tribunal emplazará a la parte</p>
--	---

demandada, entregándole copia cotejada del auto admisorio y del escrito de demanda, así como de las pruebas ofrecidas en ésta, para que produzca su contestación por escrito dentro de los quince días siguientes, ofrezca pruebas y de ser el caso reconvenga, apercibiéndole que de no hacerlo en dicho término se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquéllas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley, así como por perdido su derecho a ofrecer pruebas y en su caso a formular reconvencción. Asimismo, deberá apercibirlo que de no cumplir con lo previsto en el artículo 739 de esta Ley, las notificaciones personales subsecuentes se le harán por boletín o por estrados, y en su caso por buzón electrónico, conforme a lo establecido en esta Ley.

4.5 Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. - de acuerdo con el principio de concentración, en la primera audiencia del juicio ordinario se deben llevar a cabo las tres etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

4.6 Etapa de Conciliación. - antes de la reforma el artículo 876 de la ley federal del trabajo señalaba los mecanismos para celebrar la etapa de conciliación.

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. LEY FEDERAL DEL TRABAJO CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis Última Reforma DOF 09-04-2012 198 de 228.
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

4.7 Demanda. - De acuerdo con Miguel Ángel Bermúdez, la demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que este emita un fallo contra el demandado: la demanda tiene 6 partes fundamentales: el nombre y domicilio del actor, el nombre y domicilio del demandado, la cosa demandada, los hechos en que se funde, el derecho y la petición.

4.8 Fijación de la Litis, - La fijación de la litis se da por medio de los hechos controvertidos y vendrá a ser el fundamento para que la autoridad resuelva el conflicto planteado.

4.10 Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. - Es el acto procesal en que al actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción y el demandado a su vez sus excepciones o defensas, concluido el ofrecimiento de pruebas la Junta hoy tribunal, resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita o deseche; las pruebas se encuentran reguladas en la Ley Federal del Trabajo artículo 776 y subsecuentes.

4.11 Recepción de las pruebas. - De acuerdo con el artículo 776 de la LFT son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes: LEY FEDERAL DEL TRABAJO CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios Última Reforma DOF 31-07-2021 art. 224 de 317

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. Fracción reformada DOF 30-11-2012;
- IX. Las Constancias de notificación hechas a través del Buzón Electrónico, y Fracción adicionada DOF 01-05-2019;
- X. Los recibos de nómina con sello digital.

4.12 Desahogo de cada una de las pruebas. El desahogo de pruebas es la Diligencia mediante la cual las partes tratan de probar sus pretensiones ante el juez con el efecto de influir en su ánimo para que emita la sentencia o fallo correspondiente.

Confesional art. 790 de la Ley Federal del Trabajo.

Bibliografía básica

Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo* Editorial Trillas, 2ª., ed., México, 1989.

Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*, Iure Editores, 1ra. ed., México, 2006.

Dávalos Morales, José, *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, 1ra. Ed., México, 2003.

Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas 1ra. ed., México, 2014.

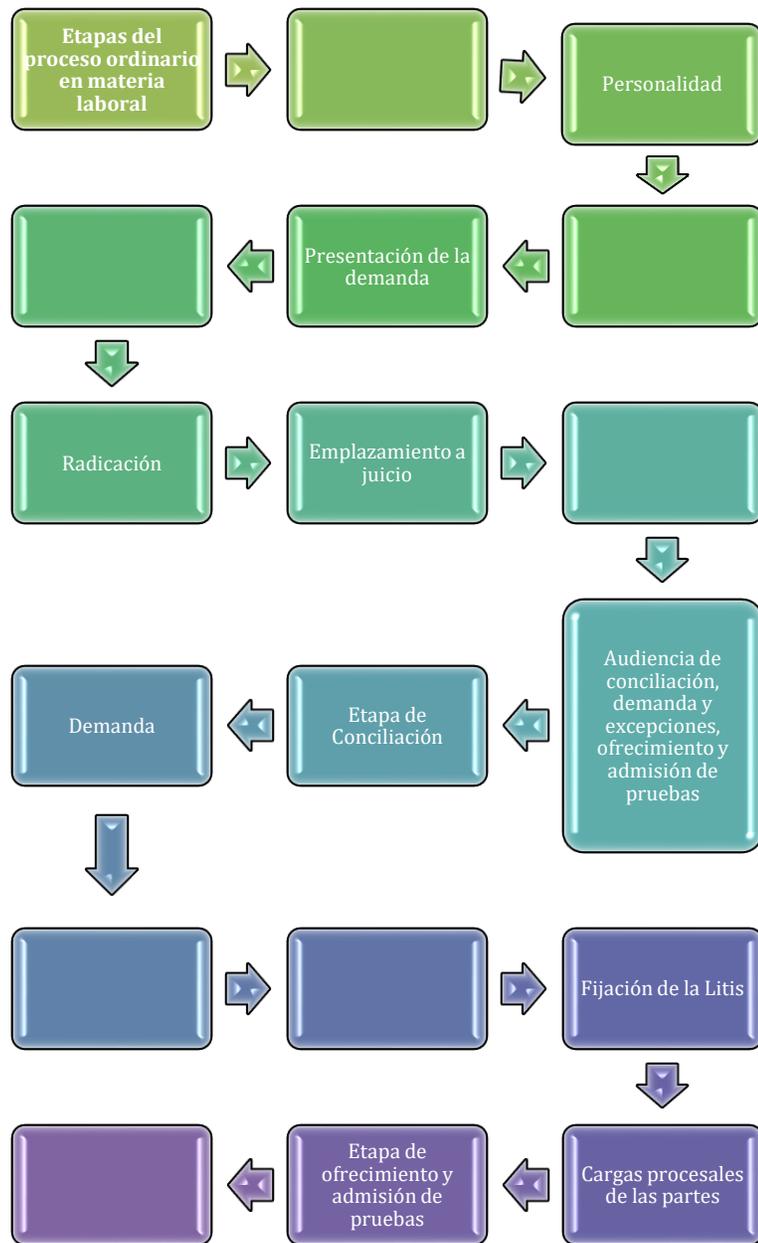
Bibliografía sugerida por la autora de la guía

De Buen Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. México, Porrúa., 2003.

Ley Federal del Trabajo de 2 de mayo de 2019.

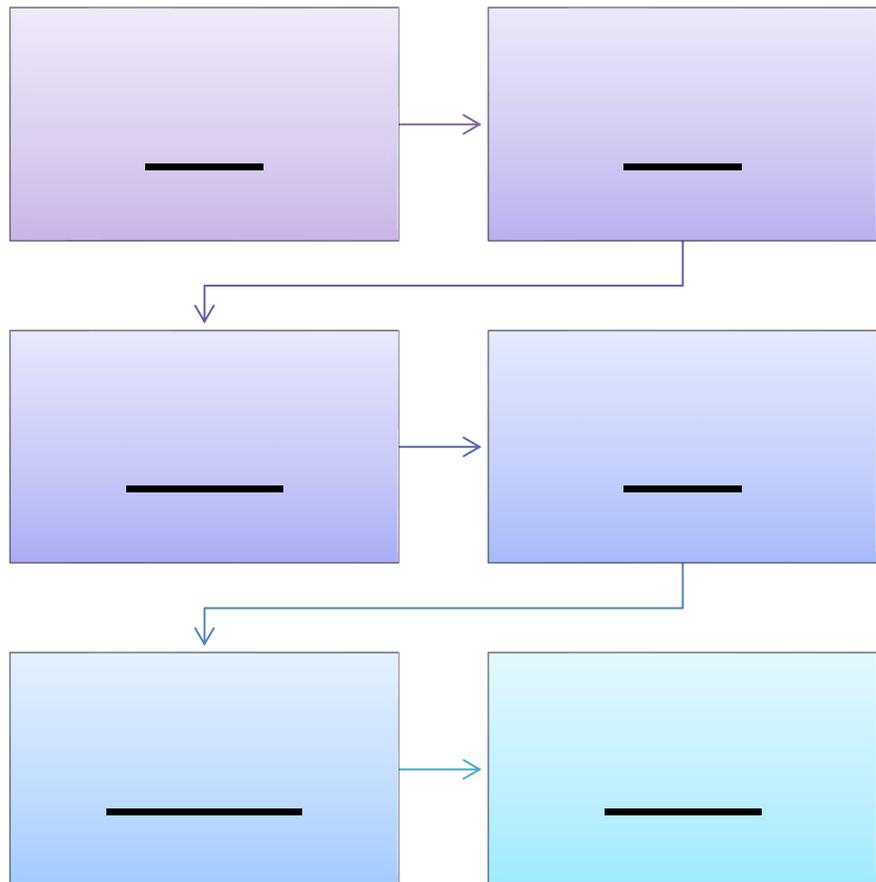
Actividad de aprendizaje 1. Etapas del proceso ordinario en materia laboral

Después de haber consultado y estudiado la bibliografía sugerida de la presente unidad, realice un diagrama de flujo del Proceso Ordinario Laboral, desde la presentación de la Demanda hasta la emisión del laudo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, correlacionando con los artículos respectivos.



Después de haber consultado y estudiado la bibliografía básica de la presente unidad y la LFT, Por favor, ordene las etapas del procedimiento especial en los Tribunales Laborales en el siguiente diagrama de acuerdo con lo establecido en la LFT 2021. Y en una cuartilla anexa explique por qué no existe etapa conciliatoria.

- Auto Inicial.
- Audiencia de depuración.
- Demanda.
- Sentencia.
- Audiencia de juicio.



Por favor, realice el siguiente ejercicio de relación de columnas colocando los incisos en el lugar que correspondan.

1. Requisitos de la demanda en las Juntas de Conciliación y Arbitraje ()	A. La presentación de pruebas junto con el escrito inicial de demanda es un requisito para presentarla en...
2. Tribunales Laborales ()	B. Resolución que resuelve el conflicto entre las partes emitida una Junta de Conciliación y arbitraje.
3. Etapas del procedimiento ordinario ante los Tribunales Laborales ()	C. Presentarse por escrito expresando las pretensiones, hechos y peticiones y con copias de traslado para cada demandado.
4. Laudo ()	D. Demanda, Auto Inicial, Audiencia de Juicio, Audiencia Preliminar, Sentencia.
5. Los Tribunales Laborales ()	E. Ante que autoridad se debe anexar la constancia de no conciliación a la demanda.

Autoevaluación

Marque las siguientes oraciones con una "V" si el enunciado es verdadero o con una "F" si es falso.

A. Los conflictos laborales que no tengan una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo se resolverán a través de un procedimiento ordinario. V/F

B. Las partes deben ser citadas ante la audiencia de conciliación al menos con 15 días de anticipación a la fecha de su celebración. V/F

C. El actor y la parte demandada tienen derecho a la réplica y contrarréplica sobre la demanda y contestación respectivamente. V/F

D. El ofrecimiento de pruebas se llevará a cabo en el riguroso orden siguiente: 1º demandado ofrecerá pruebas en relación con los hechos controvertidos, 2º Inmediatamente después el actor ofrecerá pruebas y podrá objetar las de su contraparte y 3º aquél a su vez, podrá objetar las del actor. V/F

E. Concluida la etapa de ofrecimiento de pruebas, la Junta de Conciliación y Arbitraje emitirá una resolución final dentro de las siguientes 48 horas siguientes a la celebración de la misma respecto de la admisión y desechamiento del material probatorio ofrecido por las partes. V/F

Preguntas frecuentes

1.- ¿Qué diferencia existe entre el Acreditamiento de Personalidad y el de Personería?

Respuesta: Tanto la personalidad como la personería y la legitimación constituyen -entre otros presupuestos procesales- requisitos que previamente han de cumplirse para la procedencia de la acción, pues son necesarios para que la relación procesal pueda válidamente constituirse y mediante su desarrollo, obtenerse la sentencia; luego, la personalidad consiste en la capacidad en la causa para accionar en ella, o sea, es la facultad procesal de una persona para comparecer a juicio por encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos (artículos 689, 691 y 692 de la Ley Federal del Trabajo); de suerte que habrá falta de personalidad cuando la parte -a la que se imputa- no se encuentra en pleno ejercicio de sus derechos para actuar por sí en el proceso. En tanto que la personería estriba en la facultad conferida para actuar en juicio en representación de otra persona, pudiendo ser esa representación tanto legal como voluntaria, surtiéndose la falta de personería; por tanto, ante la ausencia de las facultades conferidas a la persona a quien se le atribuye, o ante la insuficiencia de las mismas o ineficacia de la documentación presentada para acreditarla, entre otros casos (artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo).

2.- ¿Por qué generalmente en el Juicio Ordinario Laboral, al trabajador se le denomina actor y al patrón, demandado?

Respuesta: Una demanda en el proceso supone dos partes: el que promueve y aquél frente al cual se promueve. Tenemos con esto la posición del actor y del demandado. Caracteriza al actor no sólo porque formula una demanda, ya que también el demandado puede demandar (pedir) la desestimación de la demanda del actor, sino en que hace la primera demanda relativa a un objeto determinado (*res in iudicium deducens*).

3.- ¿Cuál es la diferencia entre Acción y Pretensión?

Respuesta: La diferencia entre acción y pretensión consiste en que mientras en la acción tienes la facultad de impulsar la actividad jurisdiccional para que un juzgador resuelva tu pretensión relacionada con un derecho subjetivo que consideras te ha sido violado, la pretensión únicamente consiste en lo que pide, solicita o pretende quien haya ejercitado la acción, es decir, el sujeto activo. En otras palabras, mientras que la pretensión es una conducta de hacer o no hacer valer un derecho subjetivo, la acción consiste en la forma en cómo hacer valer una pretensión de un derecho subjetivo.

4.- ¿Cuál es el momento prescriptivo oportuno para ejercitar la acción en materia del trabajo?

Respuesta: Depende, la legislación laboral determina que las acciones de trabajo prescriben en un año. Sin embargo, existen numerosas excepciones que superan por mucho a la regla general. Prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y Las

acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. Así mismo, prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. Prescriben en dos años, las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo; las de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y aquellas para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste.

5.- ¿Cuál es el momento procesal oportuno para objetar la personalidad o la personería?

Respuesta: De lo establecido en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo se colige que la fase de réplica y contrarréplica ocurre en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia prevista por el artículo 873 de la propia ley; ahora bien, antes de esa fase, inmediatamente después de que se contesta la demanda, la parte actora puede válidamente interponer el incidente de falta de personalidad, ya que previo a ese momento sólo se concede intervención a la parte actora para que ratifique o modifique su demanda, precisando los puntos petitorios y, en su caso, cumpla con los requisitos que hubiera omitido o subsane las irregularidades que se le hayan señalado respecto del planteamiento de las adiciones a la demanda; situaciones que son previas a que se dé intervención a la parte demandada, que es cuando la actora puede oponerse a que se conceda validez a dicha intervención, por considerar que quien se ostenta como representante no tiene ese carácter, ya que de prosperar su objeción, y ante un eventual desconocimiento, acarrearía la pérdida del derecho de dicha parte para que se le tenga contestando la demanda; de tal suerte que resulta válida y oportuna la promoción de dicha incidencia en la fase previa a la réplica, puesto que aún se encuentra en la etapa de demanda y excepciones, que es el momento procesal adecuado para interponer esa objeción; pues mientras no exista un perjuicio para el actor, esto es, un acto que realice su contrario, no está obligado a objetar su personalidad, pudiendo hacerlo cuando ya se haya presentado, lo que generalmente ocurre cuando contesta la demanda.

Glosario

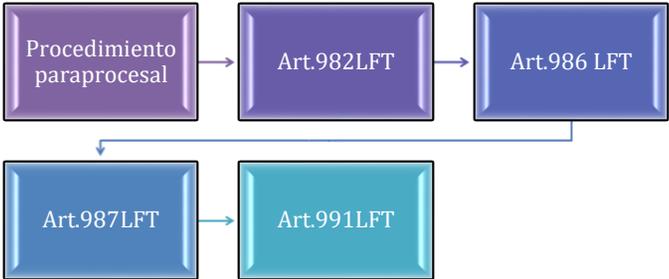
1.- Pretensión: la pretensión es la petición (petitum) o reclamación que formula la parte actora o acusadora, ante el juzgador, contra la parte demandada o acusada, en relación con un bien jurídico.

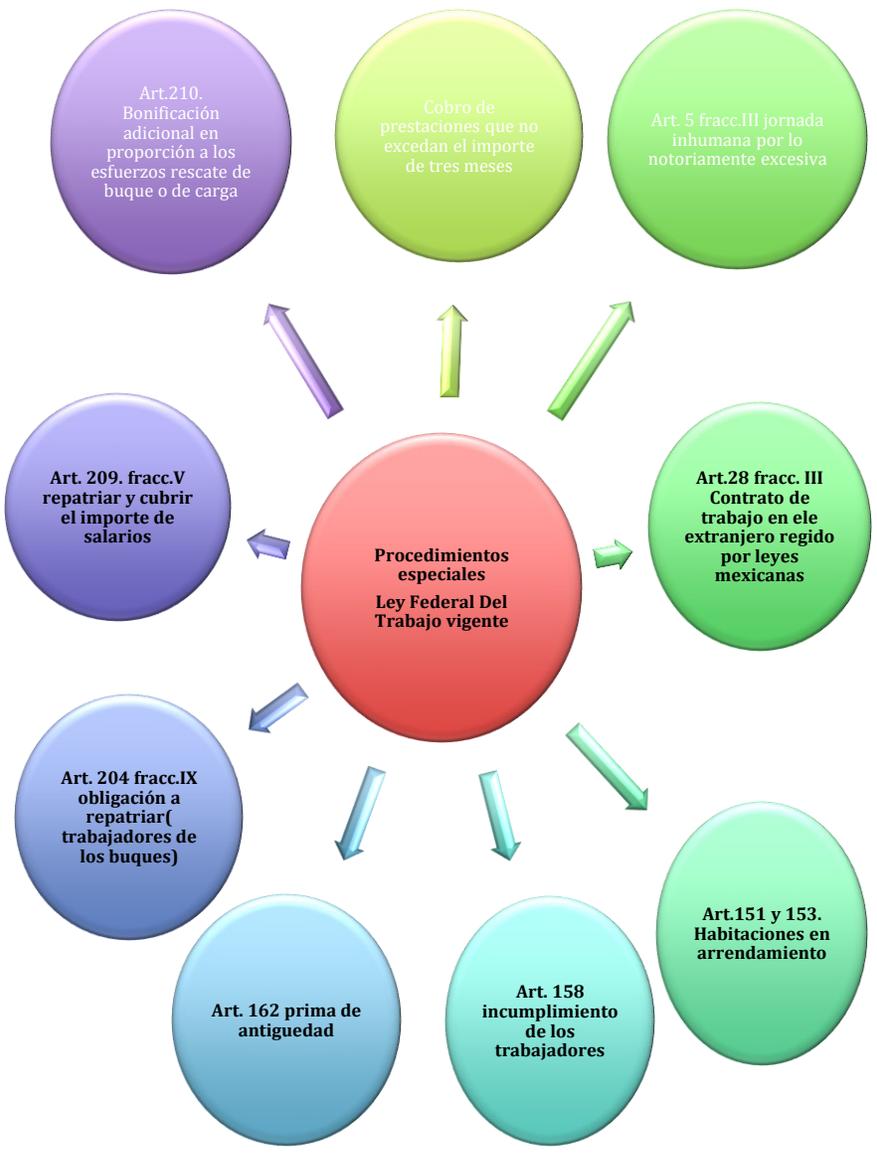
2.- Excepción: Es el derecho subjetivo con que cuenta la parte demandada o contrademandada para intentar neutralizar la acción promovida por el demandante o reconviniente, a fin de paralizar el proceso o de obtener una sentencia favorable de manera total o parcial.

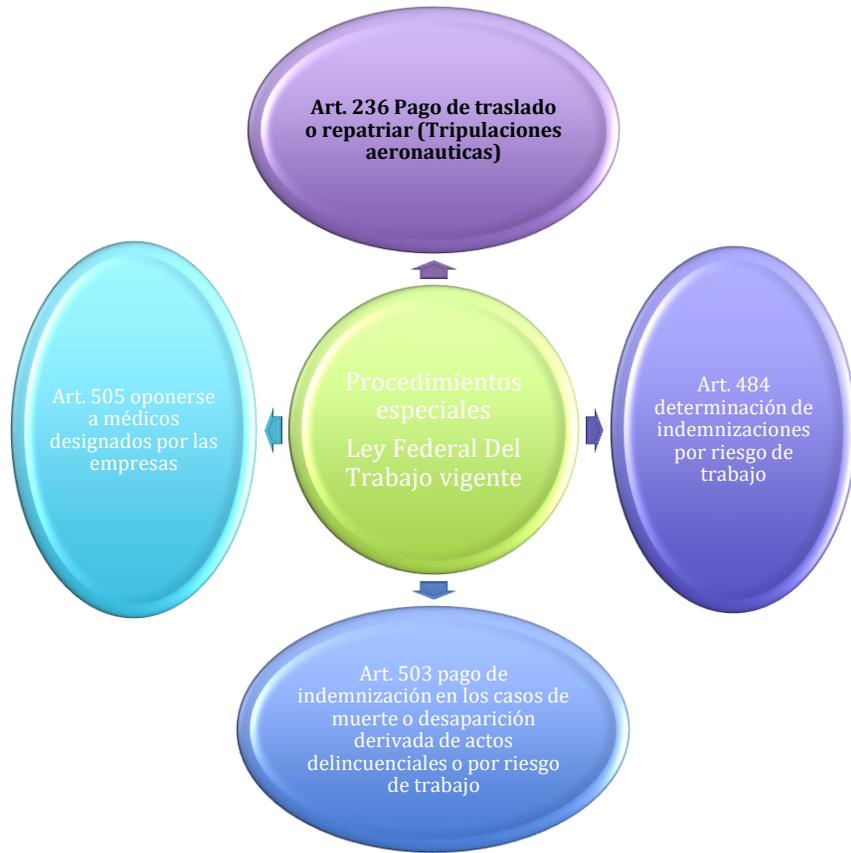
3.- Litis: La *litis* de la controversia se fija en el contenido de la demanda y su contestación, por lo cual el contenido de ambas será lo único que el juzgador tomará en cuenta para administrar las pruebas y en su momento dictar la resolución correspondiente. Cualquier circunstancia que no se encuentre planteada en la demanda y la contestación no podrá ser materia de la controversia, excepto si se trata de hechos supervenientes.

Unidad 5. Otros Procedimientos	
Evaluación diagnóstica	<p>Instrucciones: Subraye la respuesta correcta</p> <p>1.- ¿Cuál de las siguientes opciones se demanda mediante procedimiento especial?</p> <p>A. Salarios caídos. B. Determinación de antigüedad. C. Pago de aguinaldo.</p> <p>2.- ¿Cuántos días se tienen para contestar la demanda?</p> <p>A. 5 días. B. 15 días. C. 10 días.</p> <p>3.- ¿Quién designa los peritos médicos especiales?</p> <p>A. La autoridad conciliadora. B. El tribunal. C. Las partes.</p>
Introducción	<p>El estudio de las temáticas comprendidas en la presente unidad es fundamental para conocer la diversidad de procedimientos a tramitarse ante las autoridades laborales, dependiendo circunstancias muy particulares, así como si son de la naturaleza individual o colectiva.</p> <p>En otras palabras, tratar con el procedimiento paraprocesal implica que, por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud del interesado, (ya sean trabajadores, patrones o sindicatos), requieran la intervención de la autoridad, sin que forzosamente esté promovido algún juicio.</p> <p>Por su parte, tratar con procedimientos especiales alude a la tramitación de conflictos suscitados con motivo de la aplicación de artículos diversos como el 5to., fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III, 484, 503 Y 505 de la Ley Federal del Trabajo, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, la designación de beneficiarios del trabajador fallecido con independencia de la causa del deceso, o desaparecido por un acto delincencial, así como los conflictos en materia de seguridad social.</p>

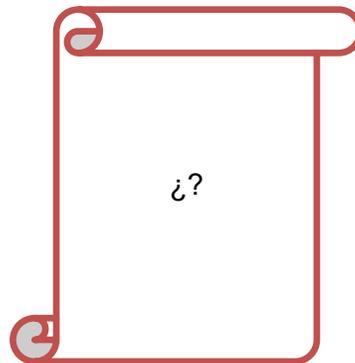
	<p>En cuanto a los conflictos colectivos de naturaleza económica, el alumno comprenderá que son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, concientizándose que, para ello, la autoridad laboral procurará que las partes lleguen a un convenio antes de ejercitar el derecho de huelga.</p> <p>Por su parte, en cuanto al procedimiento de huelga, el alumno comprenderá que tiene por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley, o en su caso la respectiva revisión contractual. Para ello, distinguirá los requisitos de fondo, forma y mayoría necesarios para su materialización, así como las etapas por las que atraviesa, hasta su estallamiento. Además, analizará las circunstancias en que la autoridad declare su inexistencia o ilicitud.</p> <p>Con base en lo anterior, el alumno tendrá las bases para asesorar adecuadamente a su cliente trabajador o patrón acerca de la diversidad de procedimientos y la tramitología respectiva a ejercitar, dependiendo de las particularidades del conflicto atendiendo al interés y de la naturaleza individual o colectiva de los mismos.</p> <p>Para el estudio de la presente unidad es necesario consultar la Ley Federal del Trabajo, así como los libros de texto propuestos en la presente guía para comprender, tanto a las autoridades, como las figuras y principios procesales y hacer más sencilla la aplicación fáctica en el aula a través de casos concretos. Para lo anterior, es menester contar con la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que el pasado 2 de mayo de 2019 tuvieron lugar las últimas reformas.</p> <p>Conociendo a cabalidad el contenido de la presente unidad, el alumno encontrará las diferencias y similitudes de la diversidad de procedimientos existentes en materia laboral con respecto al juicio ordinario aún vigente tramitado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y lo que será el Nuevo Procedimiento Previo de Conciliación ante el nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y el Nuevo Proceso Ordinario aún pendiente de instauración ante los Tribunales del Poder Judicial de la Federación Locales y Federales.</p>
Objetivo	El alumnado explorará los procedimientos comunes y los que diferencian al proceso ordinario con los demás procedimientos y estimará los supuestos en que deben hacerse valer éstos.

<p>Desarrollo de contenidos</p>	<p>5.1 Procedimientos paraprocesales o procedimientos voluntarios, Miguel Ángel Bermúdez los define como los que utilicen los tribunales laborales en los asuntos que no sean litigiosos.</p> <p>5.2 Procedimientos Especiales. Son aquellos que requieren por su naturaleza una tramitación más rápida de lo habitual por ejemplo podemos citar los conflictos relativos a jornadas inhumanas.</p> <p>5.3 Colectivo de naturaleza económica. Ernesto de buen señala a este tipo de conflictos como resultado de un desequilibrio entre los factores de producción (expresión que sigue la nomenclatura constitucional) que debe subsanarse mediante la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien por la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.</p> <p>5.4 Colectivo de naturaleza jurídica. Para que el conflicto sea de naturaleza jurídica requieren como presupuesto que la controversia sea generada por un grupo de trabajadores o por sindicato en contra de un patrono o bien que el reclamo que haga un patrón sea aún sindicato, siempre y cuando el objeto materia de la controversia en ninguna forma sea generador de nuevas condiciones económicas.</p> <p>5.5 De huelga. De acuerdo con el artículo 920 de la ley federal del trabajo el procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, Néstor de buen Lozano indica que deben distinguirse tres momentos diferentes el emplazamiento la procedencia o improcedencia y por último si el conflicto es o no imputable.</p>
<p>Bibliografía básica</p> <p>Bermúdez Cisneros, Miguel, <i>Derecho Procesal del Trabajo</i> Editorial Trillas, 2^a. ed., México,1989.</p> <p>Bouzas Ortiz, José Alfonso, <i>Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo</i>, lure Editores, 1ra. ed., México, 2006.</p> <p>Dávalos Morales, José, <i>Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo</i>, Editorial</p>	<p>Actividad de aprendizaje 1. Procedimientos de resolución de conflictos</p> <p>Con ayuda de los textos sugeridos en la bibliografía básica de la presente unidad, realice lo que se indica:</p> <p>1. Elabore un diagrama de flujo en donde se explique el procedimiento paraprocesal con la ley federal del trabajo vigente y compare con la de 2012</p>  <pre> graph TD A[Procedimiento paraprocesal] --> B[Art.982LFT] B --> C[Art.986 LFT] C --> D[Art.987LFT] C --> E[Art.991LFT] D --> E </pre>

<p>Porrúa, 1ra. Ed., México, 2003.</p> <p>Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho Procesal del Trabajo</i>, Editorial Trillas 1ra. ed., México, 2014.</p> <p>Bibliografía sugerida por la autora de la guía.</p> <p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho Procesal del Trabajo</i>. México, Porrúa., 2003.</p> <p>Ley Federal del Trabajo de 2 de mayo de 2019.</p>	<p>2. Desarrolle en un cuadro sinóptico los conflictos que se resuelven a través de procedimientos especiales y anote cada tipo de conflicto que refiere el artículo 892 de la ley federal del trabajo.</p> 
---	---



3.- Con base en la bibliografía señalada para esta unidad conteste lo siguiente ¿Pueden la Junta De Conciliación Y Arbitraje y en su momento el consejo de la judicatura federal conformar un cuerpo colegiado de peritos médicos?

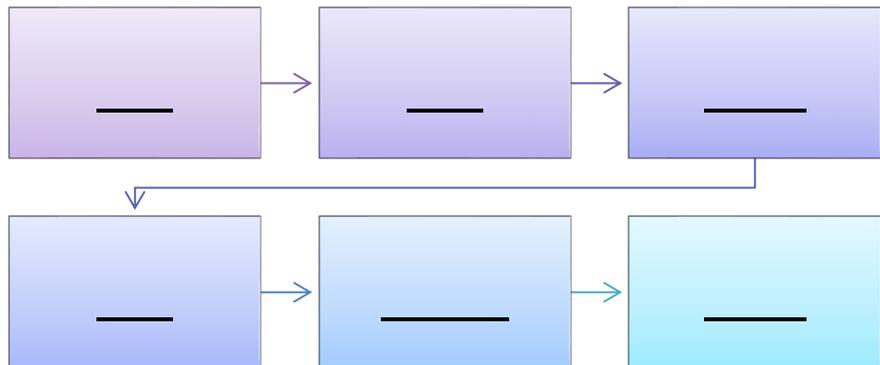


4.- Previa consulta de la Ley Federal Del Trabajo, explique en dos cuartillas en qué consiste el procedimiento de huelga y las fases por las que atraviesa.



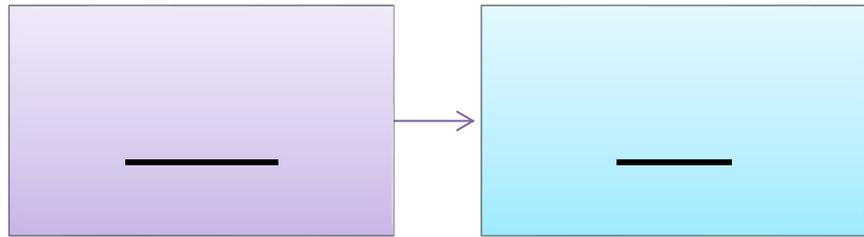
5.- Ordene las etapas del procedimiento de Huelga en los Tribunales Laborales en el siguiente diagrama de acuerdo con lo establecido en la LFT 2021

- Remisión.
- Pronunciamiento sobre licitud.
- Pliego de peticiones.
- Estudio de fondo.
- Pronunciamiento de existencia.
- Audiencia de Conciliación.



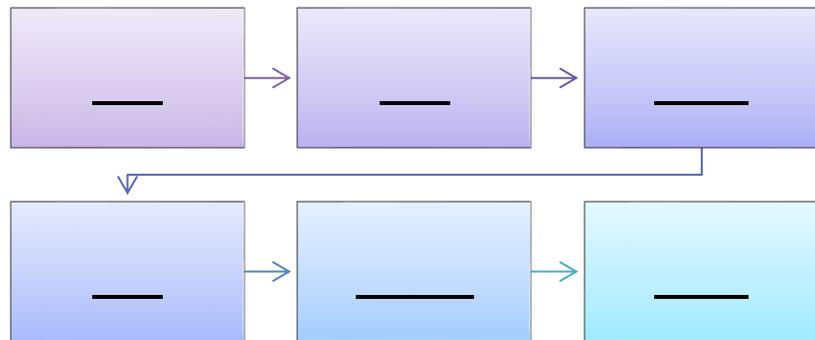
Por favor, seleccione y ordene las etapas de los procedimientos paraprocesales en los Tribunales Laborales en el siguiente diagrama de acuerdo con lo establecido en la LFT de 2021

- Pliego de peticiones.
- Solicitud.
- Determinación.
- Audiencia de Conciliación.



Por favor, ordene las etapas del procedimiento especial en los Tribunales Laborales en el siguiente diagrama de acuerdo con lo establecido en la LFT de 2021. Y en una cuartilla anexa explique por qué no existe etapa conciliatoria.

- Auto Inicial.
- Audiencia de depuración.
- Demanda.
- Sentencia.
- Audiencia de juicio.



Autoevaluación

Marque las siguientes oraciones con una “V” si el enunciado es verdadero o con una “F” si es falso.

- A. A los procedimientos paraprocesales también se les denomina voluntarios porque tramita todos aquellos asuntos que, por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieren la intervención del Centro Federal de Conciliación, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas. V/F
- B. Los conflictos que tienen por objeto el cobro de prestaciones que no exceden del importe de tres meses de salario, se tramitan a través de un Procedimiento Especial. V/F
- C. En el procedimiento de conflictos individuales de seguridad social, el actor debe presentar su demanda junto con el escrito de ofrecimiento de pruebas. V/F
- D. En el procedimiento especial, la junta referida citará a las partes a la celebración de una audiencia de Conciliación, Demanda, y excepciones, pruebas y resolución a efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes en que se presenta la demanda. V/F
- E. El procedimiento iniciado mediante la presentación de un pliego de peticiones dirigido al patrón en el que se le anuncia el propósito de ir a la huelga se tramita por la vía especial. V/F

Preguntas frecuentes

1.- ¿Cuál es la diferencia entre proceso y procedimiento?

Respuesta: La diferencia radica en que el primero es el conjunto de actividades ordenadas por la ley, para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional. Es una relación jurídica porque vincula a los sujetos que intervienen en él, es un método dialéctico porque investiga la verdad jurídica en un conflicto de intereses y es una institución porque está regulado según las leyes de una misma naturaleza...”.

Debe entonces entenderse por proceso, el conjunto de formas procesales necesarias para que se desarrolle la función jurisdiccional. Mientras que el segundo es el conjunto de actos cumplidos por las partes, los terceros y el Juez, conforme a un orden establecido por la Ley, en determinado tiempo y lugar; por lo tanto, es la manera como se realizan y llevan a cabo los actos dentro del proceso.

2.- ¿Por qué se les denomina a algunos procedimientos, especiales?

Respuesta: A algunos procedimientos se les denomina así porque son distintos del ordinario, sus particularidades derivan de la naturaleza de su conflicto y se encuentran contenidos en el capítulo XVIII de la LFT.

Para saber más

Consulte la siguiente dirección electrónica y realice una reflexión acerca de las noticias proporcionadas en la sección del mismo nombre del portal del CJF

<https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/>

[Consultado el 25 de julio de 2022]

Glosario

1.- Paraprocesal: Los procedimientos paraprocesales son los que están emparentados con el proceso, están cercanos a él, o sea, tienen ciertos paralelismos, pero no son en sí genuinos y verdaderos procesos, porque carecen de alguna de las peculiaridades o características fundamentales de éstos.

2.- Huelga: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Unidad 6. Estado de las Reformas en Materia Procesal Laboral.

Evaluación diagnóstica

- 1.- Es la fecha en que se reformó por última ocasión la Ley Federal del Trabajo vigente en materia procesal.
 - A. Primero de enero de 2019.
 - B. Dos de mayo de 2019.
 - C. 30 de noviembre de 2012.
 - D. 30 de junio de 2017.

- 2.- El inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Local y Tribunales Locales será,
 - A. En un plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor de la LFT.
 - B. En un plazo máximo de dos años a partir de la entrada en vigor de la LFT.
 - C. En un plazo máximo de tres años a partir de la entrada en vigor de la LFT.
 - D. En un plazo máximo de cinco años a partir de la entrada en vigor de la LFT.

- 3.- El inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Federal y Tribunales Federales será,
 - A. En un plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor de la LFT.
 - B. En un plazo máximo de dos años a partir de la entrada en vigor de la LFT.
 - C. En un plazo máximo de tres años a partir de la entrada en vigor de la LFT.
 - D. En un plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de la LFT.

- 4.- El procedimiento de Conciliación ante los nuevos Centros de Conciliación y Registro Laboral, no durará más allá de:
 - A. 10 días.
 - B. 20 días.
 - C. 30 días.
 - D. 45 días.

- 5.- El traslado físico hacia el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de los expedientes de registro de asociaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y

	<p>procedimientos administrativos relacionados de todas las dependencias tanto federales como locales deberá concluir,</p> <ul style="list-style-type: none">A. En un plazo no mayor a dos años posteriores al inicio de las funciones registrales de dicho Centro.B. En un plazo no mayor a un año posteriores al inicio de las funciones registrales de dicho Centro.C. En un plazo no mayor a tres años posteriores al inicio de las funciones registrales de dicho Centro.D. En un plazo no mayor a cuatro años posteriores al inicio de las funciones registrales de dicho Centro. <p>6.- Para legitimar los Contratos Colectivos de Trabajo existentes deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y revisarse al menos una vez durante,</p> <ul style="list-style-type: none">A. Los cuatro años posteriores a la entrada en vigor del Decreto por el cual se reformó la LFT el 2 de mayo de 2019.B. Los tres años posteriores a la entrada en vigor del Decreto por el cual se reformó la LFT el 2 de mayo de 2019.C. Los dos años posteriores a la entrada en vigor del Decreto por el cual se reformó la LFT el 2 de mayo de 2019.D. El año posterior a la entrada en vigor del Decreto por el cual se reformó la LFT el 2 de mayo de 2019.
Introducción	<p>El estudio de las temáticas comprendidas en la presente unidad es fundamental para comprender la transición por la que atraviesa el ámbito laboral en todos sus contextos, especialmente el colectivo y el procesal. En este orden de ideas, el alumno conocerá los decretos por los cuales se reformaron tanto la Constitución en su artículo 123, Apartado A y la Ley Federal del Trabajo, cuya última gran reforma tuvo lugar en el 2012.</p> <p>Así mismo, conocerá las fases de transición iniciadas a partir del 2 de mayo de 2019 a finalizar a más tardar en mayo de 2023, plazos diversos en que tendrán lugar la expedición de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el inicio de funciones de la Autoridad Registral, el traslado de Expedientes de Registro de Asociaciones Sindicales, el inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Local y Tribunales Locales, el inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Federal y Tribunales Federales, el tratamiento de los procedimientos en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre otras circunstancias.</p>

	<p>Con base en lo anterior, el alumno tendrá el sustento para asesorar adecuadamente a su cliente trabajador o patrón acerca de los cambios paulatinos que afectarán a las Juntas de Conciliación y Arbitraje hasta su desaparición total y los nuevos procedimientos y procesos próximos a instaurarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y en los Nuevos Tribunales Federales y Locales pertenecientes al Poder Judicial de la Federación, tanto a nivel federal como estatal.</p> <p>Para el estudio de la presente unidad es necesario consultar la Ley Federal del Trabajo vigente y facilitar la interpretación fáctica en el aula a través de casos concretos. Debido a que el pasado 2 de mayo de 2019, se llevó a cabo la última reforma.</p> <p>Conociendo a cabalidad el contenido de la presente unidad, el alumno tendrá las herramientas necesarias para comprender y adecuarse paulatinamente a las fases de transición al interior de los juicios y procedimientos tramitados, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a las nuevas autoridades laborales, como reto que en particular le toca enfrentar en parte por los cambios económicos y políticos en los que se encuentra inmerso nuestro país. No sin dejar de mencionar que le permitirá a su vez, establecer nuevas diferencias, ahora con el proceso ordinario perteneciente al ámbito burocrático.</p>
Objetivo	<p>El alumnado estudiará el contenido de la reforma en materia procesal laboral, sus alcances y las implicaciones para la impartición de la justicia en materia del trabajo.</p>
Desarrollo de contenidos	<p>6.1 Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o de la Ley Federal del Trabajo</p> <p>El Centro Federal de Conciliación y Arbitraje es un organismo público descentralizado del Gobierno Federal, con domicilio en la ciudad de México, y contara con oficinas regionales. Su competencia es para atender el procedimiento de conciliación en asuntos de jurisdicción federal que deberán agotar los trabajadores y emperadores antes de acudir a los tribunales y además será competente para operar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo del país.</p> <p>Cada dos años, en la revisión contractual que corresponda, el convenio de revisión de contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto.</p> <p>http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017</p>

	<p>http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2019/Febrero/28/1162-Reforma-Laboral-debe-proteger-derechos-de-trabajadores-y-empresarios-e-impulsar-la-justicia-social-diputados</p> <p>6.2 Características, Principios y Procedimientos.</p> <p>http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200179</p>
<p>Bibliografía básica</p> <p>Bermúdez Cisneros, Miguel, <i>Derecho Procesal del Trabajo</i> Editorial Trillas, 2^a. ed., México, 1989.</p> <p>Bouzas Ortiz, José Alfonso, <i>Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo</i>, Iure Editores, 1ra. ed., México, 2006.</p> <p>Dávalos Morales, José, <i>Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo</i>, Editorial Porrúa, 1ra. Ed., México, 2003.</p> <p>Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, Hugo, <i>Derecho Procesal del Trabajo</i>, Editorial Trillas 1ra. ed., México, 2014.</p> <p>Bibliografía sugerida por la autora de la guía</p> <p>De buen Lozano, Néstor. <i>Derecho Procesal del Trabajo</i>.</p>	<p>Actividad de aprendizaje 1.- Los nuevos procedimientos de Conciliación y Proceso Ordinario Laboral a través del estudio de los Proyectos de Reforma Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo</p> <p>Consulte y reflexione con detenimiento el contenido de las siguientes direcciones electrónicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. http://www.senado.gob.mx/comisiones/puntos_constitucionales/docs/Temas/JCL_dictamen.pdf 2. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 3. http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/63/2016/nov/20161104-IX.pdf 4. https://www.eluniversal.com.mx/articulo/miguel-carbonell/nacion/las-claves-de-la-reforma-laboral 5. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_231_24feb17.pdf 6. https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/planIntegrallImplementacionReformaMateriaJusticiaLaboral.pdf <p>Actividad de aprendizaje 2. Características, principios y procedimientos</p> <p>Por favor recopile noticias serias alusivas a la reforma de Ley Federal del Trabajo de 2 de mayo de 2019, en donde usted emplee los nuevos principios procesales establecidos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo vigente y redacte un ensayo de dos cuartillas acerca de los pros y contras de esta en el ámbito procesal, individual y colectivo.</p> <p>Le sugerimos ingresar al siguiente enlace en el que podrá encontrar material de apoyo actualizado en la sección de noticias https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/</p>

México, Porrúa., 2003.

Ley Federal del Trabajo de 2 de mayo de 2019.



Por favor, coloque los plazos y vencimientos en el orden correcto dentro de la tabla

Aspecto clave	Plazo	Vencimiento
Expedición de la Ley Orgánica del CFCyRL	180 días	29 de octubre de 2019
Inicio en funciones del CFCyRL	2 años	2 de mayo de 2021
Inicio en funciones de autoridades conciliadoras y tribunales locales	3 años	2 de mayo de 2022
Inicio en funciones de autoridades conciliadoras y tribunales	4 años	2 de mayo de 2023
Revisión de contratos colectivos	1 vez durante los 4 años posteriores a la entrada en vigor del Decreto	Fecha variable
Adecuación de procedimientos internos de sindicatos respecto de consultas previas a contratos colectivos	1 año	2 de mayo de 2020
Adecuación de estatus sindicales	240 días	28 de diciembre de 2019

Autoevaluación

Marque las siguientes oraciones con una “V” si el enunciado es verdadero o con una “F” si es falso.

1. El procedimiento de conciliación prejudicial iniciará con la presentación de la solicitud ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ya sea por comparecencia personal de los interesados, por escrito debidamente firmado o por vía electrónica. V/F
2. Al recibir la solicitud de conciliación, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los veinte días siguientes. Y el citatorio se notificará personalmente al patrón cuando menos diez días antes. V/F
3. El trabajador solicitante de la instancia conciliatoria forzosamente deberá acudir con una persona de su confianza quien fungirá como su apoderado legal. V/F

4. Son algunas de las obligaciones especiales de los conciliadores en el desempeño de sus atribuciones: salvaguardar los derechos irrenunciables de los trabajadores, procurar con la debida equidad y respeto a los interesados, cumplir con programas de capacitación y actualización para la renovación de la certificación, ser proactivo para lograr la conciliación entre las partes. V/F
5. Para su admisión, el escrito de demanda forzosamente deberá anexar a) la constancia expedida por el Organismo de Conciliación que acredite la conclusión de la conciliación previa, b) los documentos que acrediten la personalidad de su representante, las pruebas de que disponga el actor. V/F

Preguntas frecuentes

1.- ¿Por qué desaparecerán las Juntas de Conciliación y Arbitraje pertenecientes al Poder Ejecutivo Federal?

Respuesta: Con 417 votos a favor, uno en contra y 27 abstenciones, la Cámara de Diputados aprobó este jueves los artículos no reservados de la reforma laboral, que incluye puntos como la eliminación de las juntas de Conciliación y Arbitraje, para crear Tribunales Laborales en el Poder Judicial, y el voto libre, secreto y directo para elegir líderes sindicales, evitando las votaciones a mano alzada.

El dictamen en lo general recibió el respaldo de Morena y sus aliados, además de las bancadas del PRI, PAN, PRD; Movimiento Ciudadano se abstuvo de votar. Se anotaron 50 diputados de distintos partidos para presentar reservas a 104 artículos, por lo que el debate continuaría.

La Secretaria Federal del Trabajo, Luisa Alcalde, destacó que con la reforma podrá lograrse la transición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los tribunales laborales, “es decir, que el Poder Judicial se haga cargo de la impartición de justicia, en materia laboral, con juicios mucho más cortos, más expeditos, orales, más modernos, más ágiles, más eficientes”.

Otro punto que resaltó es que la reforma plantea la creación de un órgano autónomo, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que se encargará de todos los registros sindicales del país, de la conciliación y del depósito de contratos colectivos. “¿Por qué esto es importante? Porque durante muchos años en materia local los gobernadores, el propio gobierno federal, controlaba a quién sí se le daba un registro sindical, a quién no, y no permitía que los trabajadores se organizaran de forma libre”.

2.- ¿Cuál es el plazo de instauración del nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral?

Respuesta: No más de dos años contados a partir de la entrada en vigor de la LFT de 2 de mayo de 2019.

3.- ¿A qué Poder de la Federación pertenecerá el nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral?

Respuesta: Al Poder Ejecutivo.

4.- ¿Cuál es el plazo de instauración e inicio de los nuevos Tribunales Laborales de competencia Local pertenecientes al Poder Judicial de la Federación?

Respuesta: 3 años.

5.- ¿Cuál es el plazo de instauración e inicio de los nuevos Tribunales Laborales de competencia Federal pertenecientes al Poder Judicial de la Federación?

Respuesta: 4 años.

6.- ¿Será igual el procedimiento de conciliación a tramitar entre el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y las Juntas de Conciliación y Arbitraje?

Respuesta: No, porque ahora también será visto como un requisito previo para iniciar el procedimiento ordinario ante los Tribunales Laborales.

7.- ¿Será igual el proceso entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje pertenecientes al Poder Ejecutivo y los nuevos Tribunales Laborales pertenecientes al Judicial?

Respuesta: No, hay cambios trascendentales entre cada uno de los procedimientos, entre los que podemos destacar la presentación de las pruebas y la figura de la conciliación.

Para saber más

Para saber más acerca de la Reforma Laboral 2019 consulte el siguiente enlace que a continuación se le presenta

<https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/planIntegrallImplementacionReformaMateriaJusticiaLaboral.pdf>

[Consultado el 25 de julio de 2022]

Glosario

Decreto: Resolución, mandato, decisión de una autoridad sobre asunto, negocio o materia de su competencia.

Derogación: Abolición, anulación o revocación de una norma jurídica por otra posterior procedente de autoridad legítima.

Abrogación: Es la derogación total de una ley. Antiguamente se distinguía la abrogación de la derogación: la primera abolía totalmente la ley; y la segunda, sólo parcialmente.

UNIDAD 7. Derecho Procesal del Trabajo Burocrático

Evaluación diagnóstica

- 1.- Cuando el TFCA reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el magistrado del TFCA, a las ...,
 - A. 24 horas siguientes...
 - B. 36 horas siguientes...
 - C. 48 horas siguientes...
 - D. 72 horas siguientes......citará a las partes a una audiencia de Conciliación.
- 2.- En el conflicto colectivo o sindical, citadas las partes a la Conciliación, ésta deberá llevarse a cabo dentro del término de,
 - A. Un día.
 - B. Dos días.
 - C. Tres días.
 - D. Cinco días.... contados a partir de la fecha de la citación para procurar avenir a las partes.
- 3.- El procedimiento para resolver las controversias sometidas al TFCA, se reducirá a:
 - A. Presentar demanda, contestar demanda, ofrecer pruebas y escuchar la resolución definitiva.
 - B. Presentar demanda por escrito, verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes y se pronunciará resolución, salvo cuando se requiera la práctica de otras diligencias.
 - C. Presentar demanda con sus pruebas por escrito, contestar demanda con sus pruebas por escrito, desahogar pruebas y pronunciar la sentencia.
 - D. Presentar demanda con sus pruebas, contestar demanda, ofrecer pruebas de demandado y objetar las de la actora, desahogar pruebas y pronunciar el laudo.
- 4.- Las resoluciones que versen sobre personalidad, competencia, admisión de pruebas, nulidad de actuaciones, el laudo y las que versen sobre el desistimiento de la acción de los trabajadores en los términos del artículo 140 de la LFTSE, necesariamente requerirán la presencia de:
 - A. El Magistrado de la Sala.
 - B. Los tres Magistrados que integran las Salas.
 - C. El Presidente de la Sala y el Auxiliar.

	<p>D. El Presidente de la Sala y el Secretario de Acuerdos.</p> <p>5.- En los procesos ante el TFCA, tanto la demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratorio de caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimiento, se notificarán:</p> <ul style="list-style-type: none">A. Por edictos.B. Por boletín.C. Por estrados.D. Personalmente.
Introducción	<p>El estudio de las temáticas comprendidas en la presente unidad es fundamental para conocer la secuela procedimental al interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, órgano jurisdiccional ante el cual se dirimen los conflictos entre el Estado y sus servidores públicos.</p> <p>En este orden de ideas, si bien es cierto que la propia LFTSE establece que en el procedimiento ante el TFCA no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes, es menester concientizar al alumnado de la necesidad de cumplir con formalidades esenciales del procedimiento a través de sus etapas de Conciliación, Demanda, Contestación a la demanda, Periodo de pruebas: ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración; Alegatos, Resolución o Laudo, y Ejecución.</p> <p>Para cumplir lo anterior, se deberá presentar la demanda con:</p> <ul style="list-style-type: none">I.- El nombre y domicilio del reclamante;II.- El nombre y domicilio del demandado;III.- El objeto de la misma,IV.- Una relación de los hechos, yV.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiese aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que se funde, así como las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin. <p>Además, de acompañarse con las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.</p> <p>Además, el alumno tendrá presente que en la tramitología procedimental se ejercerá el derecho a recibir una administración justa y expedita para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes,</p>

	<p>emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial de manera gratuita.</p> <p>Con base en lo anterior, el alumno tendrá las bases para asesorar adecuadamente a su clientes trabajador o patrón Estado sobre si la acción se puede ejercitar o no ante la autoridad competente, atendiendo al fenómeno prescriptivo, con la presentación de un escrito de demanda debidamente estructurado no sólo en cuanto al fondo, sino a la forma y adjuntándole el material probatorio correspondiente para posibilitar la notificación y emplazamiento a juicio de la contraparte, corriéndole traslado con dichos escritos y estar en posibilidad de atender cada etapa procedimental hasta obtener la resolución que ponga fin al juicio. Teniendo además la posibilidad de establecer las semejanzas y diferencias respecto del juicio ordinario perteneciente al apartado A del artículo 123 Constitucional.</p> <p>Conociendo a cabalidad el contenido de la presente unidad, el alumno establecerá de manera clara las diferencias contextuales entre las autoridades y procesos pertenecientes al ámbito privado y burocrático en el ámbito procesal del trabajo. No sin dejar de aprovechar la oportunidad para realizar observaciones y críticas objetivas respecto de las distancias teórico-prácticas entre los respectivos contenidos legales y las realidades imperantes en los Tribunales Jurisdiccionales multimencionados; estas últimas situaciones que propiciarán el estudio de los procedimientos del Juicio de Amparo en materia laboral.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El alumnado identificará la naturaleza jurídica de las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores y adquirirá nociones del procedimiento que existirá si llegará a existir una controversia entre éstos.</p>
<p>Desarrollo de contenidos</p>	<p>7.1 Naturaleza Jurídica de las Relaciones Laborales entre el Estado Patrón y sus Trabajadores. Su naturaleza jurídica viene del artículo 123 constitucional apartado b, así como la Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado Reglamentaria Del Apartado B Del Artículo 123 Constitucional.</p> <p>7.2 Nombramiento o Designación de los Trabajadores al Servicio del Estado. La fracción VII del artículo 123 apartado b señala: La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública.</p> <p>7.3 Jurisdicción y Competencia en el Derecho Procesal del Trabajo Burocrático. Las fracciones XII Y XIII señalan la jurisdicción</p>

	<p>y competencia de la siguiente manera: Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última. Párrafo reformado DOF 31-12-1994 XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes. Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido. Párrafo reformado DOF 29-01-2016 Las autoridades federales, de las entidades federativas.</p>
<p>Bibliografía sugerida por la autora de la guía</p> <p>Pérez Estrada Laura y Martínez Martínez, Jorge, <i>Derecho Procesal del Trabajo</i>, Oxford, México, 2019.</p> <p><i>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</i>, 2022. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf [Consultado el 13 de junio de 2022]</p> <p>Ley Federal de los Trabajadores al</p>	<p>Actividad de aprendizaje 1. Naturaleza Jurídica de las Relaciones Laborales entre el Estado Patrón y sus Trabajadores</p> <p>Con base en la bibliografía sugerida para esta unidad, elabore un ensayo con tipografía arial 12, interlineado 1.5, con una extensión máxima de 3 cuartillas que contenga la naturaleza jurídica de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.</p> <div data-bbox="820 1360 1198 1724" data-label="Image"> </div>

Servicio del Estado
 Reglamentaria del
 Apartado B del
 artículo 123
 constitucional.
 Disponible en:
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>
 [Consultado el 13 de
 junio de 2022]

Rubrica		
Criterio	Sí	No
Introducción. Presenta el tema y destaca la naturaleza jurídica de la relación laboral entre el Estado y los trabajadores.		
Desarrollo. Identifica las relaciones jurídicas entre el Estado y los trabajadores.		
Conclusión. Reflexiona sobre las controversias del Estado con los trabajadores y sus posibles soluciones.		
Bibliografía. Cita correctamente conforme a los lineamientos bibliográficos del ensayo.		

Actividad de aprendizaje 2. Nombramiento o Designación de los Trabajadores al Servicio del Estado

A partir de la bibliografía sugerida para esta unidad, realice un cuadro sinóptico en donde se especifique el procedimiento y quien se encarga de realizar los nombramientos o designaciones.



Actividad de aprendizaje 3. Jurisdicción y Competencia en el Derecho Procesal del Trabajo Burocrático.

En esta actividad realice un cuadro comparativo entre jurisdicción y competencia que explique extensión y límites, generalidades y particularidades.

Objetivo: analizar y poder identificar cuáles son los órganos competentes para el conocimiento de los diversos conflictos laborales.

Instrucciones:

1. Revise la bibliografía sugerida para esta unidad, el artículo 123 constitucional apartado B fracciones XII, XIII y título séptimo de la LFTSE, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

	JURISDICCIÓN	COMPETENCIA
CONCEPTO		
EXTENSIÓN Y LÍMITES		
GENERALIDADES		
PARTICULARIDADES		

Autoevaluación

Marque las siguientes oraciones con una "V" si el enunciado es verdadero o con una "F" si es falso.

1. La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de tres días contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación. V/F
2. Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 40 km. de distancia o fracción que exceda de la mitad. V/F
3. El TFCA, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de 5 mil pesos. V/F
4. Cuando se pida la ejecución de un laudo, el TFCA despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte que lo obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que se cumpla la resolución. V/F

5. Las correcciones disciplinarias impuestas por el TFCA consistirán en amonestaciones, multas que no excedan de mil pesos y suspensión del empleo con privación de sueldos hasta por quince días. V/F

Preguntas frecuentes

1.- ¿Cuáles son las etapas del procedimiento laboral que se sigue en el tribunal federal de conciliación y arbitraje?

Respuesta: En cada proceso jurisdiccional, se deben cumplir las formalidades esenciales del procedimiento laboral. Las etapas son: 1.- Conciliación; 2.- Demanda; 3.- Contestación a la demanda; 4.- Periodo de pruebas: ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración; 5.- Alegatos; 6.- Resolución o Laudo, y 7.- Ejecución.

2.- ¿Cuáles son los requisitos que deben cumplir las demandas que se presentan ante el tribunal federal de conciliación y arbitraje?

Respuesta: De acuerdo con el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, las demandas deben contener: I.- El nombre y domicilio del reclamante; II.- El nombre y domicilio del demandado; III.- El objeto de la demanda; IV.- Una relación de los hechos, y V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin. Además, debe acompañarse de las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

Para saber más

Para saber más consulte la siguiente dirección electrónica donde encontrara información relativa a el Derecho Laboral burocrático y el tribunal federal de conciliación y arbitraje.

<http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO%20TFCA%20FINAL.pdf>

[Consultado el 25 de julio de 2022]

Glosario

1. Jurisdicción: La jurisdicción es una función soberana del Estado, que se desarrolla a través de todos esos actos de autoridad encaminados a solucionar un litigio mediante la aplicación de la ley general al caso concreto controvertido.

Unidad 8. Las Condiciones Generales de Trabajo en la Ley Burocrática.

Evaluación diagnóstica

1.- La legislación regulatoria y autoridad ante la que se dirimen los conflictos de las relaciones entre los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión son:

- A. Artículo 123 Constitucional, Apartado B y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- B. Artículo 123 Constitucional, Apartado A y Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- C. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- D. Ley Federal del Trabajo y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.- En el ámbito burocrático, los menores trabajadores tendrán capacidad legal para prestar sus servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la LFTSE, siempre y cuando tengan,

- A. 12 años cumplidos.
- B. 14 años cumplidos.
- C. 16 años cumplidos.
- D. 18 años cumplidos.

3.- En el ámbito burocrático el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, servicios que deben prestar; el carácter de definitivo, interino, provisional, fijo o por obra determinada; la duración de la jornada, el sueldo, las prestaciones y lugar de prestación de servicios, son los elementos que debe de contener,

- A. El Nombramiento.
- B. El Contrato Individual de Trabajo.
- C. El Contrato Colectivo de Trabajo.
- D. El alta ante el ISSSTE.

4.- Preferir en igualdad de condiciones a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, cumplir con los servicios de higiene y de prevención de accidentes, reinstalar a los trabajadores en las plazas correspondientes, proporcionar a los trabajadores todo lo necesario para la realización de su trabajo, entre otras son:

	<ul style="list-style-type: none">A. Obligaciones de los Titulares a que se refiere el artículo Primero de la LFTS.B. Obligaciones de los Titulares a que se refiere el artículo dos de la LFTS.C. Obligaciones de los Titulares a que se refiere el artículo tres de la LFTS.D. Obligaciones de los Titulares a que se refiere el artículo cuatro de la LFTS. <p>5.- En el ámbito burocrático, que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, y la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa son:</p> <ul style="list-style-type: none">A. Causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón.B. Causas de suspensión definitiva.C. Causas de suspensión temporal.D. Causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador.
Introducción	<p>El estudio de las temáticas de la presente unidad resultará importante para que el alumno comprenda la naturaleza jurídica del ámbito burocrático, a través del estudio del conjunto de normas jurídicas regulatorias de la relación entre el Estado y sus trabajadores, así como las diferencias entre éste y sus servidores, a dirimirse ante la autoridad jurisdiccional tripartita denominada Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y cuyos antecedentes en nuestro país parten del “Estatuto Lázaro Cárdenas” del 5 de diciembre de 1938.</p> <p>De igual manera, el alumno se concientizará de que en éste ámbito la relación de trabajo tiene características particulares y distintas a las del privado, ya que a diferencia de éste último que tiende a regular las actividades entre el capital y el trabajo como factores de la producción, o sea en sus funciones económicas, en este otro, las funciones encomendadas no persiguen un fin económico, sino más bien, un objetivo de control para la convivencia de los componentes de la sociedad, ello en palabras del jurista Humberto E. Ricord.</p> <p>Con base en lo anterior, el alumno tendrá el fundamento para asesorar adecuadamente a su cliente trabajador o patrón y orientarle acerca de si su conflicto laboral pertenece a la competencia privada o burocrática y, por ende, destacar la naturaleza jurídica de cada una de ellas a través de las autoridades, plazos y términos, procedimientos y procesos respectivos.</p>

	<p>En este orden de ideas y por lo que respecta al contenido de esta unidad, se analizarán las relaciones laborales entre los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos. Sus derechos y obligaciones, la naturaleza jurídica de sus relaciones, la forma en que ocurren los nombramientos y designaciones a su puesto, la formación profesional o técnica y ascensos escalafonarios; la organización colectiva y las condiciones Generales de Trabajo. Los Riesgos Profesionales y las Enfermedades no Profesionales.</p> <p>Conociendo a cabalidad el contenido de la presente unidad de manera lógica y sistemática podremos comprender las similitudes y diferencias entre los dos apartados del artículo 123 Constitucional en cuanto a la naturaleza jurídica de las relaciones laborales respectivas, a las autoridades jurisdiccionales ante las cuales se dirimen las controversias, así como nociones procedimentales a substanciar ante ellas.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El alumnado conocerá las disposiciones generales en materia de trabajo en la ley burocrática, tendrá noción de los derechos y obligaciones de los titulares y de los trabajadores de las dependencias gubernamentales.</p>
<p>Desarrollo de contenidos</p>	<p>8.1 Disposiciones generales. Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado, Reglamentaria Del Apartado B) Del Artículo 123 Constitucional Título Primero.</p> <p>8.2 Derechos y obligaciones de los titulares de las Dependencias gubernamentales y de los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas. Estos se encuentran regulados en la Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado, Reglamentaria Del Apartado B) Del Artículo 123 Constitucional En Su Título Segundo Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares.</p>

	<p>8.3 El escalafón. - El apartado B fracc. VIII señala: Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia también se encuentra reglamentado en el TITULO TERCERO Del Escalafón de la LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.</p> <p>8.4 Organización colectiva de los trabajadores, la huelga y las Condiciones generales de trabajo. Esta es señalada en el Título Cuarto De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado, Reglamentaria Del Apartado B) Del Artículo 123 Constitucional.</p> <p>8.6 Correcciones disciplinarias y sanciones. Título Decimo De las Correcciones Disciplinarias y de las Sanciones. Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado, Reglamentaria Del Apartado B) Del Artículo 123 Constitucional.</p> <p>8.7 Riesgos y enfermedades de trabajo, y accidentes y enfermedades de diversa clase. Título Quinto De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades no Profesionales Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado, Reglamentaria Del Apartado B) Del Artículo 123 Constitucional.</p>
<p>Bibliografía sugerida por la autora de la guía</p> <p>Pérez Estrada Laura y Martínez Martínez, Jorge. Derecho Procesal del Trabajo. Oxford. México. 2019.</p> <p>Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.</p> <p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022. Disponible en:</p>	<p>Actividad de aprendizaje 1. Disposiciones generales.</p> <p>Con base en la bibliografía sugerida para esta unidad, elabore un resumen que contenga todas las obligaciones y derechos que tienen los titulares del Estado y los Trabajadores del Estado en una relación laboral.</p> <div data-bbox="760 1339 1224 1772" style="border: 1px solid purple; border-radius: 15px; padding: 20px; margin: 20px auto; width: fit-content;"> <p style="text-align: center;">Resumen.</p> </div>

<p>https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf [Consultado el 13 de junio de 2022]</p>	
---	--

Autoevaluación

Marque las siguientes oraciones con una “V” si el enunciado es verdadero o con una “F” si es falso.

1. El nombramiento o designación de los trabajadores dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por renuncia, abandono del empleo o faltas injustificadas relativas a labores con maquinaria o equipo. V/F
2. Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia para el ascenso de los trabajadores de confianza con un mínimo de tres meses en la plaza del grado inmediato inferior, el cual se formulará de común acuerdo, por el titular y el sindicato de trabajadores de confianza respectivo. V/F
3. Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores o de patrones que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, debiendo existir por lo menos un sindicato en cada dependencia, otorgando el TFCA el reconocimiento al mayoritario. V/F
4. Hacer propaganda de carácter religioso, ejercer la función de comerciantes, con fines de lucro, usar la violencia con trabajadores no sindicalizados, adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas, son obligaciones de los sindicatos. V/F
5. Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se registrarán por las disposiciones de la Ley del ISSSTE y de la LFT en su caso. V/F

Preguntas frecuentes

1.- ¿Se puede aplicar la Ley Federal del Trabajo a los Trabajadores al Servicio del Estado regulados por el Ap. B, del artículo 123 Constitucional?

Respuesta: Sí, puesto que la Ley Federal del trabajo es supletoria de la ley regulatoria del apartado B.

2.- ¿Es factible la Conciliación entre los sujetos de la relación de trabajo del ámbito burocrático?

Respuesta:

3.- ¿Cuál es el término prescriptivo para promover una demanda por despido, a los trabajadores al servicio del Estado y ante qué autoridad jurisdiccional?

Respuesta:

Para saber más

Para saber más consulte la siguiente dirección electrónica donde encontrara información relativa a el Derecho Laboral burocrático y el tribunal federal de conciliación y arbitraje.

<http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO%20TFCA%20FINAL.pdf>

Glosario

1.- Nombramiento burocrático: Es el acto que le da vida a la relación burocrática, es el documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo público y consecuentemente, formaliza la relación jurídica de trabajo con el titular de la entidad respectiva o dependencia, así como la duración de Ésta.

Por otro lado, el artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado indica la definición de trabajador: "Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales."

Unidad 9. Autoridades Jurisdiccionales en Materia Laboral Burocrática.

Evaluación diagnóstica

1.- En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley concede, contados a partir del momento en que el trabajador sea notificado de cualquiera de estas situaciones, prescribe en:

- A. Un mes.
- B. Dos meses.
- C. Cuatro meses.
- D. Dos años.

2.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje funciona así:

- A. Será colegiado, funcionará tripartitamente y se integrará cuando menos por cinco Salas, mismas que se integrarán cada una con su respectivo Magistrado.
- B. Será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos por tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada Sala se integrará con un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores y un Magistrado tercer árbitro que fungirá como Presidente de la Sala.
- C. Será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos por diez Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada Sala se integrará con un Magistrado designado por el Gobierno de Local de cada Entidad, un Magistrado representante de los trabajadores y un Magistrado representante del Estado.
- D. Será colegiado, funcionará en Comisiones y en Salas, se integrará cuando menos por cinco Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada Sala se integrará con un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores y un Magistrado tercer árbitro que fungirá como Presidente de la Sala.

3.- Cuidar el orden y la disciplina de la Sala; Vigilar que se cumplan los laudos dictados por la Sala; Rendir los informes en los amparos, cuando las Salas tengan el carácter de autoridad responsable; Informar al Presidente del Tribunal de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Sala, son facultades y obligaciones del:

- A. Del Jefe de Actuarios del TFCA.
- B. Del Secretario General de Acuerdos del TFCA.

	<p>C. Del Magistrado del TFCA. D. Del Presidente de cada una de las Salas del TFCA.</p> <p>4.- Los conflictos suscitados con motivo de la aplicación de la LFTSE a los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el Personal Administrativo de base del Tribunal serán resueltos por:</p> <p>A. Por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. B. Por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. C. Por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. D. Por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>5.- Ser mexicano, mayor de edad, estar en pleno ejercicio de sus derechos, tener título de Licenciado en Derecho y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal, son los requisitos que deberán satisfacer,</p> <p>A. El Presidentes y Magistrados del TFCA. B. Los Magistrados y Auxiliares del TFCA. C. Los Auxiliares y Secretarios Generales de Acuerdos del TFCA. D. El Secretario General de Acuerdos y Actuarios del TFCA.</p>
<p>Introducción</p>	<p>El estudio de las temáticas comprendidas en la presente unidad es fundamental para comprender la naturaleza jurídica, integración, competencia y atribuciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En este orden de ideas, el alumno comprenderá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 123, apartado B, fracción XII Constitucional, que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales entre el Estado y sus trabajadores llámense, los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno de la Ciudad de México y demás instituciones públicas que señale la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, serán sometidos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en su calidad de ente autónomo, con plena jurisdicción y competencia para tramitar y resolver los asuntos referidos en las Leyes Reglamentarias del mismo.</p> <p>También, es menester mencionar que dicho Tribunal es un Órgano Colegiado, que funciona en Pleno y Salas, mismos que a su vez cuentan con una integración específica para atender los asuntos de su competencia.</p> <p>Vale la pena mencionar que además de las Salas a que se refiere el párrafo anterior, en las capitales de las entidades federativas podrán</p>

	<p>funcionar las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el Pleno considere necesarias.</p> <p>Para su funcionamiento, en cada Sala y Sala Auxiliar habrá un Secretario General Auxiliar y el número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo, que sean necesarios para atender el volumen de asuntos. Y contará con Secretarios Generales de Acuerdos, Conciliadores, Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, entre otros funcionarios.</p> <p>Con base en lo anterior, el alumno el sustento para asesorar adecuadamente a su cliente trabajador o patrón Estado acerca de la integración, funcionamiento y conflictos propios de su naturaleza.</p> <p>Conociendo a cabalidad el contenido de la presente unidad de manera lógica y sistemática, el alumno complementará sus nociones del derecho burocrático en sus facetas sustantiva, administrativa y adjetiva a través de la comprensión de las atribuciones y funciones de este órgano jurisdiccional en lo tocante a su competencia por materia y al procedimiento a llevarse a cabo a través suyo.</p>
Objetivo	<p>El alumnado precisará cada una de las autoridades que pueden llegar a ser competentes tratándose de materia laboral, tendrá noción de su estructura y de sus funciones.</p>
Desarrollo de contenidos	<p>9.1 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. De acuerdo con el artículo 118 de la LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL “El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada Sala estará integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.”</p> <p>9.2 Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo. Conlleva la oportunidad de diseñar los elementos organizacionales que permitan a los tribunales laborales federales garantizar el derecho de acceso a la justicia.</p> <p>9.3 Tribunales colegiados de Circuito Pese a la reforma estos conservan competencia para conocer del amparo directo que no siempre debe ser procedente. Aunado a lo que</p>

establece la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación los tribunales colegiados tienen competencia por materia de conformidad con los acuerdos que llegue a emitir el Consejo de la Judicatura.

9.4 Suprema Corte de Justicia de la Nación.
 El artículo 152 de la LFTSE indica de manera textual que “Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el Pleno de la SCJN.”

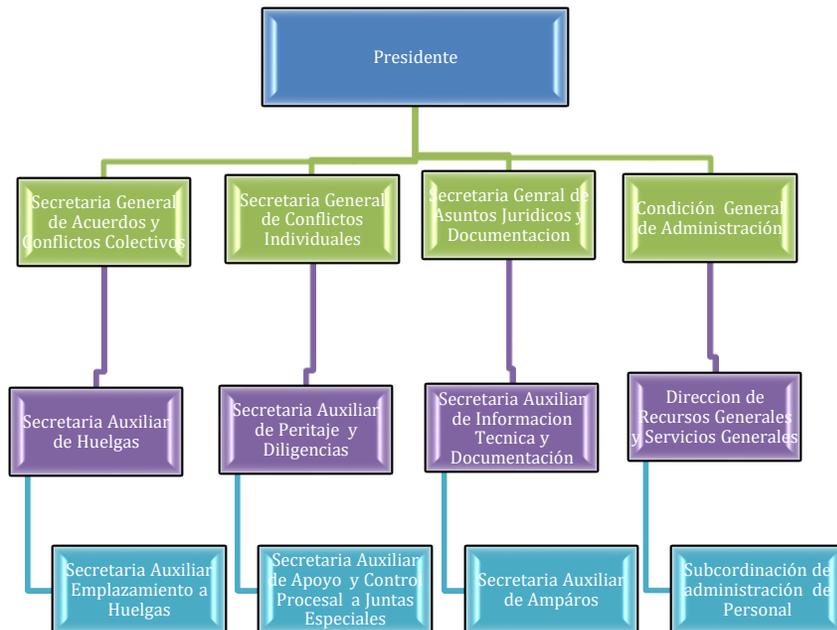
9.5 Consejo de la Judicatura Federal.
 El Segundo párrafo de la fracción XII del apartado B del artículo 123 Constitucional establece que “Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal, los que se susciten entre la SCJN y sus empleados serán resueltos por esta última.”

Bibliografía sugerida por la autora de la guía

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigente.

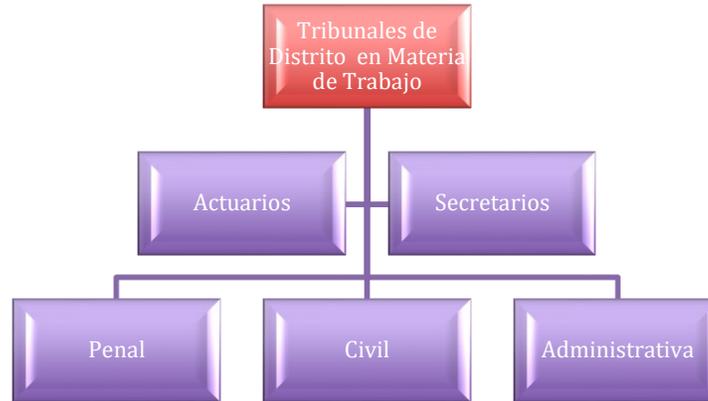
Actividad de aprendizaje 1. Tribunal Federal Conciliación de Arbitraje.

Con base en la bibliografía sugerida para esta unidad, realice un organigrama que contenga la estructura del Tribunal Federal Conciliación de Arbitraje, además señale las competencias y funciones de cada órgano.



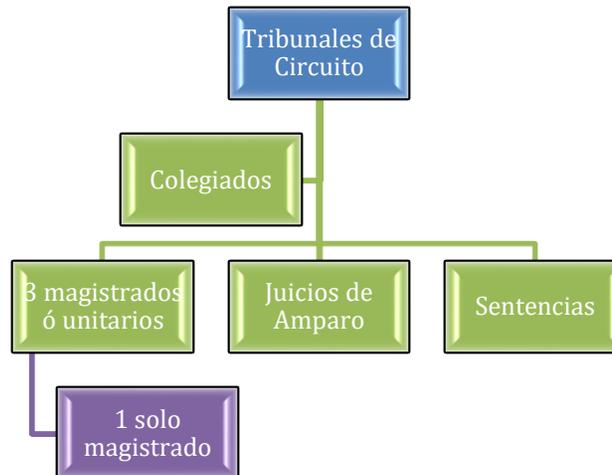
Actividad de aprendizaje 2. Juzgado de Distrito en Materia de Trabajo.

Después de revisar la bibliografía sugerida para esta unidad, realice un organigrama que contenga la estructura de los Tribunales de distrito en materia de trabajo, además señale las competencias y funciones de cada órgano.



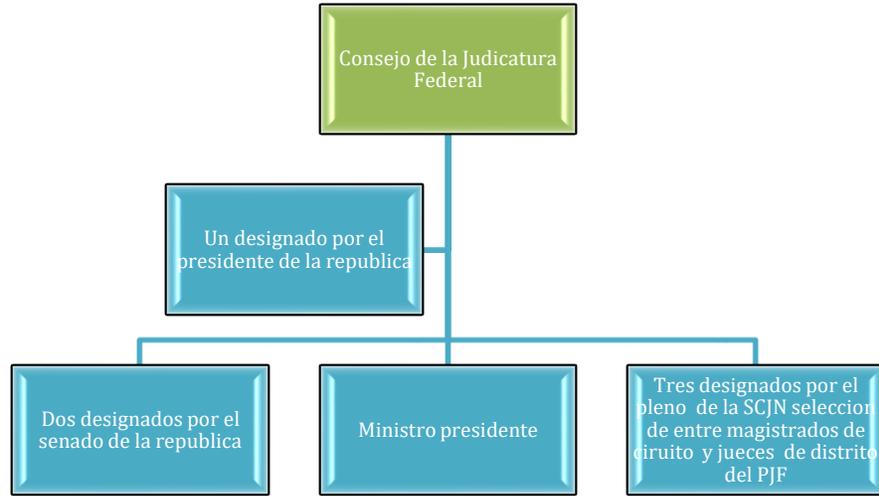
Actividad de aprendizaje 3. Tribunales Colegiados de Circuito en materia de trabajo.

A partir de la bibliografía sugerida para esta unidad, elabore un organigrama que contenga la estructura de los tribunales Colegiados de Circuito en materia de trabajo, además señale las competencias y funciones de cada órgano.



Actividad de aprendizaje 5. Consejo de la Judicatura Federal.

A partir de la bibliografía sugerida para esta unidad, elabore un organigrama que contenga la estructura del consejo de la Judicatura Federal indicando funciones y competencias en materia laboral de cada uno de sus órganos.



Autoevaluación

Marque las siguientes oraciones con una "V" si el enunciado es verdadero o con una "F" si es falso.

1. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para expedir el Reglamento Interior y los manuales de organización del Tribunal; uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas Salas; determinar en función de las necesidades del servicio, la ampliación de número de Salas que requiera la operación del Tribunal. V/F
2. Al Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje le corresponde conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores, de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las Organizaciones de trabajadores a su servicio; conceder y en su caso cancelar el registro de los sindicatos. V/F
3. A cada una de las Salas corresponde conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus

trabajadores, y que le sean asignados de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior. V/F

4. Prescriben en cuatro meses las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento y para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado a partir de la fecha en que estén en aptitud para volver al trabajo. V/F
5. A los empleados que tengan menos de un año de servicios que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a una licencia de quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo. V/F

Preguntas frecuentes

1.- ¿En qué casos es competente el Tribunal Federal de Conciliación Y Arbitraje para conocer de un procedimiento laboral?

Respuesta: En tratándose de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores, de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; de la concesión del registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo; de los conflictos sindicales e intersindicales y en el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

2.- ¿Cómo se integra el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje?

Respuesta: El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un Órgano Colegiado, que funciona en Pleno y Salas, y con fundamento en los artículos 118 y 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, se integra de la siguiente forma. El Pleno se integra con la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, quien funge como Presidente del Tribunal. Además, contará con el personal que sea necesario para atender los asuntos de su competencia. Y Las Salas, ocho en la actualidad, por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de cada una de las Salas.

3.- ¿Ante quién se puede pedir ayuda para la presentación de una demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje?

Respuesta: En caso de requerir asesoría o representación para atender un conflicto legal, y no se cuente con los recursos necesarios para contratar un abogado particular, se puede acudir a

los servicios gratuitos que presta la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual tiene las facultades siguientes:

- I. Asesorar y/o representar a los trabajadores, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Para saber más

Consulte las direcciones web y bibliografía que a continuación se le proporciona

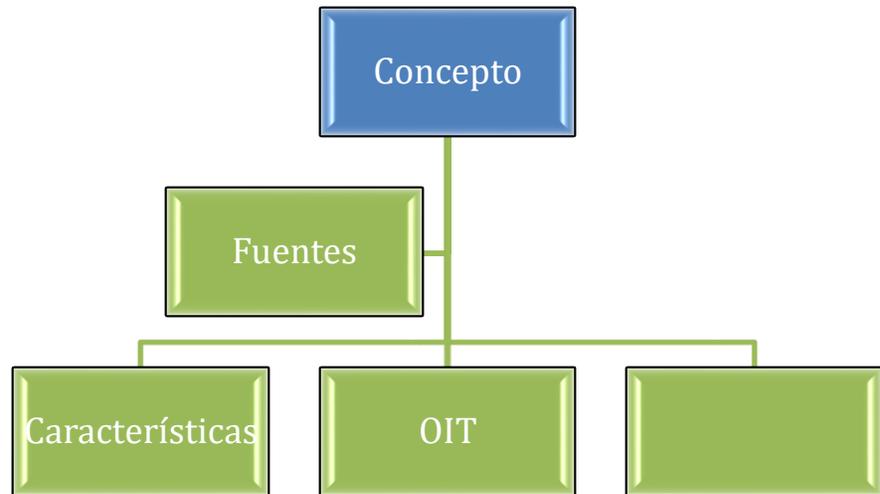
<http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO%20TFCA%20FINAL.pdf>

[Consultado el 25 de julio de 2022]

UNIDAD 10. Derecho Internacional del Trabajo	
Evaluación diagnóstica	<p>1.- Defina brevemente la naturaleza jurídica del Derecho Internacional del trabajo.</p> <p>2.- Mencione en que consiste la promoción del dialogo social por parte de la OIT.</p> <p>3.- Ordene jerárquicamente los órganos de la OIT.</p> <p>4.- Defina los principios de la OIT.</p> <p>5.-Mencione brevemente el contenido de la Constitución de la OIT.</p> <p>6.- Mencione y explique las características del Derecho Internacional del Trabajo.</p>
Introducción	<p>El estudio de las temáticas comprendidas en la presente unidad es fundamental para comprender el impacto influencia e importancia del Derecho Internacional del Trabajo.</p> <p>Como es bien sabido el Derecho Internacional del trabajo cobro importancia desde inicios del siglo XIX pasando por una evolución constante que en nuestro país va desde el documento sentimientos de la nación hasta la influencia de la creación de la OIT.</p> <p>Con base en lo anterior, el alumno se familiarizará con los convenios y disposiciones relacionados y tendrá las nociones básicas del derecho Internacional del Trabajo.</p>
Objetivo	<p>El alumnado descubrirá algunas nociones de los alcances del Derecho Laboral Internacional, su definición y naturaleza, así como la aplicación en los contratos y reglamentos.</p>
Desarrollo de contenidos	<p>Para tener una aproximación al Derecho Internacional del Trabajo debemos entender que este está comprendido dentro del Derecho Internacional el cual contiene las normas del trabajo, así como los principios que regularán la prestación de un trabajo personal subordinado.</p> <p>Las fuentes de este son los tratados, la costumbre internacional, la jurisprudencia internacional, la doctrina, las conferencias y congresos.</p> <p>Dentro de las características del derecho internacional podemos encontrar las enunciadas a continuación:</p>

	<p>1.- El ser económico.</p> <p>2.- El ser humanitario.</p> <p>3.- El ser pragmático.</p> <p>4.- El ser universal.</p> <p>10.2 Disposiciones Constitucionales y Convencionales en materia de Derecho Internacional del Trabajo.</p> <p>Fue fundada en 1919 en el marco de las negociaciones que se abrieron en la Conferencia de la Paz realizada primero en París y luego en Versalles al finalizar la Primera Guerra Mundial. Creada dentro del seno de la Sociedad de Naciones, que fue sustituida por las Naciones Unidas con las que la OIT se asoció en 1946.</p> <p>Las negociaciones se realizan entre los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, quienes tomaron como base la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, que había sido fundada en Basilea en 1901 para establecer la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>Durante la reunión de Filadelfia de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en medio de la Segunda Guerra Mundial, en la cual participaron representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. Con la declaración de Filadelfia se sentaron dos principios básicos: el primero, que el objetivo principal de la política nacional e internacional debe ser el logro de las condiciones que permitan que todos los hombres y mujeres puedan perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; y el segundo, que todos los esfuerzos nacionales e internacionales deben juzgarse para determinar si favorecen o no ese objetivo.</p> <p>Algunos cambios trascendentales de 1948-1970 fueron:</p> <ul style="list-style-type: none">• Se duplicó el número de países miembros (52 a 121),• Asumió su carácter universal,• Los países industrializados pasaron a ser una minoría ante los países en desarrollo,• El presupuesto creció cinco veces. (4 a 60 mdd),• El número de funcionarios se cuadruplicó,
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Creó el Instituto Internacional de Estudios Laborales con sede en Ginebra en 1960 y • Crea el Centro Internacional de Formación en Turín en 1965. <p>El convenio 87</p> <p>Se lleva a cabo en la sesión de la Conferencia 31, realizada en San Francisco, California, por parte de la (OIT), entró en vigor el 4 de julio de 1950.</p> <p>Consta de varias partes, en la primera, se refiere a la libertad sindical y, en la segunda, al derecho de sindicación. Otras partes se refieren a consideraciones administrativas de la OIT.</p> <p>Trabajadores y patrones, tienen derecho a organizarse, definir sus estatutos, elegir a sus representantes y establecer su programa de acción.</p> <p>Tienen derecho a formar federaciones y, la obligación de “respetar la legalidad”. A todos los miembros de la OIT, se les obliga a respetar el derecho de sindicalización de trabajadores y patrones.</p> <p>“Las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.</p> <p>En 1989 a consecuencia de la Guerra Fría y el proceso de globalización y el deterioro de los derechos laborales en todo el mundo, la OIT ha señalado la necesidad de dar prioridad al cumplimiento de las Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo garantizados por los ocho convenios fundamentales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. 2. Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. 3. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. 4. Convenio sobre la edad mínima, 1973. 5. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951. 6. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
<p>Bibliografía básica</p> <p>Pérez Estrada Laura y Martínez, Jorge. Derecho Procesal del Trabajo. Oxford. México. 2019</p>	<p>Actividad de aprendizaje 1. Concepto y Naturaleza y características del Derecho Internacional del Trabajo.</p> <p>Con base en la bibliografía sugerida para esta unidad, esquematice con el método de su preferencia la información aprendida en esta lección incluyendo, el concepto, las fuentes, las características y la OIT.</p>



Actividad de aprendizaje 2 Justicia social

A partir de la bibliografía sugerida para esta unidad, ingrese al siguiente enlace y en una cuartilla realice una reflexión del video que se le presenta relativo a la OIT y la búsqueda de la justicia social.

<https://www.youtube.com/watch?v=kjHafe0RsQM>



Actividad de aprendizaje 3. Derecho Internacional Laboral

Después de revisar la bibliografía sugerida para esta unidad, realice una línea del tiempo colocando los acontecimientos más relevantes en el Derecho Internacional Laboral con las fechas que a continuación se le presentan:



Autoevaluación

Marque las siguientes oraciones con una "V" si el enunciado es verdadero o con una "F" si es falso.

- 1.- El antecedente de la fundación de la OIT es el Tratado de Paz de Versalles de (20 de julio de 1920). V/F
- 2.- Las características del Derecho Internacional Laboral son: Económica, Humanitaria, Técnica, Pragmática, Universal. V/F
- 3.- Los convenios fundamentales en materia de derecho de asociación y negociación colectiva son el convenio 98 y 87. V/F
4. La doctrina y la Costumbre Internacional son fuentes del Derecho Internacional Laboral. V/F

Preguntas frecuentes

1.- ¿Qué es el Derecho Internacional Laboral?

"Es la rama del derecho que comprende las normas de trabajo, principios y valores de rango supranacional que regulan las relaciones jurídicas que se derivan de la prestación de un trabajo personal subordinado" (Pérez L., Martínez J.).

2.- ¿Cuáles son las funciones de la OIT?

Según Pérez y Martínez, las principales funciones son: Internacionalizar el derecho del trabajo, el mantenimiento de la justicia laboral y el respeto de las obligaciones contenidas en los tratados para evitar otra guerra mundial.

Para saber más

Para saber más por favor ingrese al siguiente enlace y reflexione acerca del caso González y otras vs México

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf

[Consultado el 25 de julio de 2022]

Glosario

Derecho Internacional Laboral. - Es la rama del derecho que comprende las normas de trabajo, principios y valores de rango supranacional que regulan las relaciones jurídicas que se derivan de la prestación de un trabajo personal subordinado.

Estrategias de aprendizaje

Las estrategias de aprendizaje se definen como el conjunto de actividades, técnicas y medios que son útiles para potencializar un aprendizaje significativo. En este apartado le explicamos cómo realizar algunas de las actividades o tareas que se deberán elaborar a lo largo de la asignatura.

Ensayo

Es un escrito en prosa en el que se expresa un punto de vista acerca de un problema o tema, con la intención de persuadir a otros. Para ello es importante tener ideas y razones consistentes, además de lograr expresarlas elocuentemente.

En su ensayo puede expresar abiertamente sus ideas y opiniones, estar a favor o en contra de una disciplina o tema expresados. Debe cuidar que la intención de la comunicación que ha entablado sea clara para quien lo lea, con el fin de que su mensaje sea captado sin dificultad.

Todo ensayo se compone básicamente de la siguiente estructura:

- **Introducción.** Describe la problemática y objetivo de su tema.
- **Desarrollo.** Explica de manera profunda sus ideas y da respuesta a las interrogantes, que inviten a la reflexión de quien lo lee. Recuerde siempre sustentar su trabajo con las fuentes que consultaste.
- **Conclusiones.** Retoma lo que planteo inicialmente y aporta soluciones y sugerencias con la intención de dar pie a que pueda continuarse sobre la misma temática en otras situaciones o por otras personas.
- **Bibliografía.** Se indican las fuentes de consulta que sirvieron para recabar la información y sustentar su propuesta.

Resumen

Es la forma abreviada de un texto original al que no se le han agregado nuevas ideas; representa en forma objetiva, pero más acotada, los contenidos de un texto o escrito en particular. El resumen se deriva de la lectura de comprensión y constituye una redacción escrita a partir de la identificación de las ideas principales de un texto respetando las ideas del autor. Se realiza una descripción abreviada y precisa para dar a conocer lo más relevante de un tema. El resumen permite repetir literalmente las ideas ajenas (aunque también puede utilizar sus propias palabras), siempre y cuando la presentación sea coherente y se hagan las citas correspondientes; el fin es comunicar las ideas de manera clara, precisa y ágil.

Al elaborar un resumen no debe incluir interpretaciones, críticas o juicios propios, ni omitir los elementos fundamentales del tema original. Elaborarlo implica desarrollar su capacidad de síntesis y la habilidad para redactar correctamente.

Para realizarlo, considere lo siguiente:

- Haga una lectura general y total.
- Seleccione las ideas principales.
- Elimine la información poco relevante.
- Redacte el informe final conectando las ideas principales.

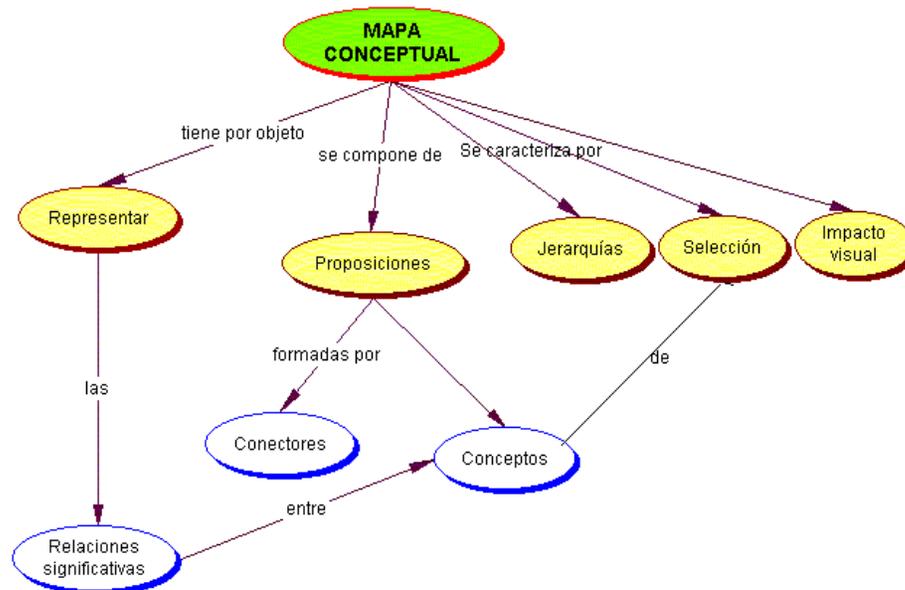
Mapa conceptual

Es un esquema gráfico que se integra por la selección, jerarquización de conceptos y relación entre ellos; generando una visión de conjunto del concepto principal. Recuerde que un concepto es la representación mental de la realidad –tangible o intangible–, por ejemplo: concepto de amor o democracia.

Para elaborar un mapa conceptual:

- Identifique los conceptos con los que va a trabajar estableciendo niveles de análisis.
- Establezca niveles de análisis y la relación entre los conceptos.
- Ordénelos, de lo abstracto y general, al más concreto y específico, situando los conceptos en el diagrama.
- Coloque conectores para enlazar los conceptos, éstos son muy importantes, pues en ellos se comprueba si comprendió el tema.
- Revise su mapa, observe si todas las conexiones de conceptos y enlaces tienen coherencia y expresan su comprensión del texto.

Observe el siguiente ejemplo:



Ejemplo de un mapa conceptual [mapa conceptual]. (s.f.). Tomado de <http://www.facmed.unam.mx/emc/computo/mapas/mapaconceptual.htm>

Cuadro sinóptico

Esta herramienta permite sintetizar la información de manera ordenada y jerárquica, tiene la posibilidad de irse ampliando a medida que aparecen más datos dentro del documento. Con esta herramienta es posible extraer una serie de palabras clave/tema que permitan desarrollar las ideas o teorías que contenga el texto.

Al elaborar un cuadro sinóptico se deben incluir solamente las ideas principales en forma breve y concisa; localice los conceptos centrales de manera ordenada y sistemática y relaciónelos elaborando un esquema que los contenga; amplíe las ideas principales con ideas subordinadas.

Para elaborar un cuadro sinóptico, tome en cuenta lo siguiente:

- Organice la información de lo general a lo particular, de izquierda a derecha, en orden jerárquico.
- Utilice llaves para clasificar la información.

Cuadro comparativo

Es utilizado para organizar y sistematizar la información; está formado por un número variable de columnas en las que se lee la información en forma vertical y se establece la comparación entre los elementos de estas.

Con esta herramienta se pueden identificar las semejanzas y diferencias entre dos o más objetos o eventos para llegar a una conclusión. Facilita la organización de ideas trascendentes y secundarias de una temática. Para realizarlo,

- Identifique los elementos que se compararán.
- Defina los parámetros de comparación.
- Identifique las características de cada objeto o evento.
- Anote las semejanzas y diferencias de los elementos comparados.
- Elabore sus conclusiones.

Ejemplo:

Características	Sólido	Líquido	Gaseoso
Movimiento	Vibran	Se mueven desordenadamente	Se mueven libremente

Fluidez	Nula	Tienen fluidez	Tienen fluidez
Fuerza de cohesión	Bastante	Poca	Nula
Forma	Definida	Adopta la forma del recipiente	Adopta la forma del recipiente
Volumen	Definido	Definido	Indefinido
Comprensibilidad	Nula	Poca	Bastante

Cuestionarios

Instrumento de investigación apoyado en preguntas de carácter abierto para dar libertad al estudiante para redactar; no se limitan las alternativas de respuesta a un solo documento ya que las respuestas pueden sustentarse con los textos que se manejan, complementarios o del propio interés del estudiante.

Constituyen la fuente de consulta para el estudio general de la materia:

Bibliografía básica

- Ascencio Romero, Ángel, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 2ª ed., México, Trillas, 2014.
- Bouzas Ortíz, José Alfonso, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, 2ª ed., México, Iure, 2014.
- Buen Lozano, Néstor de Ruben, Derecho Procesal del Trabajo, 20ª ed., México, Porrúa, 2014.
- Buen Lozano, Néstor de Ruben, Nueva Ley Federal del Trabajo: Comentada, México, Porrúa, 2014.
- Dávalos, José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, 9ª ed., México, Porrúa, 2015.
- Hernández Vázquez, José de Jesús, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje: Fenomenología y Normalidad del Trabajo, México, Flores Editor y Distribuidor, 2015.
- Portillo Arroyo, Rubén, Derecho procesal del trabajo, 1ª ed., México, Porrúa, 2016.
- Puig Hernández, Carlos Alberto, Conflictos Laborales: Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje: Reformas y Adiciones del 2012 a la Ley Federal del Trabajo, México, Porrúa, 2016.
- Reynoso Castillo, Carlos, Derecho procesal del trabajo, 1ª ed., México, Porrúa, 2014.
- Tena Suck, Rafael, El Juicio de Amparo en Materia Laboral, México, Trillas, 2015.
- Tenopala Mendizábal, Sergio, Derecho Procesal del Trabajo, 4ª ed., México, Porrúa, 2014.

Bibliografía complementaria

- Bermúdez Cisneros, Miguel, Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo, 3ª ed., reimp., México, Trillas, 2010.
- Climent Beltrán, Juan B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, 5ª ed., México, Esfinge, 2005.
- Dávalos, José, Tópicos Laborales: Derecho Individual, Colectivo y procesal, Trabajos Específicos, Seguridad Social, Perspectivas, 3ª ed., México, Porrúa, 2000.
- Piroló, Miguel Ángel, Manual de Derecho Procesal del Trabajo: Actuación ante la Justicia Nacional y Federal, Buenos Aires, Depalma, 2004.
- Pérez López, Gerardo Valente, 500 Preguntas y Respuestas sobre el Procedimiento Laboral, México, Sista, 2013.
- Pérez López, Gerardo Valente, La Teoría General del Proceso en el Derecho Laboral, México, Sista, 2013.
- Pérez López, Gerardo Valente, Procedimientos Laborales y de Seguridad Social, México, Sista, 2013.
- Reynoso Castillo, Carlos, Derecho Procesal del Trabajo, México, Porrúa-UNAM, 2014.
- Ross Gámez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª ed., Tijuana, Cárdenas, 1986.
- Tena Suck, Rafael, Derecho Procesal Del Trabajo: Los Conflictos De Trabajo, Las acciones y excepciones en materia de trabajo, México, Trillas, 2013.
- Vanegas López, Eduardo Antonio, Manual didáctico del Derecho Procesal Laboral en México conforme a la Reforma Laboral 2012, México, Porrúa, 2013.

Documentos Publicados en Internet.

Derecho Procesal del Trabajo, páginas personales UNAM, SUA
http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/1719/unidad_19.pdf

El proceso Laboral en México
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/9.pdf>

Derecho procesal del trabajo
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9612/11642>

Sitios electrónicos de interés

Asamblea Legislativa del Distrito Federal
<http://www.aldf.gob.mx/>

Biblioteca Jurídica Virtual
<http://biblio.juridicas.unam.mx/>

Biblioteca Virtual UNAM/
<http://bibliotecas.unam.mx/>

Cámara de Diputados
<http://www.diputados.gob.mx> Dialnet/

Repositorio de revistas científicas
<http://dialnet.unirioja.es/>

Diario Oficial de la Federación
<http://www.dof.gob.mx/>

H. Congreso de la Unión
<http://www.congreso.gob.mx/>

Instituto de Investigaciones Jurídicas
<http://www.juridicas.unam.mx>

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
<http://www.gob.mx/>

Judicial de la Federación
<http://www.cjf.gob.mx/>

Procuraduría General de la República
<https://www.gob.mx/pgr>

Bibliografía sugerida por la autora de la guía

Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo Editorial Trillas. México

Bouzas Ortiz, José Alfonso, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, Iure Editores, México

Dávalos Morales, José, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México

De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, México, Porrúa, 2003.

Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México, Legislación: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, México. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1280521.pdf> [Consultado el 15 de octubre de 2021]

Ley Federal del Trabajo de 31 de julio de 2021.

Ciclo de conferencias sobre la reforma laboral, División de Educación a Distancia, revistas UNAM. Disponible en: revistas.unam.mx/index.php/derecho/article/download/34363/31331 [Consultado el 29 de abril de 2022]

Ortega, Ariadna, Nueve claves para entender la nueva reforma laboral, Revista digital Expansión política, 2019. Disponible en: 9 claves para entender la nueva reforma laboral - Expansión política <https://politica.expansion.mx/.../8-claves-para-entender-la-reforma-laboral-aprobada-e...> [Consultado el 29 de abril de 2022]

Santos Azuela, Hector, La Teoría General del Proceso en el Sistema del Derecho Procesal Social, Boletín Mexicano del Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2016. Disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3684/4507#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20general%20del%20proceso%20no%20propende%20a%20estudiar%20ni,ellos%2C%20en%20una%20forma%20integral> [Consultado el 29 de abril de 2022]

Santos Azuela, Héctor, Derecho Procesal del Trabajo: Principios, Naturaleza, Autonomía y Jurisdicción, Biblioteca Jurídica Virtual Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM. Disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9612/11642> [Consultado el 29 de abril de 2022]

Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 1997. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf> [Consultado el 29 de abril de 2022]

Para realizar las actividades de aprendizaje de la guía, se utilizó la bibliografía básica, bibliografía complementaria, documentos publicados en internet y sitios electrónicos de interés del temario de la materia, así como la bibliografía sugerida por el autor de la misma.

Respuesta de las autoevaluaciones

Unidad 1 1.F 2.V 3.V 4.F 5.F	Unidad 2 1. V 2. F 3. V 4. V 5. V
Unidad 3 A.V B.V C.V D.F E.F	Unidad 4 1. V 2. F 3. F 4. F 5. F
Unidad 5 1. F 2. V 3. V 4. V 5. F	Unidad 6 1.V. 2.F 3.F 4.V 5.V
Unidad 7 1.F 2.V 3.F 4.V 5.F	Unidad 8 1.V 2.F 3.F 4.F 5.V
Unidad 9 1.F 2.F 3.V 4.F 5.V	Unidad 10 1.F 2.V 3.V 4.V

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. Enrique Graue Wiechers
Rector

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas
Secretario General

Dr. Luis Agustín Álvarez Icaza Longoria
Secretario Administrativo

Dr. Alfredo Sánchez Castañeda
Abogado General

FACULTAD DE DERECHO

Dr. Raúl Contreras Bustamante
Director

Mtro. Ricardo Rojas Arévalo
Secretaría General

Mtra. Irma Patricia Merodio Bassan
Secretaría Administrativa

Dra. Sonia Venegas Álvarez
Secretaría Académica

Lic. Lorena Gabriela Becerril Morales
Secretaría de Asuntos Escolares

DIVISIÓN DE UNIVERSIDAD ABIERTA

Dr. Tito Armando Granados Carrión
Jefe de División

Mtro. Orlando Montelongo Valencia
Coordinador de Evaluación

Lic. Miguel Ángel Vidal González
Responsable de Sección Escolar

Lic. Carlos Mondragón Navarro
Revisión Editorial

Mtro. Diego Alexander Cancino Meza
Jefe de Diseño

Mtra. G. Herlinda Valverde Uribe
Delegación Administrativa



SUAYED Facultad de Derecho
 DUA
División de Universidad Abierta