



# **Bloque I**

---

**PRINCIPIOS DE DERECHO LABORAL**

## Bloque 1

### I: PRINCIPIOS DE DERECHO LABORAL

#### A. PRESENTACIÓN

##### *¿Qué son las acciones laborales?*



<http://www.youtube.com/watch?v=O1mJrkQGaWM>

Las acciones laborales son el punto de partida o inicio de todo procedimiento laboral, es decir, se trata de la facultad que se le otorga a los trabajadores (sujetos o no a la relación laboral) para reclamar o demandar algo.

Para efectos del presente tomaremos a las acciones como las prestaciones intentadas por la parte actora-trabajadora y que generalmente consiste en dar hacer o no hacer.

#### B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El estudiante analizará los principios del Derecho Laboral, las acciones, características y causas de los conflictos laborales.

## C. TEMA, SUBTEMAS Y LECTURAS

Dentro de las siguientes lecturas se encuentran los temas que desarrollarás en este bloque:

### *¿Cuál es la clasificación general de las acciones laborales?*

#### I.1 Acciones Laborales

A continuación encontrarás cómo las acciones laborales son el punto de partida o inicio de todo procedimiento profesional, además de distinguir los términos generales de las acciones laborales.

La doctrina las ha clasificado en general en los términos siguientes

**De Condena:** Tienen por objeto principal obtener un laudo favorable en el cual se obligara a la parte patronal a realizar algo, por ejemplo el pago de horas extras o prima vacacional o cualquier otra prestación que hubiera sido reclamada en el escrito inicial.

**De rescisión:** Puede ser solicitada por cualquiera de las partes que conforman una relación laboral.

**De modificación:** Se dirigen a transformar una situación jurídica ya adquirida como generalmente sucede en una revisión salarial o de contrato colectivo.

**Declarativas:** Tiene por objeto principal el que se obtenga mediante laudo: una declaración por parte de la junta con respecto a la existencia de una determinada y específica situación en torno a la relación laboral. Por lo general este tipo de acciones son utilizadas por aquellos que pretenden que la junta reconozca el carácter de beneficiario del trabajador cuando éste ha fallecido y por lo tanto tener el derecho de reclamar la indemnización por muerte y cualquier otra prestación.

---

**Las Cautelares:** Tienen como fin lograr a favor de la actora una medida de seguridad y certeza en el proceso que se ventila ante las juntas de conciliación y arbitraje.

En atención al punto de vista material:

- 1) **Individuales:** Protegen derechos del trabajador.
- 2) **Colectivas:** Protegen intereses de una planta laboral.
- 3) **De dar:** Imponen al sujeto demandado la obligación de entregar una cosa u objeto a la actora.
- 4) **De hacer:** Imponen al demandado la obligación de llevar a cabo alguna actividad a favor del trabajador.
- 5) **De no hacer:** Ordena al demandado no ejecutar una determinación de acción o acto.
- 6) **Contradictorias:** Con el ejercicio de una de ellas se invalida la otra, es decir se excluyen mutuamente.
- 7) **Reconvencionales:** constituyen una contrademanda al accionante tal, y como lo prevé el artículo 878 FRACC VII DE LA LFT.

### ***¿Cuáles son las características y causas de los conflictos laborales?***

#### **1.2** Conflictos de trabajo

El conflicto colectivo de trabajo representa todo un océano de acontecimientos, su exteriorización es polimorfa, abierto a modalidades visibles e invisibles de manifestación, y sometido a reglas formales e informales de solución.

Como puede apreciarse el conflicto colectivo de trabajo es una modalidad compleja de la expresividad que caracteriza a los sistemas de relaciones laborales, pero en su contenido tres pueden ser las cuestiones que quedan abiertas a una mayor precisión conceptual.

- 1°. La existencia de una discrepancia fundamentada en el trabajo, o por el hecho del trabajo.
- 2°. La existencia de una disparidad de intereses en el seno de una relación colectiva de trabajo, protagonizada por ello por sujetos colectivos.

---

3°. La exteriorización y representación por sujetos colectivos de un interés contrapuesto, que las más de las veces será un interés colectivo.

A través de la siguiente lectura identificarás las características del conflicto colectivo de trabajo y los instrumentos para su solución.

1. González-Posada, E. (2012). La caracterización del conflicto colectivo del trabajo y los instrumentos para su solución. Consultado el 20 de noviembre de 2012 de <http://portu.der.uva.es/trabajo/confcol.htm>

### ***¿Cuáles son los elementos y clasificación de los conflictos de trabajo?***

#### **I.3 Conflictos de trabajo**

La importancia del tema de los conflictos de trabajo es evidente, si se considera el carácter opuesto de los intereses de los actores del proceso productivo. Es una verdad indiscutible, que se ha avanzado enormemente en el renglón del diálogo entre trabajadores y patrones.

En la siguiente lectura identificarás la evidencia e importancia del tema de los conflictos de trabajo, considerado el carácter opuesto de los intereses de los actores del proceso productivo.

2. Dávalos, J. (1991). *Conflictos de trabajo*. Instituto de Investigación Jurídica, UNAM. (PDF)

## D. GLOSARIO

<b>Término</b>	<b>Significado</b>
Acciones de condena	Tienen por objeto principal obtener un laudo favorable en el cual se obligara a la parte patronal a realizar algo, por ejemplo el pago de horas extras o prima vacacional o cualquier otra prestación que hubiera sido reclamada en el escrito inicial.
Acciones de rescisión	Puede ser solicitada por cualquiera de las partes que conforman una relación laboral.
Acciones de modificación	Se dirigen a transformar una situación jurídica ya adquirida como generalmente sucede en una revisión salarial o de contrato colectivo.
Acciones declarativas	Tiene por objeto principal el que se obtenga mediante laudo: una declaración por parte de la junta con respecto a la existencia de una determinada y específica situación en torno a la relación laboral. Por lo general este tipo de acciones son utilizadas por aquellos que pretenden que la junta reconozca el carácter de beneficiario del trabajador cuando éste ha fallecido y por lo tanto tener el derecho de reclamar la indemnización por muerte y cualquier otra prestación.
Acciones cautelares	Tienen como fin lograr a favor de la actora una medida de seguridad y certeza en el proceso que se ventila ante las juntas de conciliación y arbitraje.

## E. CONCLUSIÓN

Es bien sabido que en cualquier empresa ocurren conflictos: jefes Vs. empleados, departamento marketing Vs. departamento de finanzas, jefes Vs. jefes entre muchos más, a continuación señalaremos las principales fuentes de conflictos dentro de una empresa.



**Las diferencias de percepción:** La manera de solucionar un problema puede ser percibida negativamente por otro grupo lo cual contribuye a las interacciones problemáticas entre estos grupos.

**Las orientaciones:** Las diferentes orientaciones o enfoques influye en la forma en que un grupo ve las actividades del otro. Puede existir diferentes orientaciones en cuanto a metas (objetivos), tiempo (rapidez para realizar un trabajo) y sociales (diferentes contratos: sindicalizados, novatos, jubilados).

**Las Actitudes:** Una actitud distinta ocasiona una percepción distinta y por ende un conflicto, un jefe debe conocer las actitudes de sus empleados para evitar el posible conflicto.

Existen actitudes competitivas (individualistas) y colaboradoras o cooperadoras (trabajo en equipo).

**El Estatus:** El rango y posición en relación con otros o estatus en ocasiones resulta el principal motivo de conflictos. La diferencia económica siempre ha sido fuente de conflictos así como el poder.

Tomemos en cuenta que muchas veces el factor subjetivo es también una fuente de conflictos como cuando se malinterpreta una mirada o una conversación.



---

## F. PARA AMPLIAR EL TEMA

Las siguientes lecturas te ayudarán a reforzar el aprendizaje conceptual de los temas revisados en este bloque:

Dentro de la siguiente presentación podrás identificar las características del conflicto laboral.

- Luis, J. (2012). *El conflicto laboral*, Consultado el 20 de noviembre de 2012  
<http://www.slideshare.net/folista/el-conflicto-laboral>

En la lectura siguiente lectura se habla de la evolución que ha tenido el conflicto laboral, así como también los nuevos conflictos, es decir, los cambios operados en el sistema de relaciones laborales.

- Pérez, F. (2010). *El conflicto laboral en la actualidad: los nuevos conflictos*. Universidad de Talca – Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. (PDF)



## G. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Luis, J. (2012). *El conflicto laboral*, Consultado el 20 de noviembre de 2012 de <http://www.slideshare.net/folista/el-conflicto-laboral>
- Dávalos, J. (1991). Conflictos de trabajo, Consultado el 20 de noviembre de 2012 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/15.pdf>
- Pérez, F. (2010). *El conflicto laboral en la actualidad: los nuevos conflictos*. Universidad de Talca – Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Consultado el 20 de noviembre de 2012 de <http://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v16n1/art14.pdf>
- González-Posada, E. (2012). La caracterización del conflicto colectivo del trabajo y los instrumentos para su solución. Obtenido de: <http://portu.der.uva.es/trabajo/confcol.htm>