



**Nombre de alumnos:** ALEXA LISSET RODAS  
GOMEZ

**Nombre del profesor:** DERLI GUADALUPE  
GONZALEZ

**Nombre del trabajo:** ENSAYO UNIDAD 1

**Materia:** DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

PASIÓN POR EDUCAR

**Grado:** 6° CUATRIMESTRE EN DERECHO

**Grupo:** "A"

Frontera Comalapa , Chiapas a 5 de julio de 2020.

El derecho individual del trabajo es un conjunto de normas creadas por el legislador para regular las relaciones entre los patrones (empleadores) y los trabajadores. Los entes que conforman cualquier relación de trabajo adquieren un rol determinante que, por un lado, garantiza la paz social y, por otro, la subsistencia y preservación de la especie humana. Desde los primeros indicios de vida en el planeta Tierra, cualquier especie, por simple que ésta sea, tiene que enfrentarse a los fenómenos naturales que le resultan adversos para poder subsistir, muchas veces inclusive esta lucha se produce en contra de su misma especie, lo cual es hasta cierto punto lógico por tratarse de un instinto de sobrevivencia.

En el caso de la especie humana, desde sus primeros orígenes como seres primitivos, se encontró en la necesidad de enfrentarse al entorno el cual se encontraba rodeado de inconvenientes climáticos y de una topografía bastante accidentada, donde además tenía que cohabitar con otras especies rivales a las que tenía que vencer o, en su caso, huir de ellas para sobrevivir. La supervivencia en tiempos remotos, incluso en tiempos actuales, indefectiblemente requiere de inteligencia, de saber comunicarse, saber organizarse, saber implementar y planear estrategias que permitan satisfacer las necesidades básicas de cualquier ser que tenga vida.

La Revolución Industrial, no únicamente constituyó para el hombre, el descubrimiento de grandes inventos tecnológicos, caracterizado por la utilización de la máquina, que en mucho substituyó la fuerza de trabajo sino que ocasionó una verdadera revolución en la ideología del hombre. Por un lado el hombre al sostenerse en la figura del dueño de los medios de producción ahora también lo es del dueño de la maquinaria”.

Dejando en el desamparo al hombre dueño de su fuerza de trabajo, quien se vio en la necesidad de satisfacer sus necesidades primarias. Pero al encontrarse desprovisto de este derecho, sumado a las malas condiciones laborales, se vio en la necesidad de emprender una lucha; una lucha que no tendría cuartel puesto que tendría que pagar con su propia vida para lograr en un futuro lo tan anhelado, mejores condiciones laborales, para que las nuevas generaciones disfrutaran del privilegio de estas disposiciones normativas: como el triunfo de la Declaración

Todos los movimientos en el mundo a lo largo de la historia se han caracterizado por los cambios estructurales de un sistema de forma dramática, en donde las clases sociales siempre son las más débiles como en el caso de la Revolución Industrial Inglesa, que no sólo significó un avance tecnológico, sino que también influenció las esferas sociales, culturales e ideológicas.

Esta reunión no fue caprichosa, ya que, en las industrias del hierro, la mecánica de la laminación y de la fundición, exigían producir en gran escala. En otros casos, por ejemplo, en la fabricación de productos químicos o de maquinaria, era necesario establecer cierta vigilancia que sólo era posible efectuar reuniendo a los fabricantes dispersos. La segunda consecuencia, que lógicamente derivaba de la necesidad de mano de obra, consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo.

Aunado a todos los movimientos sociales-obreros, los trabajadores buscaban el reconocimiento de los derechos fundamentales con motivo del trabajo; en este sentido el derecho de clase logró un gran triunfo, la formación y promulgación de la declaración universal de los derechos del hombre que por mucho ha servido y sigue sirviendo a la fundamentación filosófica dogmática de las constituciones de los países.

La Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, fue inspirada en la declaración de independencia estadounidense de 1776 y en el espíritu filosófico del siglo XVIII, marca el fin del antiguo régimen y el principio de una nueva era.

Como se ha mencionado, el artículo 123 Constitucional nace junto con la Constitución de 1917, y ha sido objeto de reformas en los años de 1930, 1970 y 1980. 21 Se divide en dos apartados, el apartado "A" que se encarga de regular las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general y el apartado "B" que regula las relaciones específicas entre el Estado y sus trabajadores.

En su primer párrafo el artículo 123 indica que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, por lo que se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo en términos de la ley.

Asimismo, instruye al congreso de la unión para expedir leyes sobre el trabajo que rijan a su respectivo apartado según corresponda. En las relaciones laborales que contempla el apartado A deberán regirse los siguientes rubros:

La duración de la jornada máxima, que no será mayor a 8 horas.

La duración máxima de la jornada nocturna, que será de 7 horas.

La prohibición para emplear trabajadores menores de 14 años y la estipulación de una jornada máxima de 6 horas a los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16.

El descanso obligatorio de un día por cada seis de trabajo. Los trabajos de mujeres embarazadas y su derecho al descanso remunerado previo al parto y la lactancia.

Los salarios mínimos generales (rigen por áreas geográficas) o profesionales (rigen por ramas profesionales determinadas).

- Igualdad laboral.
- El salario mínimo y su blindaje contra los gravámenes.
- Reparto de utilidades y su procedimiento.
- Forma de pago de los salarios.
- El pago de las horas extras y extraordinarias.
- La habitación para los trabajadores.
- La capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Higiene y seguridad de los establecimientos laborales.
- Derecho de asociación laboral.
- Derecho a huelga.
- Licitud de las huelgas
- Ilícitud de los paros.
- Facultad decisiva de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Obligación al sometimiento arbitral de las Juntas.
- Generalidades sobre el despido injustificado.
- Preferencia de los créditos a favor de los trabajadores en casos de concurso o quiebra.
- Las deudas del trabajador respecto del patrón.
- Gratuidad de los servicios de colocación laboral.
- Contratos de trabajo entre trabajadores mexicanos y empresarios extranjeros.
- Condiciones nulas en los contratos de trabajo.
- Patrimonio familiar de los trabajadores.

¿QUÉ ES EL DERECHO LABORAL? Fernando Flores Gómez y Gustavo Carvajal, definen al derecho del trabajo como el “conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.”

¿QUÉ ES UNA HUELGA? La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. (Artículo 440 de la LFT).

¿QUÉ ES EL SALARIO? Para Miguel Bermúdez, el salario es “la contraprestación a la subordinación a que está sujeto el trabajador.” (Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford. Año 2016. Página 135.)

¿QUÉ SON LOS RIESGOS DE TRABAJO? Para Mario de la Cueva, es “la lesión o la muerte producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida.” (Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Año 1964. Página 114.)

¿QUÉ ES UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL? Para el mismo autor Mario de la Cueva, es “el estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo.” (Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Año 1964. Página 114.)

¿QUÉ ES UN TRABAJADOR DE CONFIANZA? Para Miguel Bermúdez, son “las personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrono en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter sui generis, acorde con las labores que realizan.” (Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford. Año 2016. Página 268.)

¿QUÉ SON LAS ASIGNACIONES FAMILIARES? Para José Lastra, considera que “se da este nombre en México a los subsidios que se otorgan a los beneficiarios, causahabientes o dependientes económicos de un trabajador, y que tienen el carácter de prestaciones derivadas de un contrato de trabajo.

¿QUÉ ES UN PATRÓN? La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 los define como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

¿QUÉ ES UN TRABAJADOR? La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 los define como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

¿QUÉ ES UN SINDICATO? La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 los define como “la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Arbitrariamente podríamos proponer la siguiente clasificación: fin sustancial y primario: la protección del hombre que trabaja; fin sustancial de carácter individual: la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada. Efectivamente, el fin sustancial y primario del Derecho laboral, bien sea contemplado desde el punto de vista individual o del colectivo, es siempre, en último término, la protección del hombre que trabaja. Sin embargo, dicha protección así considerada, es sumamente general y abstracta; por ello se hace necesario profundizar en el campo teleológico del Derecho laboral para llegar a conocer sus finalidades inmediatas. Así, encontramos dos fines sustanciales que complementan el primario, el analizado desde el punto de vista individual y el apreciado desde el punto de vista colectivo. El fin sustancial individual tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relación laboral. El fin sustancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se contenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, sino que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo. En toda empresa considerada como reunión de factores de la producción para un fin socialmente útil convergen intereses no solamente opuestos sino totalmente contradictorios: el interés del trabajador que normalmente siempre quiere ganar más y trabajar menos, el interés del patrón de obtener cada día mayores utilidades por el riesgo de su capital invertido, y el interés del público consumidor que siempre exige una producción más abundante, más variada, más diversificada y de mejor calidad. Todos estos intereses, justos y profundamente humanos, sin regulación conducirían a la empresa en la que actúan a un desastre total y a su propia destrucción. Por ello el Derecho del trabajo interviene para armonizarlos, regulando las condiciones de trabajo a través de los contratos colectivos. Su finalidad en este caso es hacer del caos un cosmos; de la desorganización, una empresa organizada; del descontento de las partes, un programa coordinado. De acuerdo con lo anterior, pensamos con Cabanellas que “creer que los fines del Derecho laboral consisten exclusivamente en proteger a los trabajadores que prestan sus servicios bajo dependencia ajena, equivale a reducir el horizonte, la visión total de la nueva disciplina jurídica, para darle una vida bien precaria y bien injusta”. Antes por el contrario, pensamos que la finalidad

sustancial individual debe subordinarse, en última instancia, a la finalidad sustancial colectiva, de conseguir la paz social a través del entendimiento armónico de los factores de la producción, salvo que se trate de garantías constitucionales otorgadas a la persona humana. Lo anterior no quiere decir, entiéndase bien, que el Derecho laboral no deba proteger a la clase trabajadora, pues sí debe hacerlo, en tanto que esa protección no llegue a convertirse en un consentimiento, en una tutela que acepte todas las relajaciones.

En el interior de la técnica jurídica, común a toda rama del derecho, se entiende por interpretar, a la delimitación del significado y sentido por un término, armonizándolo con el todo al que pertenece; implica indagar sobre el sentido, alcances y relaciones de un proceso con las otras normas del ordenamiento jurídico. 34 No debe confundirse la labor meramente interpretativa con la actividad integradora, ambas realizadas por el juzgador, pues, en tanto que por medio de la integración se van a colmar las lagunas de la ley, se crean nuevas normas para casos no previstos en ella, al realizar el juez la función del legislador, con apego a las reglas en el artículo 17 de la ley laboral, a través de la interpretación no se va a crear disposición legal alguna, pues la norma ya existe, sino que exclusivamente se habrá de desentrañar su significado. También en la función de interpretación se hace patente la especial naturaleza del derecho del trabajo, ya que al partir de la base de que no se puede dar igual trato jurídico a los desiguales, se han establecido ciertas reglas entorno a la interpretación, a fin de proteger la parte más débil en la relación laboral, la clase trabajadora.