



Ensayo

Nombre del alumno: López Albores María Fernanda

Nombre del profesor: Hernández López Gladis Adilene

Materia: Derecho Individual del Trabajo

Grado: 6to Cuatrimestre

Grupo: LDE08EMC0119-A

Fecha: 21 mayo de 2021

El derecho del trabajo

Para poder entender mejor este tema vamos a comenzar por definir que es el derecho del trabajo o derecho laboral, para Reyes Mendoza, Libia (2012) el derecho laboral es “un conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y patrón, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo” (p.38). Es decir, el derecho protector de la clase trabajadora, busca el equilibrio de los factores de producción, el capital de trabajo, garantizar las fuentes de empleo y productividad, acciones que le brindan al trabajador la oportunidad de vivir y ofrecerle a su familia una vida plena. Ahora que ya tenemos una base vamos a ver los antecedentes del derecho laboral.

Antecedentes

Los distintos ordenamientos jurídicos que se crearon en la época Colonial, sobresalen las leyes de Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes se encuentran algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, etc.

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del congreso constituyente. El constituyente Ignacio Ramírez pugnó por que se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En el año de 1910 denominado porfiriato desencadeno la lucha revolucionaria más cruenta y sanguinaria que ha tenido México, existen dos acontecimientos de máxima importancia: las Huelgas de Cananea y de Río Blanco. En la primera, los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban al personal norteamericano por parte de la empresa donde laboraban, sin embargo, la huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas. El segundo suceso, fue originado por los trabajadores de la industria textil en Puebla, quienes se declararon en huelga tras la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores; dicha huelga no tuvo resultados relevantes, ya que los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces presidente Porfirio Díaz, lejos de remediar el conflicto ante la presión de los trabajadores, apoyó a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de 7 años. Movimientos influenciados por las ideas de Ricardo Flores Magón.

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. 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, el artículo 123 Constitucional contempla las normas generales del procedimiento laboral y el derecho de huelga, además de ser el fundamento de las leyes sustantivas que contienen los derechos fundamentales y prestaciones laborales relativas a diversos rubros como estabilidad en el empleo, vacaciones, salario mínimo y aguinaldo.

Conceptos importantes

Huelga laboral: es una forma de manifestar un conflicto o desacuerdo mediante la interrupción del trabajo, de forma individual o colectiva, con el fin de defender los intereses profesionales de los trabajadores y lograr mejores condiciones laborales y sociales, es un derecho fundamental para los trabajadores, sirve para expresar descontento con cuestiones laborales.

El salario: o sueldo es la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo. El empleado se beneficia de su contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata.

Riesgo de trabajo: es cualquier afectación potencial a la salud del empleado, ya sea por enfermedad o por accidente, que se deriva de los esfuerzos que hace el colaborador por cumplir con su descripción de puesto.

Enfermedad profesional: es aquella que es causada, de manera directa, por el ejercicio del trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

Trabajador de confianza: es quien desempeña actividades tales como las de: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tienen carácter general, así como las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Asignaciones familiares: son un monto en dinero que se entrega a los asalariados para que con él, puedan ayudar a solventar los costos de su familia a cargo.

Patrón: es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Trabajador: persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Sindicato: es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Principios rectores

Los tribunales y las leyes laborales están supeditados a principios que determinan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y patrones, se encuentran consagrados como garantías individuales y sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y son:

El trabajo como derecho y deber: el trabajo es un derecho que tiene todo individuo autorizado por la ley para desempeñar actividades lícitas a cambio de una retribución o salario.

La libertad en el empleo: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Igualdad: todos los individuos son iguales ante las Leyes de la República mexicana ni tan es así el de pagarle un salario menos al de igual jerarquía.

Estabilidad en el empleo: se protege a los trabajadores en su empleo, con la finalidad de que tengan permanencia en su fuente laboral.

Aplicación de la norma más favorable para el trabajador: existen diversas normas iguales o similares, deberán utilizarse las que mejor beneficien al trabajador.

Suplencia de la queja: los conflictos laborales que se encuentren bajo la supervisión de un juez, y si el trabajador en este proceso comete algún error, esta autoridad lo subsanará.

Sujetos de derecho de trabajo

Sujetos individuales del derecho del trabajo: son todas aquellas personas que se encuentran dentro de la regulación de las leyes laborales, es decir, todos los se encuentren en la posibilidad de dedicarse a la profesión u oficio lícito y, no se encuentren inhabilitados.

Sujetos capaces e incapaces: Las personas que son capaces para ejercer el trabajo son los que cumplan la capacidad de ejercicio, sin encontrarse en un estado de interdicción y son incapaces los menores de 14 años, y la condición de mujer embarazada a punto de dar a luz.

Sujetos colectivos del trabajo: se encuentran los sindicatos, las federaciones y las confederaciones. Los sindicatos son asociaciones de trabajadores constituidas para unirse con el objeto de defender sus derechos laborales y propiciar la conquista de nuevos derechos.

Las fuentes del derecho del trabajo en México

Fuentes formales: La Constitución, Tratados Internacionales, Ley Federal del Trabajo, así como sus reglamentos, La analogía, La jurisprudencia, La costumbre, La equidad.

Fuentes especiales: El contrato colectivo de trabajo, El contrato ley, El reglamento interior de trabajo, El laudo constitutivo colectivo.

Vínculo jurídico laboral

Helfeld, D. M. (2000) nos explica que el vínculo laboral es “la relación legal que se produce entre individuos y que genera efectos jurídicos. Es un elemento esencial de la obligación jurídica ya que a partir del vínculo se producen los efectos obligacionales.” (p.62).

Estabilidad en el trabajo

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depende su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

Conclusión

En conclusión, pudimos ver cómo fue evolucionando el derecho laboral, como fue que inicio, y como ha ido cambiando a medida que pasa el tiempo, considerando que este es muy importante ya que protege los intereses y derechos de los trabajadores, así mismo las fuentes de derecho son básicas para poder conocer aspectos más particulares del derecho laboral.

Bibliografía

- Antología UDS primera unidad p.10-49
- Ley federal del trabajo.
- Reyes Mendoza, L. (2012). Derecho laboral (1a.
- Helfeld, D. M. (2000). Derecho Laboral. Rev. Jur. UPR, 69, 533.