



MAESTRA: MARIA DEL CARMEN RODRIGUEZ SANCHEZ

ALUMNA: MONSERRAT MENDEZ CAMBRANO

MATERIA: ETICA Y LEGISLACIÓN

NOVENO CUATRIMESTERE

CARRERA: LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL Y GESTIÓN
COMUNITARIA

En el siguiente texto hablaremos de algunos temas de suma importancia ya que nos habla de que en los orígenes del Derecho Laboral, tenemos que mencionar los acontecimientos históricos de dos vertientes, que son el internacional y el nacional. En el ámbito Internacional, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Posteriormente a la Primera Guerra Mundial, en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo en ésta se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal. Al terminar la Segunda Guerra Mundial, en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. La transformación más importante en nuestro país fue la entrada en vigor en el año 1917 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante la cual se estableció el artículo 123, que señaló lo siguiente:

a) Jornada de trabajo de ocho horas.

b) Protección al trabajo de mujeres y menores.

c) Protección de menores y mujeres

d) Retribución justa al trabajo.

e) Se faculta al Congreso de la Unión el Legislar en materia Laboral. Al hablar de fuentes del Derecho laboral se refiere al origen de esta materia, en este caso, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente: A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes. Sin embargo, el artículo señalado, considera como otra fuente del Derecho a la equidad, pero esta característica es uno de los principios del Derecho Laboral, que más adelante se explican los motivos del porqué se llega a la conclusión que es un principio mas no una fuente de esta materia. El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca

el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. Una vez que sabemos de dónde se desprende el Derecho laboral, es necesario conocer su significado, por lo que ya se conoce que este Derecho es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el patrón, y viceversa. Principios generales laborales son seis los cuales se encuentran consagrados como garantías individuales y sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a saber:

- a) El Trabajo como derecho y deber.
- b) Libertad en el empleo.
- c) Igualdad.
- d) Estabilidad en el empleo.
- e) Aplicación de la norma más favorable para el trabajador.
- f) Suplencia de la queja.

La Ley Federal del Trabajo nació para regular las leyes establecidas en el ámbito laboral entre patrones y colaboradores. Por ello, en sus obligaciones de ambas partes. La Ley Federal del Trabajo ayuda a proteger en gran parte a los trabajadores. La LFT surgió en 1931 y desde entonces es importante tener en cuenta tanto las leyes que esta recoge en sus contenidos. Normas de contratación laboral A partir del 30 de marzo de 2022: esta es la fecha fijada para que entren en vigor las nuevas normas de contratación laboral que quedan reflejadas en la nueva reforma laboral. Todos los contratos formalizados antes de 31 de diciembre de 2021 se rigen por la normativa anterior. Hasta el día 30 de marzo de 2022 se pueden realizar contratos tomando como base esta normativa, pero teniendo en cuenta que los de obra o servicio y los eventuales no pueden exceder una duración de 6 meses. Con el objetivo de evitar la temporalidad de los contratos, la última reforma laboral introduce el carácter prioritario del contrato indefinido. Únicamente se admite la

realización de contratos de duración determinada bajo determinados supuestos, como son:

En caso de necesidad debido a la sustitución de un trabajador. Aumento imprevisible/ circunstancias de la producción. De este modo, se reduce el tiempo de manera considerable, puesto que con anterioridad la normativa establecía que el límite era 24 en un marco temporal de 30 meses. En caso de incumplimiento de esta normativa, la persona trabajadora tendrá la consideración de indefinida. Este tipo de contrato está especialmente dirigido a los segmentos que hasta ahora han recurrido a la contratación temporal. Entre las novedades más relevantes que incluye la reforma laboral 2022 hay que señalar que las personas trabajadoras tienen, con el contrato fijo-discontinuo, los mismos derechos que les amparan en el indefinido, incluida la indemnización por despido. El contrato fijo-discontinuo puede ser utilizado por ETT y en otros supuestos como actividad de temporada y contrata y subcontrata. La duración establecida oscila entre los 3 meses y los 2 años. Su objetivo es poder compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos en formación profesional, estudios universitarios o Catálogo de Especialidades formativos. No genera indemnización a su finalización, y la retribución se establece en los siguientes parámetros: nunca puede ser inferior al SMI (en proporción al trabajo efectivo) y, según convenio (no inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo).

No está permitida la realización de horas extraordinarias (salvo fuerza mayor), ni periodo de prueba o trabajos nocturnos. La duración del contrato no puede ser inferior a los 6 meses ni mayor a 1 año. Está dirigido a quienes están en posesión del título universitario, de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de Formación Profesional. La retribución queda fijada por el convenio/ grupo profesional y nivel retributivo de acuerdo a las funciones que desempeñe la persona trabajadora. Este tipo de contrato está específicamente articulado para el sector de la construcción, por lo que se señala que tiene por objeto el desarrollo de tareas o de

servicios que están estrechamente relacionados con actividades dentro del Convenio General del Sector de la Construcción. La finalización de la obra lleva implícita la obligación de la empresa de efectuar una propuesta (por escrito) a la persona trabajadora para su recolocación, con la consiguiente formación en caso necesario.

Y es así como en este tema se hablaron de diversas situaciones que se presentan en la ética y la legislación de igual manera nos dice que los artículos en ocasiones suelen actualizarse es importante que nosotros como ciudadanos nos actualicemos para así poder estar más informados sobre las leyes.