



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

**LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y ESTRATEGIAS DE
NEGOCIO.**

CUARTO CUATRIMESTRE

ASIGNATURA:

DERECHO LABORAL

TRABAJO:

MAPA CONCEPTUAL

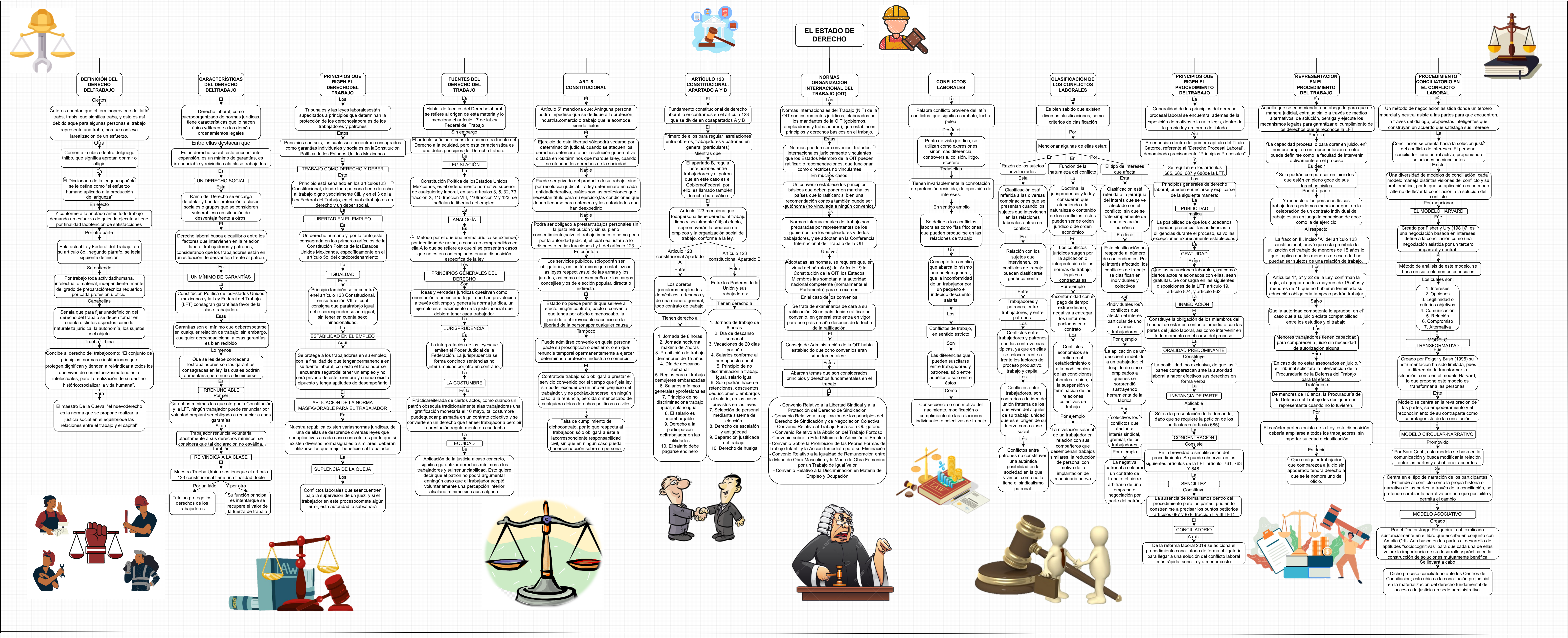
QUE PRESENTA:

PRISCILA ALEJANDRA LÓPEZ GÓMEZ

DOCENTE:

MÓNICA ELIZABETH CULEBRO GÓMEZ

FECHA DE ENTREGA: 24 DE SEPTIEMBRE DEL 2022.



DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Ciertos Autores apuntan que el término proviene del latín *trabari*, que significa traba, y esto es así debido a que para algunas personas el trabajo representa una traba, porque conlleva la realización de un esfuerzo.

Otra Corriente lo ubica dentro del griego *thlos*, que significa apretar, oprimir o atijir.

El Diccionario de la lengua española se le define como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".

Y conforme a lo anotado antes, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la obtención de satisfacciones.

Por otra parte En la actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 80., segundo párrafo, se le da la siguiente definición:

Se entiende Por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente- mente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Cabe señalar que para fijar una definición del derecho del trabajo se deben tomar en cuenta distintos aspectos, como la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto.

Trueba Urbina Concibe al derecho del trabajo como: "El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".

Para El maestro De la Cueva: "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".

CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Derecho laboral, como cuerpo organizado de normas jurídicas, tiene características que lo hacen único y diferente a los demás ordenamientos legales.

Entre ellas destacan que Es un derecho social, está en constante expansión, es un mínimo de garantías, es irrenunciable y reivindica a la clase trabajadora.

UN DERECHO SOCIAL

Rama del Derecho se encarga de tutelar y brindar protección a clases sociales o grupos que se consideran vulnerables en situación de desventaja frente a otros.

Derecho laboral busca equilibrio entre los factores que intervienen en la relación laboral: trabajadores y patronos; considerando que los trabajadores están en una situación de desventaja frente al patrón.

UN MÍNIMO DE GARANTÍAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo (LFT) consagran garantías favor de la clase trabajadora.

Garantías son el mínimo que debe respetarse en cualquier relación de trabajo; sin embargo, cualquier derecho adicional a esas garantías es bien recibido.

Lo menos Que se le debe conceder a los trabajadores son las garantías consagradas en ley, las cuales podrán aumentarse, pero nunca disminuirse.

IRRENUNCIABLE

Garantías mínimas las que otorga la Constitución y la LFT, ningún trabajador puede renunciar por voluntad propia a esas garantías.

Trabajador renuncia voluntaria o tácitamente a sus derechos mínimos, se considera que tal declaración no es válida.

REIVINDICA A LA CLASE

Maestro Trueba Urbina sostiene que el artículo 123 constitucional tiene una finalidad doble: Por un lado Tutela los derechos de los trabajadores. Y por otro Su función principal es intentar que se recupere el valor de la fuerza de trabajo.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL DERECHO DEL TRABAJO

Tribunales y leyes laborales están supeditados a principios que determinan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y patronos.

Principios son seis, los cuales se encuentran consagrados como garantías individuales y sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER

Principio está señalado en los artículos 123 Constitucional, donde toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y en el 3 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual el trabajo es un derecho y un deber social.

LIBERTAD EN EL EMPLEO

Un derecho humano y, por lo tanto, está consagrado en los primeros artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el artículo 50, del citado ordenamiento.

IGUALDAD

Principio también se encuentra en el artículo 123 Constitucional, en su fracción VII, el cual consigna que para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Se protege a los trabajadores en su empleo, con la finalidad de que tengan permanencia en su fuente laboral, con esto el trabajador se encuentra seguro de tener un empleo y no será privado de éste, siempre y cuando exista el puesto y tenga aptitudes de desempeñarlo.

APLICACIÓN DE LA NORMA MÁS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR

Nuestra república existen varias normas jurídicas, de una de ellas se desprende diversas leyes que son aplicables a cada caso concreto, es por lo que si existen diversas normas iguales o similares, deberán utilizarse las que mejor beneficien al trabajador.

SUPLENCIA DE LA QUEJIA

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.

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Hablar de fuentes del Derecho laboral se refiere al origen de esta materia y lo menciona el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, El artículo señalado, consideramos otra fuente del Derecho a la equidad, pero esta característica es uno de los principios del Derecho Laboral.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el ordenamiento normativo superior de cualquier ley laboral, en sus artículos 3, 5, 32, 73 fracción X, 115 fracción V, y 123, se señalan la libertad del empleo.

ANALOGÍA

El método por el que una norma jurídica se extiende, por identidad de razón, a casos no comprendidos en ella. A lo que se refiere es que si se presentan casos que no estén contemplados en una disposición específica de la ley.

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

Ideas y verdades jurídicas que sirven como orientación a un sistema legal, que han prevalecido a través del tiempo y genera la norma jurídica, un ejemplo es el nacimiento de la justicia social que debiera tener cada trabajador.

JURISPRUDENCIA

La interpretación de las leyes que emiten el Poder Judicial de la Federación. La jurisprudencia se forma concisamente en sentencias no interrumpidas por otra en contrario.

LA COSTUMBRE

Prácticamente reiterada de ciertos actos, como cuando un patrón obsequia tradicionalmente a las trabajadoras una gratificación monetaria en el 10 mayo, tal costumbre puede quedar plasmada en un contrato colectivo y se convierte en un derecho que tiene el trabajador a percibir la prestación regularmente en esa fecha.

EQUIDAD

Aplicación de la justicia al caso concreto, significa garantizar derechos mínimos a los trabajadores y su irrenunciabilidad. Esto quiere decir que el patrón no podrá argumentar en ningún caso que el trabajador aceptó voluntariamente una percepción inferior al salario mínimo sin causa alguna.

ART. 5 CONSTITUCIONAL

Artículo 5º menciona que: Ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada caso el título que justifique la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

Los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta.

Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

Contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fija la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

Falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse secuestro sobre su persona.

ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO A Y B

Fundamento constitucional del derecho laboral lo encontramos en el artículo 123 que se divide en dos apartados A y B.

Primero de ellos para regular las relaciones entre obreros, trabajadores y patronos en general (particulares).

Mientras que El apartado B, regula las relaciones entre trabajadores y el patrón que en este caso es el Gobierno Federal, por ello, es llamado también derecho burocrático.

Artículo 123 menciona que: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores: Tienen derecho a

- 1. Jornada de trabajo de 8 horas
- 2. Día de descanso semanal
- 3. Vacaciones de 20 días por año
- 4. Salarios conforme al presupuesto anual
- 5. Principio de no discriminación a trabajo igual, salario igual
- 6. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes
- 7. Principio de no discriminación a trabajo igual, salario igual
- 8. El salario es inembargable
- 9. Derecho a la participación del trabajador en las utilidades
- 10. El salario debe pagarse en dinero

NORMAS ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (OIT)

Normas Internacionales del Trabajo (NIT) de la OIT son instrumentos jurídicos, elaborados por los mandatos de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores), que establecen principios y derechos básicos en el trabajo.

Normas pueden ser convenios, tratados internacionales jurídicamente vinculantes que los Estados Miembros de la OIT pueden ratificar; o recomendaciones, que funcionan como directrices no vinculantes.

Un convenio establece los principios básicos que deben poner en marcha los países que lo ratifican; si bien una recomendación conexa también puede ser autónoma (no vinculada a ningún convenio).

Normas internacionales del trabajo son preparadas por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT.

Adoptadas las normas, se requiere que, en virtud del párrafo II del Artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros las sometan a la autoridad nacional competente (normalmente el Parlamento) para su examen.

Se trata de exámenes de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general este entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación.

Consejo de Administración de la OIT había establecido que ocho convenios eran "fundamentales".

Abarcan temas que son considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación
- Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva
- Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio
- Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso
- Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo
- Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación
- Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor
- Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación

CONFLICTOS LABORALES

Palabra conflicto proviene del latín *conflictus*, que significa combate, lucha, pelea.

Punto de vista jurídico, se utilizan como expresiones sinónimas diferencia, controversia, colisión, litigio, etcétera.

Tienen invariablemente la connotación de prevención resistida, de oposición de intereses.

Se define a los conflictos laborales como "las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo".

Concepto tan amplio que abarca lo mismo que la incoordinación de un trabajador por un pequeño e indebido descuento salarial.

Conflicto de trabajo, en sentido estricto.

Las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos.

Consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Es bien sabido que existen diversas clasificaciones, como criterios de clasificación.

Mencionar algunas de ellas están:

Razón de los sujetos involucrados. Esta. Función de la naturaleza del conflicto. El tipo de intereses que afecta. Es decir.

Clasificación está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto.

Relación con los sujetos que intervienen, los conflictos de trabajo pueden clasificarse genéricamente.

Entre Trabajadores y patronos, entre trabajadores, y entre patronos.

Conflicto entre trabajadores y patronos son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital.

Conflicto entre trabajadores, son contrarios a la idea de unión fraterna de los que viven del alquiler de su trabajo, unidad que es el origen de su fuerza como clase social.

Conflicto entre patronos no constituyen una auténtica posibilidad en la sociedad en la que vivimos, como no la tiene el sindicalismo patronal.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO

Generalidad de los principios del derecho procesal laboral se encuentra, además de la exposición de motivos o la ratio legis, dentro de la propia ley en forma de listado.

Se enuncian dentro del primer capítulo del Título Catóreo, referente al "Derecho Procesal Laboral", denominado precisamente "Principios Procesales".

Se regulan en los artículos 685, 686, 687 y 688 de la LFT.

Principios generales de derecho laboral, pueden enunciarse y explicarse de la siguiente manera:

La posibilidad de que los ciudadanos puedan presenciar las audiencias o diligencias durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas.

Que las actuaciones laborales, así como ciertos actos relacionados con ellas, sean gratuitos. Se consagra en las siguientes disposiciones de la LFT: artículo 19, artículo 624, y artículo 962.

Constituye la obligación de los miembros del Tribunal de estar en contacto inmediato con las partes del juicio laboral, así como intervenir en todo momento en el curso del proceso.

La posibilidad, no exclusiva, de que las partes comparezcan ante la autoridad laboral a hacer efectivos sus derechos en forma verbal.

Sólo a la presentación de la demanda, dado que se requiere la petición de los particulares (artículo 685).

En la brevedad o simplificación del procedimiento. Se puede observar en los siguientes artículos de la LFT artículo 761, 763 y 848.

La ausencia de formalismos dentro del procedimiento para las partes, pudiendo constreñirse a precisar los puntos petitorios (artículos 687 y 878, fracción II y III LFT).

De la reforma laboral 2019 se adiciona el procedimiento conciliatorio de forma obligatoria para llegar a una solución del conflicto laboral más rápida, sencilla y a menor costo.

REPRESENTACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO

Aquella que se encomienda a un abogado para que de manera judicial, extrajudicial o a través de medios alternativos, de solución, persiga y ejecute los mecanismos legales para garantizar el cumplimiento de los derechos que le reconoce la LFT.

La capacidad procesal o para obrar en juicio, en nombre propio o en representación de otro, puede definirse como la facultad de intervenir activamente en el proceso.

Solo podrán comparecer en juicio los derechos civiles. Por otra parte.

Y respecto a las personas físicas trabajadores podemos mencionar que, en la celebración de un contrato individual de trabajo están en juego la capacidad de goce como la de ejercicio.

La fracción III, inciso "A" del artículo 123 constitucional, prevé que esta prohibida la utilización del trabajo de menores de 15 años lo que implica que los menores de esa edad no puedan ser sujetos de una relación de trabajo.

Artículos 1º, 5º y 22 de la Ley, confirman la regla, al agregar que los mayores de 15 años y menores de 16 que no hubieran terminado su educación obligatoria tampoco podrán trabajar.

Que la autoridad competente lo apruebe, en el caso que a su juicio exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna.

En caso de no estar asesorados en juicio, el Tribunal solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto.

De menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante cuando no lo tuvieren.

El carácter protectorista de la Ley, esta disposición debería ampliarse a todos los trabajadores, sin importar su edad o clasificación.

Que cualquier trabajador que comparezca a juicio sin apoderado tendrá derecho a que se le nombre uno de oficio.

PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EN EL CONFLICTO LABORAL

Un método de negociación asistida donde un tercero imparcial y neutral asiste a las partes para que encuentren, a través del diálogo, propuestas inteligentes que construyan un acuerdo que satisfaga sus intereses.

Conciliación se orienta hacia la solución justa del conflicto de intereses. El personal conciliador tiene un rol activo, proponiendo soluciones no vinculantes.

Una diversidad de modelos de conciliación, cada uno con su propia filosofía y su propia metodología, por lo que su aplicación es un modo alternativo de llevar la conciliación a la solución del conflicto.

EL MODELO HARVARD

Creado por Fisher y Ury (1981)7; es una negociación basada en intereses; define a la conciliación como una negociación asistida por un tercero imparcial y neutral.

Método de análisis de este modelo, se basa en siete elementos esenciales.

- 1. Intereses
- 2. Opciones
- 3. Legitimidad o criterios objetivos
- 4. Comunicación
- 5. Relación
- 6. Compromiso
- 7. Alternativa

MODELO TRANSFORMATIVO

Creado por Folger y Bush (1996) su instrumentación ha sido limitada, pues a diferencia de transformar la situación, como en el modelo Harvard, lo que propone este modelo es transformar a las personas.

Modelo se centra en la revaloración de las partes, su empoderamiento y el reconocimiento de su contraparte como coprotagonista de la conciliación.

MODELO CIRCULAR-NARRATIVO

Por Sara Cobb, este modelo se basa en la comunicación y busca modificar la relación entre las partes y así obtener acuerdos.

Centra en el tipo de narración de los participantes. Entiende al conflicto como la propia historia o narrativa de las partes; a través de la conciliación, se pretende cambiar la narrativa por una que posibilite y permita el cambio.

MODELO ASOCIATIVO

Por el Doctor Jorge Pessqueira Leal, explicado sustancialmente en el libro que escribe en conjunto con Amalia Ortiz Aub busca en las partes el desarrollo de aptitudes "socio cognitivas" para que cada una de ellas valore la importancia de su desarrollo y práctica en la construcción de soluciones mutuamente benéficas. Se llevará a cabo.

Dicho proceso conciliatorio ante los Centros de Conciliación; esto ubica a la conciliación prejudicial en la materialización del derecho fundamental de acceso a la justicia en sede administrativa.