En relación con la determinación del origen de la palabra "trabajo", hay distintas opiniones. Ciertos autores apuntan que el término proviene del latín trabs, trabis, 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.

En el Diccionario de la lengua española se le define como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la rigueza". En efecto y conforme a lo anotado antes, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la obtención de satisfacciones.

El 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. Analicemos cada una de ellas.

> Es un derecho social. Es un mínimo de garantías,

> > Es irrenunciable, Reivindica a la clase

Los tribunales y las leves laborales están supeditados a principios que determinan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y patrones. Estos principios 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. 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 gueja.

l hablar de fuentes del Derecho laboral se refiere al origen 📗 las fuentes del Derecho Laboral son las enunciadas a de esta materia, en este caso, el artículo 17 de la Ley Federal 📗 📗 continuación del Trabajo, señala lo siguiente:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Lev o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 60., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales Jurisprudencia. del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, | e) La Costumbre. la costumbre y la equidad.

a) La Legislación. la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La Lev Federal del Trabaio. los reglamentos que se desprenden de la Ley Federal del Trabajo, los tratados internacionales. b) La Analogía. c) Los Principios Generales del Derecho. d) La

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El 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. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie 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

El fundamento constitucional del derecho laboral lo encontramos en el artículo 123 que se divide en dos apartados A y B; el primero de ellos para regular las relaciones entre obreros, trabajadores y patrones 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. A continuación, se hace un comparativo de los derechos que regula cada apartado.

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: Jornada de 8 horas octurna máxima de 7 horas. . Prohibición de trabajo de menores de 15 años 4. Día de descanso semanal 5. Reglas para el trabajo de mujeres mbarazadas

6. Salarios mínimos generales y rofesionales 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

debe pagarse en dinero

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores: Jornada de trabajo de 8 horas 2. Día de descanso semanal Vacaciones de 20 días por año 4. Salarios conforme al presupuesto anual 5. Principio de no discriminación a trabajo

10. El salario

igual, salario igual 6. Sólo podrán hacerse retenciones. descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las

7. Selección de personal mediante sistema de elección

8. Derecho de escalafón y antigüedad

9. Separación justificada del trabajo. Derecho de huelga

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

Estas normas pueden ser convenios, tratados internacionales jurídicamente vinculantes que los Estados Miembro de la OIT pueden ratificar; o recomendaciones, que funcionan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece lo 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. Una vez adoptadas las normas, se requiere que, en virtud del párrafo 6) del Artículo 19 la Constitución de la OIT, los Estados Miembros las sometan a la autoridad nacional competente (normalmente el Parlamento) para su examen.

palabra conflicto proviene del latín conflictus, que significa combate, lucha, pelea. Desde el punto de vista jurídico, se utilizan como expresiones sinónimas diferencia, controversia, colisión, litigo, etcétera; todas ellas tienen invariablemente la connotación de pretensión resistida, de oposición de intereses.

En sentido amplio se define a los conflictos laborales como 'las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo'

tipo de interés que se afecta

Es de sobra sabido que existen tantas clasificaciones, como criterios de clasificación haya; para los efectos de este estudio, se clasifican los conflictos de trabajo a la luz de tres criterios: en razón de los sujetos involucrados, en función de la naturaleza del conflicto y por el tipo de intereses que

En sentido amplio se define a los conflictos laborales como 'las fricciones que pueden producirse en las relaciones

1. En razón de los sujetos involucrados 2. En 3. Por el función de la naturaleza del conflicto.

Gratuidad.

5) Instancia de parte

6) Concentración.

3) Inmediación Oralidad

Los aspectos que debemos considerar al aludir a un

proceso, tanto como un objeto de estudio, como un

guienes hacen del proceso su actividad, como aguél

efectiva la legalidad y seguridad jurídica; mediante la

realización del derecho objetivo en los casos concretos.

aplicación de normas objetivas materiales o con la

1) Publicidad.

predominante.

(principio dispositivo).

8) Conciliatorio

instrumento de solución de conflictos, es que se convierte

en el vínculo objetivo y limitador de intereses. En esa doble

lógica, es que podemos representar a la ciencia jurídica de

instrumento que, en una sociedad convulsiva, busca hacer

Desde el punto de vista jurídico la representación laboral es: 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 te reconoce la Ley Federal del Trabajo sobre tu empleador cuanto este los viola

En materia laboral, pueden ser partes, un trabajador o cualquier patrón, en términos generales, toda vez que la regla genérica es que toda persona es capaz procesalmente hablando, entendiendo por capacidad la aptitud legal para ejercitar por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los tribunales, obviamente las personas físicas como las morales pueden ser partes en el proceso laboral.

Conciliación: Es 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. La conciliación se orienta hacia la solución justa del conflicto de intereses. El personal conciliador tiene un rol activo,

proponiendo soluciones no vinculantes.

El método de análisis de este modelo, se basa en siete elementos esenciales :

3. Legitimidad o criterios objetivos 4. Comunicación

> 6. Compromiso 7. Alternativa.

5. Relación