



**Nombre de alumno:**

**Jessica Janine García Aguilar**

**Nombre del profesor:**

**Jolguer Martínez**

**Nombre del trabajo:**

**Ensayo**

**Materia:**

**Ética y legislación**

**Grado:**

**9º Cuatrimestre**

**Grupo:**

**A.**

## Introducción

El derecho del trabajo es una rama del derecho, y si se piensa un poco en sus orígenes, hay que remontarse a la época de la invasión española, cuando había trabajo y la población indígena estaba organizada y hacía las actividades básicas bajo el socialismo. Cuando apareció Juan Rodríguez Freire, la gente se sorprendió. No se respetaba a los indígenas y a los más destacados en la violencia se les llamaba “encomenderos y mitayos” y entonces España vio que perdía el control y entonces Carlos II aprobó la legislación indiana o leyes de indias y zanjó un gran número de cuestiones que se codificarían en leyes laborales sustantivas posteriores.

Fue entonces cuando se estableció la protección de las mujeres embarazadas (en este caso indias), la protección de los menores en el trabajo, la libertad de trabajo, la obligatoriedad del trabajo y, por primera vez, el salario y la jornada laboral. Luego se introdujo la esclavitud, formando el criollo, o indio y español, pero fue abolida en 1852 por “José Hilario López”. Al mismo tiempo, se crearon importantes institutos de derecho laboral, seguridad social y derecho laboral sustantivo.

La actividad laboral ha existido desde siempre, ya en la Biblia se tocaba el tema de los trabajadores.

El mercado laboral en los diferentes países incesantemente fue luchando por lograr conquistas laborales como una forma de protección por el trabajo realizado. En las luchas obreras del 3 y 4 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, donde se produjeron violentos enfrentamientos que causaron muertos y heridos, ya se exigía la reducción de la jornada laboral a ocho horas. Desde la Revolución Industrial, al ser el trabajo una actividad permanente del diario vivir de la sociedad, se hizo necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse tanto los empleados como los empleadores. Al crearse la Organización de Naciones Unidas el 28 de abril del año 1945, se fueron internacionalizando las leyes laborales, el 24 de junio del año 1919 se suscribió el Tratado de Versalles originando la creación de la O.I.T a fin de velar por los derechos a la seguridad de los trabajadores. En Bolivia buscando la dignificación del trabajo, la protección legal y social de la clase trabajadora del país, y en vista de que las relaciones laborales no estaban sujetas a ninguna norma especial, se hizo necesario regular la actividad laboral. Con el transcurrir del tiempo los preceptos legales en materia laboral fueron modificándose a fin de brindar cierta estabilidad al trabajador, quien constantemente realizaba grandes movilizaciones buscando mejoras salariales y provisiones sociales, se vio imperioso que se cuente con la Ley General del Trabajo y la Ley de Seguridad Social. La reglamentación sobre la estabilidad laboral en Bolivia a lo largo de la historia busca que el empleador no "disfrace" la forma de contratación en desmedro a un derecho primario de la familia: empleo estable con una justa remuneración. Un ejemplo de una forma de "disfráz" de la contratación laboral fue el art. 55 del Decreto Supremo No. 21060 que disponía la libre contratación, originando inestabilidad laboral y donde prácticamente el empleado estaba desamparado, este artículo se derogó puesto que era beneficioso para los

empleadores y no así para los trabajadores. También se pueden considerar las pasantías "remuneradas" una forma donde el empleador evade los derechos laborales.

*“El mundo del trabajo, en el que la mayoría y mujeres y hombres pasan gran parte de su vida, es un punto de partida privilegiado para abordar y garantizar los derechos humanos. Los derechos laborales son derechos humanos y son indispensables para asegurar el crecimiento económico con progreso social. Las voces que claman por el respeto de estos derechos deben contar.”*

**Juan Somavia**

**Ex director general de la OIT**

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo en México tiene su origen en acontecimientos históricos, políticos y económicos.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra los derechos y garantías laborales.

La legislación laboral en México se encuentra federalizada, nuestro régimen laboral se encuentra unificado por disposición del artículo 123 constitucional en virtud de que es el Congreso de la Unión, quien tiene la facultad de expedir Leyes sobre el Trabajo.

En el año de 2011 se llevó a cabo la reforma Constitucional al artículo 1 contemplando y garantizando los derechos humanos previstos en los tratados internacionales de los que México es parte.

Esta reforma constitucional se hizo extensiva a diversos numerales constitucionales entre ellos los artículos 5 y 123 y en virtud de ello, toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil o a la profesión, industria o comercio que le convenga siempre que sea lícito. Además, la Ley Federal del Trabajo otorga un tratamiento equilibrado al trabajador y patrón en las relaciones laborales.

No obstante, ello, el derecho al trabajo tiene ciertas limitaciones que para ser válidas deberán estar contempladas y ser admitidas por la Constitución, un ejemplo lo tenemos en el caso de quienes deseen acceder a un cargo o puesto público o bien

permanecer en él, deben cumplir con ciertos requisitos de condiciones e idoneidad que exigen las leyes.

El artículo 123 Constitucional consta de 2 apartados:

El apartado A que rige las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. La Ley Federal del Trabajo rige las relaciones comprendidas en este apartado.

El apartado B que rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. Es aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón; el contrato de trabajo; las condiciones de trabajo tales como la jornada laboral, el salario, los días de descanso, las vacaciones, entre otras; las formas de terminación de la relación laboral y la seguridad social.

De una manera muy general en este apartado nos referimos a estos temas, si deseas conocer más sobre cada uno de ellos, te invitamos a visitar las secciones respectivas dentro de este portal.

El trabajo es una actividad humana que por sus generalidades debe ser contemplada y resguardada por las leyes. Entre las diversas ramas del derecho existe el derecho laboral, encargado de ver por las garantías y condiciones de trabajo de los ciudadanos. Estas garantías se basan en las legislaciones de la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo, pensadas para dar orden, claridad y resguardo a los trabajadores. De entre estos supuestos, podemos identificar los seis principios en los que opera el derecho laboral:

- El trabajo como derecho y deber: en México, el derecho al trabajo digno, lícito y remunerado se contempla en el Artículo 123 de su Constitución. Al contar con la mayoría de edad, su libertad y ser apto, ningún individuo puede ser despojado de este derecho. De igual manera, se considera el trabajo como un deber social, ya que el trabajo de los ciudadanos estabiliza la economía de un país y las bajas tasas de inactividad son benéficas. Por ello fue

necesaria la creación de organismos como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como todas las demás instituciones gubernamentales encargadas de combatir problemas que deriven del trabajo, como desempleo, las actividades precarias o el incumplimiento de garantías laborales.

- Libertad en el empleo: todo individuo cuenta con la garantía de desempeñarse en la labor que decida, siempre tomando en cuenta su legalidad, la edad requerida y las aptitudes para llevarlo a cabo. A menos que se encuentre una orden judicial en contra del individuo, de ninguna manera es aceptable la negación del derecho al empleo. Cuando un trabajador sea sentenciado a pasar tiempo en prisión, esto es causa de rescisión inmediata del contrato de trabajo.
- Igualdad: este principio dicta que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado y que ni cuestiones de género, raza, estrato social, preferencia sexual o la existencia de alguna discapacidad deben ser causa discriminatoria para los trabajadores, entre las oportunidades de empleo o el salario recibido. En este aspecto recae la importancia de contar con un estudio en las empresas sobre el monto generado por trabajador según su actividad o jerarquía y ser congruentes con lo que reciben los empleados por sus labores.
- Estabilidad en el empleo: existen diferentes tipos de contrato; por lo general, el trabajador conoce si su trabajo tendrá un límite de tiempo o se verá influenciado por circunstancias como el material o la duración de la actividad determinada. Sin embargo, cuando se trata de un contrato por tiempo indefinido, el trabajador podrá ejercerlo hasta que se llegue un acuerdo entre ambas partes o se rescinda el contrato de trabajo. La ley establece en sus estatutos las diversas razones para el despido, por lo que, al ser separado de un trabajo por una razón externa a estas se considerará despido injustificado y el trabajador tendrá el derecho de buscar su posición de vuelta mediante un juicio u obtener una indemnización.

- Aplicación de la norma más favorable para el trabajador: en materia de derecho laboral existen diferentes normas jurídicas para el tratamiento de los trabajadores. Sin embargo, es necesario que siempre que dos normas o legislaciones apliquen ante un caso, se debe tomar en cuenta aquella que sea más favorable para el trabajador. Por ello, ante la resolución de conflictos, conciliaciones o demandas, la integridad del trabajador debe ser puesta en primer lugar.
- Suplencia de la queja: la suplencia de la queja se trata, en materia de derecho, de la excepción de errores u omisiones que pudieran haber sido ocasionados por los ciudadanos durante un juicio. Da libertad al juez de realizar estas consideraciones en algo tan riguroso ya que atiende al principio de defensa de los civiles, y esto toma en cuenta incluso los errores. En el ámbito laboral, la suplencia de la queja sólo puede ser válida cuando se trata del trabajador –tal como se menciona en el quinto principio.

El cumplimiento de estos seis principios, aunque no garantiza la total falta de incidencias en el panorama laboral mexicano, sirve como una columna de resguardo para los trabajadores de todos los orígenes sin importar qué actividades desempeña.

Una vez que hemos conocido y entendidos los principios con las que se rige el derecho laboral, ahora es necesario tener un panorama claro sobre las normas de contratación, estas explican y detallan la contratación de personal, la cual es una tarea que conlleva tiempo y esfuerzo, por tales razones es necesario que las empresas hagan énfasis en las normas que establecen las leyes laborales, tributarias y de seguridad social.

La normatividad legal, que exigen las autoridades en materia de contratación laboral debe ser cumplida en su totalidad para que la empresa esté dentro del marco de ley evitando con ello multas y otorgando a los trabajadores los derechos que les corresponden.

Cualquiera que sea giro de la empresa, el reclutamiento y selección de personal requieren de una planeación estratégica por parte de los encargados de Recursos

Humanos. Entre los servicios que la empresa de reclutamiento externo debe ofrecer se encuentran: definir el tipo de contrato a utilizar, las técnicas de selección adecuadas, las obligaciones y responsabilidades de las partes.

Una de las más grandes ventajas de un proceso de contratación bajo normas legales, ahorra tiempo, recursos al realizar una correcta contratación sobre la plantilla de personal o la posición requerida.

Estas contrataciones legales están establecidas bajo las siguientes leyes en México.

#### Ley Federal del Trabajo

Esta ley rige las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores, establece la existencia de un contrato y de la relación laboral entre la persona que presta un servicio personal y el que lo recibe.

De igual forma esta Ley protege las garantías individuales y se deja muy claro que no se pueden establecer distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social

Dentro de esta ley se establece el contrato como un instrumento que constituye una necesidad de carácter administrativo, tanto para el trabajador como para la empresa.

Para el trabajador representa un documento que le otorga derechos laborales y otorga claridad en:

- Sus obligaciones específicas en la relación laboral entre patrón y empleado
- Horas de entrada y salida.
- Lugar y momento donde se inicia la jornada.
- Días y lugares de pago.
- Normas para prevenir los riesgos de trabajo.
- Permisos y licencias.
- Medidas disciplinarias y su forma de aplicación.
- Los beneficios que recibe por su trabajo: salario, descansos, vacaciones, prestaciones de ley y adicionales.

Para la empresa u organización que contrata

- Facilita exigir al colaborador el cumplimiento de sus obligaciones.
- En caso de surgir alguna diferencia permitirá resolverla de manera segura y equitativa para ambas partes.

Los contratos pueden ser:

- Por tiempo indeterminado.
- Por tiempo determinado.
- Por proyecto

Normas de seguridad social

Ley del Seguro Social, bajo los esquemas que marca la organización está obligada a dar de alta a los trabajadores en la seguridad social, con carácter previo al inicio de su relación laboral, por cuestiones de seguridad, y a registrar los contratos que se suscriban en los diez días siguientes.

¿Qué seguros ampara la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado?

- Riesgos de trabajo (accidente o enfermedad de trabajo);
- Enfermedades y maternidad; (atención médica y pago de incapacidades);
- Invalidez (enfermedad general que le impida laboral);
- Vida (muerte del asegurado);
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (pensión por edad y años cotizados); y
- Guarderías y prestaciones sociales.

También establece las obligaciones de los patrones referentes a su registro e inscripción de los trabajadores al IMSS, información de sus altas y bajas, modificaciones de salario conforme a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.

Sin olvidar por supuesto ley del instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores.

Ley del Impuesto Sobre la Renta

- Aplicar el impuesto sobre la renta a sus trabajadores y entregarlas al Servicio de Administración Tributaria (SAT) mensualmente, en el momento de declarar y pagar sus impuestos.

Para concluir, es importante recordar la importancia de trabajar con empresas que cumplan los ordenamientos legales para la contratación de personal, de no hacerlo la empresa se hará acreedora a fuertes sanciones establecidas por estas leyes mexicanas. Evita riesgos.

En este ámbito es importante señalar la relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

## Conclusión

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

No podemos negar que una de las tendencias más notables en las últimas décadas ha sido el crecimiento de la inseguridad laboral. En el mundo hay una cantidad inimaginable de trabajadores que deben tolerar condiciones laborales precarias, inseguras, inciertas e imprevisibles. Los índices de desempleo son de por sí motivo de preocupación, y ni siquiera representan a la gran mayoría de personas que trabajan y no cuentan con un empleo decente, un salario digno, un futuro seguro, la protección social ni el goce de sus derechos. La universalidad y dimensión del problema exige que se tomen medidas coordinadas e integrales a nivel internacional.