



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Carlos Efraín Cruz López

Nombre del tema: Unidad I

Parcial: 1er

Nombre de la Materia: Derecho Laboral

Nombre del profesor: Miguel Ángel Villatoro Aguilar

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios

Cuatrimestre: 4

INTRODUCCION

La regulación de las relaciones laborales es un aspecto fundamental en cualquier sociedad, y para ello, existe una rama específica del derecho conocida como el Derecho del Trabajo. En esta serie de temas, exploraremos en detalle esta área legal esencial que rige las interacciones entre empleadores y trabajadores. Comenzaremos con una definición clara del Derecho del Trabajo y sus características distintivas. Luego, exploraremos los principios que guían esta rama del derecho, así como las diversas fuentes que la nutren, incluyendo normativas internacionales. También analizaremos disposiciones clave en la Constitución Mexicana, como el Artículo 5 y el Artículo 123, que tienen un impacto significativo en el ámbito laboral.

Además, abordaremos la complejidad de los conflictos laborales, su clasificación y cómo se rigen por ciertos principios en el procedimiento del trabajo. En un mundo laboral donde las partes a menudo tienen intereses divergentes, la representación en estos procedimientos es un aspecto crucial, y exploraremos cómo se maneja. Por último, examinaremos el proceso conciliatorio, una herramienta importante para resolver disputas laborales de manera eficaz y justa. A lo largo de estos temas, obtendrás una comprensión más profunda de cómo funciona el Derecho del Trabajo y cómo se aplica en situaciones laborales del mundo real.

DESARROLLO

Definición del derecho del trabajo

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. Otra corriente lo ubica dentro del griego thlibo, que significa apretar, oprimir o afligir. En el Diccionario de la lengua española se le define como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. 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 del Trabajo es una rama del derecho que se enfoca en la regulación de las relaciones laborales, con un énfasis en la protección de los derechos de los trabajadores y la armonización de intereses. Además, establece normas de orden público y procedimientos para la resolución de conflictos. Su importancia radica en garantizar relaciones laborales justas y equitativas en la sociedad, promoviendo la dignidad y los derechos de los trabajadores.

Características del derecho del trabajo

Un derecho social se conviene recordar que la clasificación tradicional del Derecho se hace en: derecho público y derecho privado, y que se ha incorporado una rama relativamente nueva: el derecho social. Esta rama del Derecho se encarga de tutelar y brindar protección a clases sociales o grupos que se consideren vulnerables o en situación de desventaja frente a otros.

Los irrenunciables son las que otorgan la Constitución y la LFT, ningún trabajador puede renunciar por voluntad propia ni ser obligado a renunciar a esas garantías. En otras palabras, si un trabajador renuncia voluntaria o tácitamente a sus derechos mínimos, se considera que tal declaración no es válida.

La reivindica a la clase de esta forma, el derecho del trabajo busca recuperar un poco de lo que los trabajadores han perdido a lo largo de la historia; es decir, el trabajador sólo cuenta con su fuerza para asegurarse un mecanismo de subsistencia. Sin embargo, esa fuerza ha sido cada vez más subvaluada y ha perdido esa posibilidad de garantizar una subsistencia

digna para el trabajador; el derecho laboral intenta darle mayores beneficios al trabajador para que pueda acceder a una vida decorosa

Principios que rigen el derecho del trabajo

las leyes 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

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, por ejemplo, si el trabajador presento un escrito con su apellido incorrecto, el juez tiene la libertad de corregir este error, cabe hacer mención que esta suplencia solo se aplicará cuando sea error cometido por el trabajador.

los principios que rigen el Derecho del Trabajo están diseñados para equilibrar los intereses de los trabajadores y los empleadores, promoviendo la justicia, la igualdad y la estabilidad en las relaciones laborales. Estos principios son esenciales para garantizar que las condiciones laborales sean justas y que los derechos de los trabajadores sean respetados en todas las circunstancias.

Fuentes del derecho del trabajo

Es 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. Lo anterior implica el equilibrio entre la fuerza laboral y el poder económico del patrón.

son 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, misma que se usó de antecedente.

las fuentes del Derecho del Trabajo son diversas y se complementan entre sí para establecer un marco legal completo y coherente. Estas fuentes incluyen tanto normativas legales como acuerdos convencionales, jurisprudencia, doctrina, normas internacionales y principios generales del derecho. Su combinación permite la adaptación del Derecho del

Trabajo a las cambiantes condiciones laborales y garantiza la protección de los derechos laborales en una sociedad en constante evolución.

Art. 5 constitucional

la libertad de trabajo y las excepciones a esta libertad tratándose de armas y de servicio social en favor de la comunidad. También se protege el salario del trabajador, el cual no podrá ser sujeto a restricciones salvo en los casos en que por ley está permitido. Por mencionar un ejemplo, en casos de pensión alimenticia está autorizado embargar el salario para que en este caso el trabajador que es deudor alimentario cumpla con sus obligaciones alimentarias.

el artículo 5 Constitucional de México establece un equilibrio importante entre la protección de la libertad económica individual y la necesidad de salvaguardar los derechos de terceros y de la sociedad en su conjunto. También refuerza la importancia de la legalidad y el debido proceso en la limitación de esta libertad, garantizando así un marco legal justo y equitativo en el ámbito económico.

Artículo 123 constitucional. Apartado A y B

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.

el Artículo 123 Constitucional de México, en sus Apartados A y B, es un pilar en la protección de los derechos laborales en el país. El Apartado A se enfoca en los derechos generales de los trabajadores, mientras que el Apartado B aborda las particularidades de los trabajadores agrícolas y las comunidades rurales. Ambos apartados reflejan el compromiso de México con la justicia social y la mejora de las condiciones laborales y de vida de sus ciudadanos.

Normas Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Las 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 del Artículo 19 la Constitución de la OIT, los Estados Miembros las sometan a la autoridad nacional.

las normas de la Organización Internacional del Trabajo son un componente esencial de la regulación de las relaciones laborales a nivel global. Promueven la justicia social y los derechos laborales, establecen estándares mínimos que los países deben seguir y fomentan el diálogo entre gobiernos, empleadores y trabajadores. Estas normas son fundamentales para garantizar condiciones de trabajo decentes y el respeto de los derechos laborales en todo el mundo.

Conflictos laborales

La 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, litigio, etcétera; todas ellas tienen invariablemente la connotación de pretensión resistida, de oposición de intereses.

los conflictos laborales son una parte natural de las relaciones laborales y pueden surgir por diversas razones. Su gestión y resolución efectivas son esenciales para mantener un ambiente laboral saludable y productivo. Los métodos de resolución, la negociación colectiva y la legislación laboral desempeñan un papel fundamental en la gestión de estos conflictos y en la búsqueda de soluciones que satisfagan a ambas partes.

Clasificación de los conflictos laborales

En los conflictos colectivos los conflictos que afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores. Ejemplos: la negativa patronal a celebrar un contrato de trabajo; el cierre arbitrario de una empresa o negociación por parte del patrón. Como los tres tipos de conflictos responden a criterios distintos, es claro que pueden combinarse entre sí. Así tenemos que un despido injustificado es al propio tiempo un conflicto individual, jurídico y entre un trabajador y un patrón. La controversia nacida de la intención patronal de reducir las condiciones de trabajo, es conjuntamente un conflicto colectivo, económico.

cuando afirma que un conflicto individual puede llegar a afectar a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento, pues no es la trascendencia social, económica o política de un conflicto la que debe determinar su naturaleza jurídica.

la solución de los conflictos laborales puede llegar por la voluntad concertadora de los sujetos implicados, por los buenos oficios de un tercero ajeno a la controversia, o por la decisión de la autoridad jurisdiccional competente. Es verdad que las partes en un conflicto suelen actuar impulsadas por la pasión más que por la razón, y que colocarlas frente a frente, en ciertos casos, no es lo más conveniente.

Principios que rigen el procedimiento del trabajo

Se considerar al aludir a un proceso, tanto como un objeto de estudio, como un 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 quienes hacen del proceso su actividad, como aquél instrumento que, en una sociedad convulsiva, busca hacer efectiva la legalidad y seguridad jurídica; mediante la aplicación de normas objetivas materiales o con la realización del derecho objetivo en los casos concretos. Al laboral existen quienes distinguen entre características y los principios propiamente dichos. Por características aluden a la finalidad tutelar, la apreciación "en conciencia" de los hechos y una composición sectorial de los tribunales. En tanto que por principios, esto es, elementos sin los cuales una figura deja de ser, dentro de la propia LFT existe un catálogo de ellos, en modo de política legislativa.

los principios que rigen el procedimiento del trabajo son esenciales para asegurar la justicia, la equidad y la transparencia en la resolución de conflictos laborales y en la aplicación de las leyes laborales. Estos principios buscan equilibrar los intereses de todas las partes involucradas y garantizar que el proceso sea eficiente y respetuoso de los derechos de los trabajadores y empleadores.

Representación en el procedimiento del trabajo

por el carácter proteccionista de la Ley, esta disposición debería ampliarse a todos los trabajadores, sin importar su edad o clasificación, es decir, que cualquier trabajador que comparezca a juicio sin apoderado tendrá derecho a que se le nombre uno de oficio. Por último, a diferencia de la capacidad para ser parte, la legitimación a la causa, es la facultad en virtud de la cual una acción o derecho pueden y deben ser ejercitadas por o en contra de una persona en nombre propio, o facultad de llevar, gestionar o conducir el proceso, activa para aquel que puede perseguir judicialmente el derecho y pasiva para contra el cual éste se ha de hacer valer, limita la capacidad de su parte a impide presentar una demanda.

la representación en el procedimiento del trabajo es esencial para garantizar que las partes involucradas tengan un acceso justo y equitativo al sistema de justicia laboral. Facilita la igualdad de armas, promueve la equidad y protege los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y empleadores. En muchos casos, la representación legal es un componente esencial para asegurar que se haga justicia y se resuelvan de manera adecuada los conflictos laborales.

Procedimiento conciliatorio en el conflicto laboral.

existe una diversidad de modelos de conciliación, por lo que aquí sólo veremos cuatro de los más utilizados. Cada modelo maneja distintas visiones del conflicto y su problemática, por lo que su aplicación es un modo alternativo de llevar la conciliación a la solución del conflicto.

cada modelo de conciliación propone su propio método, sus etapas y una técnica específica; sus respectivas aplicaciones no son rígidas, porque la técnica debe estar supeditada a la solución del conflicto. Cada conflicto requerirá de la experiencia, sensibilidad y capacidad teórica práctica del conciliador para determinar cuál es el modelo más idóneo.

Por ello, los elementos de análisis que ofrece son de relevancia al momento de formular propuestas de solución en una conciliación; sin embargo, la persona conciliadora siempre deberá considerar la teoría del conflicto en su conocimiento, análisis y determinación de la problemática sobre la que va a actuar. La limitación de este modelo es no considerar cambios en las relaciones de las partes ni en sus posiciones, ya que su enfoque central es conocer y hacer coincidir los intereses de las partes en cada una de sus etapas. Este modelo de conciliación contempla cinco etapas:

1. Etapa previa y de preparación.
2. Etapa de reunión conjunta para la exposición de las partes y preparación de los puntos que serán objeto de la conciliación.
3. Etapa de reuniones privadas, para la determinación de intereses y generación de opciones de propuesta de acuerdos.
4. Etapa de reuniones conjuntas, para el planteamiento y evaluación de opciones.

5. Etapa de Acuerdo y cierre de la audiencia.

el procedimiento conciliatorio en el conflicto laboral es una herramienta efectiva para resolver disputas de manera rápida, eficiente y pacífica. Ofrece beneficios como la confidencialidad, la imparcialidad y la preservación de la relación laboral, y es una alternativa valiosa a los litigios costosos y prolongados. Al permitir que las partes involucradas lleguen a acuerdos mutuamente aceptables, la conciliación promueve un ambiente laboral más armonioso y contribuye a la resolución eficaz de los conflictos laborales.

Conclusión

En conclusión, los temas relacionados con el Derecho del Trabajo abarcan una serie de aspectos fundamentales que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. A lo largo de esta investigación, el Derecho del Trabajo es una rama del derecho que busca proteger los derechos de los trabajadores y regular las relaciones laborales. Se basa en una serie de principios y fuentes, incluyendo la legislación nacional e internacional. La resolución de conflictos laborales se lleva a cabo a través de procedimientos que buscan garantizar la justicia y la equidad en el lugar de trabajo. La importancia de estos temas radica en asegurar condiciones laborales justas y dignas para todos los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA, CITAS Y FUENTES

Común, y. L., Que, a. AN, Escritas, SE, & todos., P.-RSA (s/f). *LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO COMO PRINCIPIOS COMUNES A LOS TRIBUNALES INTERNACIONALES*. Unam.mx. Recuperado el 19 de septiembre de 2023, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4440/6.pdf>

(S/f). Uba.ar. Recuperado el 19 de septiembre de 2023, de http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_juridica/rjba-II-2015.pdf