



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Siomara Grisel Vázquez Gómez

Nombre del tema: Principios generales

Parcial: I

Nombre de la Materia: Derecho laboral

Nombre del profesor: Mónica Elizabeth Culebro Gómez

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategia de negocios

Cuarto Cuatrimestre

Comitán de Domínguez, Chiapas, 23 de septiembre del 2023

Introducción

En este ensayo se hablará sobre el derecho laboral y sus principios generales. El hablar del Derecho laboral o también conocido como Derecho del Trabajo se define como un conjunto de normas que regulan la relación entre los trabajadores y el patrón o empresario. Este conjunto de leyes aborda aspectos fundamentales de la relación laboral, por ejemplo, el contrato de trabajo, los límites de la jornada laboral, la protección de la salud, los días de descanso, las vacaciones o el despido, tenemos que saber cuáles son nuestros derechos pero también nuestras obligaciones como trabajadores, el Derecho del Trabajo es un derecho eminentemente social, es decir protector de los derechos de la clase social, tanto al trabajador como al patrón, pero cuando estamos inmersos de un trabajo conocido este como la “ actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio” (Artículo 8ºsegundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo), nos hacemos acreedores a diferentes obligaciones pero también derechos que muchas veces desconocemos, y que considero que es importante dar a conocer al público en general.

Unidad I

Para entender mejor el Derecho laboral de acuerdo a, lo que establecen varios autores llevo a una definición que para mí el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas, públicas y sociales vigentes, que tienen como finalidad regular las relaciones y conflictos entre los trabajadores y los patrones. De acuerdo con la Ley Federal del trabajo que nos dice que el trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. El derecho laboral, tiene características que lo hacen único y diferente a los demás ordenamientos legales, ya que es un derecho social: se encarga de tutelar y brindar protección a clases sociales o grupos que se consideren vulnerables o en situación de desventaja frente a otros. Es un mínimo de garantías: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo (LFT) consagran garantías a favor de la clase trabajadora. Es irrenunciable: Por ser garantías mínimas las que otorgan la Constitución y la LFT, ningún trabajador puede renunciar por voluntad propia ni ser obligado a renunciar a esas garantías. Reivindica a la clase: El derecho del trabajo busca recuperar un poco de lo que los trabajadores han perdido a lo largo de la historia.

Los principios que rigen el derecho del trabajo determinan la protección 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: el trabajo como derecho y deber (Art.123 CPEUM), libertad en el empleo (Art. 5 CPEUM y 4 LFT), igualdad (Art. 123 Frac. VII CPEUM y 5 Frac. XI LFT), estabilidad en el empleo, aplicación de la norma más favorable para el trabajador, suplencia de la queja (Art. 873 K LFT). 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 lo establece y se concluye que las fuentes del Derecho Laboral son las enunciadas a continuación:

La legislación: se señalan la libertad del empleo, la preferencia de los trabajadores mexicanos sobre los extranjeros, la facultad que tiene el Congreso de la Unión para legislar en materia laboral, la regulación de los trabajadores al servicio de los municipios y entidades federativas.

La analogía: es el Método por el que una norma jurídica se extiende, por identidad de razón, a casos no comprendidos en ella.

Los principios generales del derecho: 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.

La jurisprudencia: es la interpretación de las leyes que emiten el Poder Judicial de la Federación.

La costumbre: es la práctica reiterada de ciertos actos, como cuando un patrón obsequia tradicionalmente a las trabajadoras una gratificación monetaria, 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.

La equidad: es la aplicación de la justicia al caso concreto, significa garantizar derechos mínimos a los trabajadores y su irrenunciabilidad.

En el artículo 5 constitucional se consagra 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. El artículo establece: libertad de trabajo, prohibición del embargo salarial, profesiones que requieren título profesional, pago del salario, trabajo obligatorio (servicio social, servicio militar, cargos en la función electoral). 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 los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, trabajadores y patrones en general, 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 (poderes de la unión y sus trabajadores). La diferencia que tienen es: vacaciones 12 días en primer año para el apartado A; mientras que en el B contemplan 20 días por año, negociación colectiva en el apartado A, regulación de la indemnización constitucional, ingreso por examen de selección en el apartado B, para la seguridad social cada apartado tiene su propio instituto para el A esta el IMSS; para el B está el ISSSTE y el ISSFAM. 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. El Consejo de Administración de la OIT había establecido que ocho convenios eran “fundamentales”. Estos

abarcan temas que son considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La palabra conflicto significa combate, lucha, pelea, desde el punto de vista jurídico, pero se definen como la problemática entre dos o más trabajadores, se caracterizan por estar directamente relacionados con la función que desarrollan dentro de una organización. La clasificación de los conflictos laborales se clasifica en tres criterios: en razón de los sujetos involucrados (entre trabajadores y patrones, entre trabajadores, y entre patrones), en función de la naturaleza del conflicto (se da por un orden jurídico y de orden económico) y por el tipo de interés que se afecta (son individuales y colectivo).

Los aspectos que debemos 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, los principios generales del derecho son: publicidad (Art. 720 de la LFT), gratuidad (Art. 19, 824 y 962 LFT), intermediación (Art. 743 LFT), oralidad predominante, instancia de parte (Art. 685 LFT), concentración (Art. 761 LFT), sencillez (Art. 687 LFT) y conciliatorio. La representación en el procedimiento del trabajo 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 el empleador cuanto este los viola y la capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los 15 años y los trabajadores de esta edad podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo; en ese orden de ideas si lo intentan después de los 15 años, deben hacerlo por conducto de sus padres o tutores; el sindicato, la autoridad laboral o política, de acuerdo con el artículo 23, deben suplir su incapacidad. Procedimiento conciliatorio en el conflicto laboral, 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 modelo Harvard define a la conciliación como una negociación asistida por un tercero imparcial y neutral. La conciliación es una herramienta para satisfacer los intereses de las partes; no toma en cuenta las posiciones de las partes, se basa en siete elementos esenciales: intereses, opciones, legitimidad, comunicación, relación, compromiso y alternativa. Los cuatro fundamentos del método de Harvard son las personas, los intereses, las opciones y los criterios. El modelo

transformativo lo que propone este modelo es transformar a las personas. Busca una trascendencia mayor de gran valor porque al cambiar a los conciliantes, el resultado generado no es momentáneo. Se basa en la revalorización, que no es sino el fortalecimiento del “yo” de cada una de las partes, la comprensión de sus metas. El modelo Circular-Narrativo se basa en la comunicación y busca modificar la relación entre las partes y así obtener acuerdos. El modelo Asociativo busca en las partes el desarrollo de aptitudes “sociocognitivas” para que cada una de ellas valore la importancia de su desarrollo y práctica en la construcción de soluciones mutuamente benéficas, así como el fortalecimiento de sus relaciones, basadas en la comprensión de sí mismo y su conducta. El procedimiento conciliatorio se explica de manera clara y concreta en que consiste la conciliación y, sobre todo en enfatizar los beneficios de acogerse a este procedimiento, la presentación de la solicitud de conciliación se lleva ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o al Centro de Conciliación Local se debe de anexar la siguiente documentación: nombre, CURP, identificación oficial del solicitante y domicilio dentro del lugar de residencia del Centro de Conciliación al que acuda. Al momento en que reciba la solicitud, la autoridad señalará el día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes. El citatorio se notificará personalmente al empleador cuando menos con cinco días de anticipación a la audiencia, apercibiéndole que de no comparecer por si o por conducto de su representante legal, o bien por medio de apoderado con facultades suficientes, se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces. El trabajador solicitante de la instancia conciliadora deberá acudir personalmente a la audiencia. Si las partes acuden a la audiencia, la autoridad conciliadora deberá requerirles que se identifiquen con cualquier documento oficial y después formularan una propuesta de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planeando opciones de solución justas, si las partes están de acuerdo celebraran convenio por escrito, de no llegar a un acuerdo la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria.

Conclusión

La conclusión a la que llego es que efectivamente el derecho del trabajo es un derecho muy importante ya que a través de las normas que existen se regulan las relaciones entre trabajadores y patrones. Podemos concluir que el Derecho del Trabajo, propone proteger a la parte más débil, (el trabajador) considero que es importante que todo el público en general lo conociéramos ya que la mayoría de la gente estamos inmersos dentro de un trabajo y muchas veces no sabemos cuáles son nuestros derechos, por ejemplo, el derecho a las vacaciones por los años de servicios que presentamos. El trabajador tiene la opción libre de presentarse ante las autoridades a demandar al patrón cuando este los haya despedido injustificadamente, que en muchas ocasiones el patrón despide sin darle al trabajador lo que le corresponde por años de servicio, o no sabe a qué tenía derecho. Es determinado comprender que las partes que conforman la relación laboral son (patrón-trabajador), así mismo como comprender que cada parte cuenta con sus respectivas obligaciones y derechos otorgados por la ley, la relación de trabajo puede cesar en cualquier momento ya sea con responsabilidad para el patrón es decir un despido injustificado, o con responsabilidad para el trabajador como despido justificado.

Bibliografía

UDS (2023) Derecho Laboral

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/eb3e82fae00c1cf2f16ac55681b676a7.pdf>