



Mi Universidad

ENSAYO

Nombre del Alumno: Jorge Ivan Morales Recinos Nombre del tema: Principios Generales

Parcial : 1 Nombre de la Materia : Derecho Laboral

Nombre del profesor: Monica Elizabeth Culebro Gomez

Nombre de la Licenciatura : LAN Cuatrimestre: 4

En este ensayo, exploraremos sus características, principios que rigen el derecho de trabajo, fuentes de derecho, el artículo 5 constitucional de México, el artículo 123 constitucional (Apartado A y B), las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los conflictos laborales, su clasificación, los principios que rigen el procedimiento laboral, la representación en dicho procedimiento y el procedimiento conciliatorio en casos de conflicto laboral.

El derecho del trabajo es una rama del derecho que se encarga de regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Se caracteriza por tener una serie de características específicas que lo distinguen de otras ramas del derecho. Son el conjunto de normas que regulan la relación entre los trabajadores y el patrón o empresario. Este conjunto de leyes abordan aspectos fundamentales de la relación laboral. Por ejemplo: el contrato de trabajo, los límites de la jornada laboral, la protección de la salud, el salario, los días de descanso, las vacaciones o el despido. **(UNIR LA UNIVERSIDAD EN INTERNET, s.f.)**

Las características del Derecho del Trabajo incluyen su carácter protector, ya que busca equilibrar el poder entre empleadores y trabajadores, garantizando condiciones laborales justas y seguras. Además, es un derecho de naturaleza heterónoma, ya que su contenido se deriva de normas impuestas por el Estado, y es un derecho dinámico que evoluciona con el tiempo para adaptarse a las cambiantes condiciones laborales. Esto implica que el derecho laboral debe ser flexible y estar en constante revisión y actualización **(alpina, s.f.)**

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. **(UDS)**

Los principios son fundamentales en el derecho del trabajo, ya que establecen los fundamentos éticos y jurídicos sobre los cuales se basa esta rama del derecho. Algunos de los principales principios que rigen el derecho del trabajo son: el principio de protección, el cual busca salvaguardar los derechos del trabajador; el principio del Trabajo como derecho y deber, en el cual el trabajo es un derecho y un deber sociales; Principio de la libertad en el empleo, Toda persona tiene el derecho a obtener un empleo pero con la libertad de aceptarlo o no aceptarlo ;el principio de igualdad, que promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral; El principio de la estabilidad en el

empleo, aquí 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 del tener un empleo y no será privado de éste, siempre y cuando exista el puesto y tenga aptitudes de desempeñarlo; El principio de la aplicación de la norma más favorable para el trabajador, en el caso de que existan dos o más normas en vigor y se discuta cuál debe aplicarse con preferencia, se debe elegir la que sea más favorable para el trabajador, aunque sea una norma de rango inferior. La norma más favorable se debe entender en su conjunto, no sólo en aspectos concretos, y en su cómputo anual si se trata de conceptos que se pueden cuantificar; Y el principio de la suplencia de la queja, este principio se refiere a que, en materia procesal, si el trabajador comete algún error, la autoridad laboral considerará que el mismo no se cometió; es decir, subsanará el error. **(UDS)**

Las fuentes del derecho del trabajo son los diferentes instrumentos normativos y jurídicos que regulan las relaciones laborales, algunas de ellas son: La legislación:, La Analogía, Los Principios Generales del Derecho, La Jurisprudencia, La Costumbre y la equidad. Estas son diversas y comprenden tanto fuentes nacionales como internacionales. A nivel nacional, el artículo 5 de la Constitución de México reconoce la igualdad de derechos laborales sin discriminación. El artículo 123 constitucional, en sus Apartados A y B, establece los derechos laborales básicos y las obligaciones de los empleadores y que Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. En el apartado A hace referencia a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo y en el apartado B los Poderes de la Unión y sus trabajadores **(UDS)**

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales y se fundo en 1919. La Norma Internacional del Trabajo, adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también es una fuente importante y fundamental del derecho del trabajo al establecer estándares laborales globales mínimos de protección para los trabajadores en todo el mundo y buscan promover el trabajo decente y la justicia social. son instrumentos jurídicos, elaborados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores), que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. **(Organización Internacional del Trabajo , s.f.)**

En cuanto a los conflictos laborales son una realidad en cualquier sistema laboral, son situaciones de desacuerdo o disputa entre empleadores y trabajadores que surgen en el ámbito laboral. Estos conflictos pueden clasificarse en conflictos individuales y conflictos colectivos. Los conflictos individuales se refieren a las diferencias entre un trabajador y su empleador, mientras que los conflictos colectivos implican a grupos de trabajadores y pueden involucrar la negociación colectiva, huelgas u otras formas de acción colectiva **(FACTORIAL, s.f.)**

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: 1 en razón de los sujetos involucrados: está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto. 2 en función de la naturaleza del conflicto: La doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que atendiendo a la naturaleza o contenido de los conflictos, éstos pueden ser de orden jurídico o de orden económico y 3 por el tipo de intereses que afecta: está referida a la jerarquía del interés que se ve afectado con el conflicto, sin que se trate simplemente de una afectación numérica; es decir, esta clasificación no responde al número de contendientes. Por el interés afectado, los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos. **(UDS)**

Los principios que rigen el procedimiento del trabajo son fundamentales para garantizar la justicia y equidad en la resolución de los conflictos laborales. Algunos de estos principios son: el principio de oralidad, que establece que las partes tienen derecho a exponer oralmente sus argumentos y defensas ante un tribunal; el principio de contradicción, que garantiza que ambas partes tengan la oportunidad de presentar pruebas y alegatos en su favor; y el principio de celeridad, que busca resolver los conflictos de manera rápida y eficiente. Los principios generales de derecho laboral, pueden enunciarse y explicarse de la manera siguiente: publicidad, gratitud, Inmediación, Oralidad predominante, Instancia de parte, concentración, sencillez y conciliatorio **(BANDALA DIAZ GARCIA, s.f.)**

El procedimiento del trabajo se rige por principios como la oralidad, la intermediación y la publicidad, que buscan garantizar un proceso transparente y justo. La representación en el procedimiento laboral es esencial, permitiendo que las partes involucradas estén adecuadamente asistidas por abogados o representantes sindicales. Tanto los trabajadores como los empleadores tienen derecho a contar con representación legal

durante el procedimiento laboral. Esta representación puede realizarse a través de abogados, sindicatos u otras formas de representación colectiva. **(VILCHIS CUELLAR "ABOGADOS LABORALES", s.f.)**

Por último, el procedimiento conciliatorio en el conflicto laboral es una herramienta utilizada para intentar resolver los conflictos de manera pacífica y negociada. La conciliación consiste en buscar un acuerdo mutuamente aceptable entre las partes en conflicto, con la ayuda de un tercero imparcial. Este procedimiento puede ser llevado a cabo por mediadores o conciliadores designados por las autoridades laborales competentes. Existe una diversidad de modelos de conciliación, por lo que aquí sólo mencionare cuatro de los más utilizados: 1 Modelo de Harvard: Esta forma de afrontar el conflicto parte de la premisa de que el conflicto está causado por un único motivo: el desacuerdo entre las partes. Deja de lado las relaciones existentes entre ellas, y se centra únicamente en alcanzar un acuerdo. 2 Modelo Transformativo. Promovido por Bush y Folger, este modelo de mediación se centra en la transformación de las relaciones entre las partes, siendo el acuerdo un asunto secundario. Pretende empoderar a las partes para que sean capaces de asumir el conflicto y su responsabilidad individual sobre él. 3 El modelo Circular-Narrativo de Sara Cobb, nombrado así por su principal representante, parte de la premisa de que el origen del conflicto no es único, sino que existe una circularidad que lo retroalimenta. Esta circularidad también está en la comunicación existente entre las partes de la mediación. 4 Modelo de mediación asociativa, la mediación asociativa busca primordialmente fortalecer las relaciones humanas, lograr el entendimiento y la armonía entre sus protagonistas, aun en el caso de que estas sean circunstanciales, ya que todo ejercicio de interacción es el reflejo de nuestra humanidad común. **(UDS)**

En conclusión, el Derecho del Trabajo es una disciplina legal que desempeña un papel vital en la protección de los derechos laborales, estableciendo principios y normas que buscan equilibrar las relaciones laborales y promover la justicia en el ámbito laboral. Su influencia se extiende desde la Constitución de México hasta las normas internacionales de la OIT, asegurando un marco legal completo para abordar los desafíos y conflictos que surgen en el mundo laboral.

Referencias

- *alpina*. (s.f.). Obtenido de alpina: <https://alpina.com/contenidos/post/derecho-laboralprotege-a-los-trabajadores>
- *BANDALA DIAZ GARCIA*. (s.f.). Obtenido de BANDALA DIAZ GARCIA: <https://bdg.com.mx/principios-procesales/>
- *FACTORIAL*. (s.f.). Obtenido de FACTORIAL: <https://factorial.mx/blog/manejo-resolucionconflictos-laborales/>
- *Organización Internacional del Trabajo* . (s.f.). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>
- UDS. (s.f.). *ANTOLOGIA UDS*. UDS.
- *UNIR LA UNIVERSIDAD EN INTERNET*. (s.f.). Obtenido de UNIR LA UNIVERSIDAD EN INTERNET: <https://mexico.unir.net/derecho/noticias/derecho-laboral/>
- *VILCHIS CUELLAR "ABOGADOS LABORALES"*. (s.f.). Obtenido de VILCHIS CUELLAR "ABOGADOS LABORALES": <https://abogadoslaboralesmexico.mx/representacion-legallaboral-que-es/>