



Ensayo

Nombre del Alumno: Fabiola Ruiz Abarca

Nombre del tema: Principios generales del derecho laboral

1er parcial

Nombre de la Materia: Derecho laboral

Nombre del profesor: Mónica Culebro Gómez

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios

4to cuatrimestre

Fecha de entrega: 23 de septiembre del 2023

- **Derecho Laboral**

1. Definición del derecho del trabajo
2. Características del derecho del trabajo
3. Principios que rigen el derecho del trabajo
4. Fuentes del derecho del trabajo
5. Art. 5 constitucional
6. Artículo 123 constitucional. Apartado A y B
7. Normas Organización Internacional del Trabajo (OIT)
8. Conflictos laborales
9. Clasificación de los conflictos laborales
10. Principios que rigen el procedimiento del trabajo
11. Representación en el procedimiento del trabajo
12. Procedimiento conciliatorio en el conflicto laboral

- **¿Qué es el derecho laboral?**

Se entiende por el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todo aquel que vive de su trabajo para la realización y cumplimiento de su destino histórico: socializar la vida humana.

Para fijar una definición del derecho del trabajo se debe tomar en cuenta distintos aspectos, como la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto.

- **Características del derecho del trabajo:**

El derecho laboral tiene características que lo hacen único y diferente a los demás ordenamientos legales.

1. Es un 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.
2. Es un mínimo de garantías: Consagran garantías a favor de la clase trabajadora. Esas garantías son el mínimo que debe respetarse en cualquier relación de trabajo; sin embargo, cualquier derecho adicional a esas garantías es bien recibido.
3. 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.

4. Reivindica a la clase: Por un lado, tutela o protege los derechos de los trabajadores y, por otro, su función principal es intentar que se recupere el valor de la fuerza de trabajo.
- **Principios que rigen el derecho del trabajo.**

Estos principios son seis, los cuales se encuentran consagrados como garantías individuales y sociales.

1. El Trabajo como derecho y deber: El trabajo representa un deber porque es la forma que tiene el individuo de regresar a la sociedad parte de lo que ha recibido de ella.
2. La libertad en el empleo: los individuos tienen libertad para elegir la industria, profesión o trabajo que les acomode, con ciertas limitaciones, a saber:
 - Licitud.
 - Determinación judicial cuando se vulneren derechos de terceros.
 - Resolución gubernativa cuando se ofendan los derechos de la sociedad.
3. Igualdad: Aquí vemos que a ningún trabajador se le debe discriminar por su sexo, raza, género, edad, clase social, el cual consigna que para trabajo igual debe corresponder salario igual.
4. Estabilidad en el empleo: Tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto la necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera.
5. Aplicación de la norma más favorable para el trabajador: Debido al carácter social del derecho laboral, en caso de existir varias disposiciones aplicables, siempre se aplicará la que más beneficie al trabajador.
6. 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.

- **Fuentes del derecho del trabajo**

Al hablar de fuentes del Derecho laboral se refiere al origen de esta materia, se concluye que las fuentes del Derecho Laboral son las enunciadas a continuación:

1. La legislación: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el ordenamiento normativo superior de cualquier ley laboral.
2. La Analogía: Método por el que una norma jurídica se extiende, por identidad de razón, a casos no comprendidos en ella.

3. 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.
4. La Jurisprudencia: es la interpretación de las leyes que emiten el Poder Judicial de la Federación.
5. La Costumbre: Es la práctica reiterada de ciertos actos.
6. La Equidad: Es la aplicación de la justicia al caso concreto.

- **Art. 5 constitucional**

En este artículo se dice o se menciona que se consagra la libertad del trabajo y las distinciones a esta libertad tratándose de servicio social en favor de la comunidad. También se resguarda el salario del trabajador, el cual no podrá ser sujeto a restricciones salvo en los casos en que por ley está permitido.

- **Artículo 123 constitucional. Apartado A y B**

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, y en el segundo apartado regula las relaciones entre trabajadores y el patrón.

En el apartado A se menciona: Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general.

En el apartado B: Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores.

- **Normas Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Instrumentos jurídicos hechos por los mandantes de la OIT donde lo constituyen los gobiernos, empleadores y trabajadores, donde establecen sus 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.

- **Conflictos laborales**

La palabra conflicto proviene del latín conflictus, que significa combate, lucha, pelea.

Los conflictos laborales son las diferencias que pueden haber entre trabajadores y patrones, como consecuencia o con motivo de modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

- **Clasificación de los conflictos laborales**

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 afecta.

1. En razón de los sujetos involucrados: Esta clasificación está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto, los conflictos de trabajo se clasifican normalmente en: Entre trabajadores y patrones, entre trabajadores, y entre patrones.
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. Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales.
3. Por el tipo de interés que se afecta: Se refiere a la jerarquía del interés que se ve afectado con el conflicto, sin que se trate de una afectación numérica; es decir, esta clasificación no responde al número de contendientes. Son personales los conflictos que perjudiquen el interés particular de uno o varios trabajadores. (UDS)

- **Principios que rigen el procedimiento del trabajo**

Son los fundamentos que marcan para la interpretación de normas y relaciones laborales (juridify, s.f.)

Pueden enunciarse y explicarse de la manera siguiente:

1. Publicidad: Implica la posibilidad de que los ciudadanos puedan presenciar las audiencias o diligencias durante el proceso.
2. Gracuitud: Exige que las actuaciones laborales, así como ciertos actos relacionados con ellas, sean gratuitas.
3. Inmediación: La obligación de los miembros del Tribunal de estar en contacto inmediato con las partes del juicio laboral, así como intervenir en todo momento en el curso del proceso.

4. Oralidad predominante: La posibilidad, no exclusiva, de que las partes comparezcan ante la autoridad laboral a hacer efectivos sus derechos en forma verbal.
5. Instancia de parte (principio dispositivo): Es aplicable sólo a la presentación de la demanda, dado que se requiere la petición de los particulares.
6. Concentración: Consiste en la brevedad o simplificación del procedimiento.
7. Sencillez: Se refiere a que el proceso sea más simple.
8. Conciliatorio: Llegar a una solución del conflicto laboral más rápida, sencilla y a menor costo.

- **Representación en el procedimiento del trabajo**

Pueden ser partes, un trabajador o cualquier patrón, en términos generales, toda persona es capaz procesalmente hablando, entendiéndose 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.

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. (UDS, Antología de derecho laboral)

- **Procedimiento conciliatorio en el conflicto laboral**

La conciliación es un método de negociación en donde un tercero neutral asiste a ambas partes para que encuentren solución a través del diálogo.

Existen diferentes modelos de conciliación y se clasifican en:

1. Modelo Harvard
2. Modelo Transformativo
3. Modelo Circular-Narrativo
4. Modelo Asociativo

Conclusiones: El derecho laboral es una rama del derecho que se encarga de regular las relaciones entre patrones y trabajadores, estableciendo los derechos y obligaciones de ambas partes. Su objetivo principal es garantizar un trato justo y equitativo a los trabajadores, protegiendo sus derechos laborales y promoviendo condiciones de trabajo dignas.