



Nombre del alumno: Zenaida Saragos Jiménez.

Nombre del tema: Ensayo, Artículo 123.

Parcial: 2.

Nombre de la materia: Medicina laboral.

Nombre del profesor: Dr. Agenor Abarca Espinoza

Medicina Humana.

5to semestre.

Comitán de Domínguez Chiapas 01 de octubre 2024

Introducción.

El Artículo 123 de la Constitución Política de México es fundamental en el marco jurídico laboral del país. Este artículo se estableció en 1917, en donde se reconoce y protege los derechos de los trabajadores, promoviendo condiciones laborales justas y equitativas. Su contenido se divide en dos apartados: el primero aborda los derechos laborales generales, mientras que el segundo se enfoca en los derechos de los trabajadores del sector privado y público. Entre los principios que establece y que se hablarán en este ensayo se encuentran la jornada laboral máxima que debe de tener el trabajador, el derecho a un salario digno, la protección a la maternidad, así como la regulación de la huelga. Este artículo es de gran importancia ya que ha sido un pilar en la lucha por la justicia social y ha influido en la legislación laboral en México, adaptándose a las necesidades cambiantes de la sociedad trabajadora.

Desarrollo.

El artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos nos indica 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, Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo la duración de la jornada máxima será de ocho horas y en el caso de las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas, Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

La ley permite excepciones a la obligación de repartir utilidades para nuevas empresas y actividades específicas. El monto de las utilidades se basa en la renta gravable según la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores pueden presentar objeciones ante la Secretaría de Hacienda, siguiendo el procedimiento legal. Sin embargo, su derecho a participar en las utilidades no les otorga poder en la dirección de las empresas. Además, los salarios deben pagarse en moneda de curso legal, prohibiendo otros métodos de pago.

Cuando se aumenten las horas de jornada laboral, se pagará un 100% adicional por el tiempo extra, limitado a tres horas diarias y tres días consecutivos. Los menores de 16 años no podrán realizar trabajos extraordinarios. Las empresas deben proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a los trabajadores, contribuyendo a un fondo nacional de vivienda para facilitar créditos para la adquisición de estas. En lugares de trabajo con más de 200 habitantes, se deben establecer escuelas, enfermerías y otros servicios comunitarios, además de reservar al menos 5,000 metros cuadrados para mercados públicos y centros recreativos.

Queda prohibido el consumo de bebidas alcohólicas y el juego de azar en los centros de trabajo.

Las empresas deben proporcionar capacitación a sus trabajadores, cumpliendo con lo que establezca la ley. Los empresarios son responsables de accidentes laborales y enfermedades profesionales, debiendo indemnizar a los afectados, ya sea por muerte o incapacidad. Esta responsabilidad se mantiene incluso si el trabajo es contratado a través de un intermediario. Además, los patrones deben seguir las normativas de higiene y seguridad en sus instalaciones, implementando medidas para prevenir accidentes relacionados con el uso de máquinas y materiales de trabajo. También deben considerar la salud de las trabajadoras embarazadas, y las leyes establecerán sanciones por incumplimiento de igual manera los obreros y empresarios tienen el derecho de organizarse en sindicatos y asociaciones para defender sus intereses. Las huelgas y paros son reconocidos como derechos, siendo lícitas cuando buscan equilibrar los derechos laborales y del capital. En servicios públicos, se requiere un aviso de diez días a los tribunales laborales antes de suspender el trabajo. Las huelgas son ilícitas solo si hay violencia o en situaciones de guerra en servicios gubernamentales. Para celebrar un contrato colectivo, se debe demostrar la representación de los trabajadores. Los paros son permitidos si el exceso de producción justifica la suspensión, con aprobación judicial. La resolución de conflictos laborales corresponde a tribunales designados, que deben actuar con legalidad, imparcialidad y transparencia, asegurando la autonomía e independencia en sus decisiones. La ley regulará el procedimiento de conciliación laboral, que consistirá en una audiencia obligatoria, con posibilidad de audiencias adicionales solo si ambas partes están de acuerdo. En el ámbito federal, un organismo descentralizado se encargará de la conciliación, del registro de contratos colectivos y organizaciones sindicales, así como de procesos administrativos relacionados. Este organismo tendrá personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía en sus decisiones y gestión, guiándose por principios de legalidad, imparcialidad y transparencia.

Si un patrono se niega a someter diferencias al arbitraje o a cumplir con una resolución, se termina el contrato de trabajo, obligándolo a indemnizar al obrero con tres meses de salario. La misma terminación aplica si los trabajadores se niegan.

Si un patrono despide a un obrero sin causa justificada, por su afiliación a un sindicato o por participar en una huelga lícita, debe indemnizarlo o cumplir el contrato. La Ley especificará casos en que el patrono puede ser eximido de esta obligación. Además, el patrono debe indemnizar al trabajador si este se retira por falta de probidad o malos tratos, sin poder eximirse si estos provienen de sus dependientes o familiares.

Los créditos por salarios e indemnizaciones tienen preferencia en casos de concurso o quiebra. Las deudas de los trabajadores hacia sus patronos solo son responsabilidad del trabajador, sin afectar a sus familiares, y no pueden exceder el sueldo mensual. El servicio de colocación de trabajadores es gratuito y prioriza a quienes son la única fuente de ingresos en su hogar. Los contratos de trabajo entre mexicanos y empresarios extranjeros deben ser legalizados por la autoridad municipal y visados por el cónsul correspondiente, incluyendo cláusulas sobre los gastos de repatriación a cargo del empresario.

Los conflictos laborales, ya sean individuales, colectivos o inter sindicales, se resolverán ante un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Los conflictos entre el Poder Judicial y sus servidores serán atendidos por el Consejo de la Judicatura Federal, mientras que aquellos entre la Suprema Corte y sus empleados se resolverán internamente. Los cuerpos militares, marinos y policiales se registrarán por sus propias leyes. Los agentes del Ministerio Público y peritos pueden ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos legales o incurren en responsabilidades. Si la autoridad judicial determina que la separación fue injustificada, el Estado solo deberá pagar indemnización sin reincorporación. Además, las autoridades implementarán sistemas complementarios de seguridad social para el personal del Ministerio Público y cuerpos policiales, así como para sus familias. El Estado garantizará prestaciones similares para los miembros activos del Ejército, Fuerza Aérea y Armada a través de su organismo de seguridad social.

Conclusión.

En conclusión, el Artículo 123 de la Constitución Política de México es de gran importancia como fundamento de los derechos laborales en el país, ya que establece los principios como la jornada laboral, el salario justo y la protección de los trabajadores, este artículo no solo busca promover condiciones laborales dignas, sino también garantizar la justicia social y la equidad en el ámbito laboral. A lo largo de los años, ha sido un instrumento crucial en la defensa de los derechos de los trabajadores, reflejando la evolución de las demandas sociales y adaptándose a nuevos contextos económicos y laborales. Este artículo aborda diversas estipulaciones laborales importantes que ya se han mencionado anteriormente que son consideradas inadecuadas o ilegales. Se mencionan prácticas como jornadas de trabajo excesivas, salarios no remuneradores, plazos prolongados para el pago, y la obligación de adquirir productos en lugares específicos. También se prohíbe la retención de salarios como multa y la renuncia a indemnizaciones por accidentes laborales. Además, se establece que ciertos bienes familiares son inalienables y no pueden ser embargados. La Ley del Seguro Social se presenta como de utilidad pública, abarcando seguros de invalidez, vejez, y otros beneficios para trabajadores y sus familias. Finalmente, se destaca la importancia de las sociedades cooperativas para la construcción de viviendas asequibles y saludables para los trabajadores, promoviendo su bienestar y protección social, en este artículo nos menciona que los derechos de los trabajadores y trabajadoras deben de ser respetadas sin importar el tipo de trabajo que realicen con el fin de salvaguardar su bienestar social.