



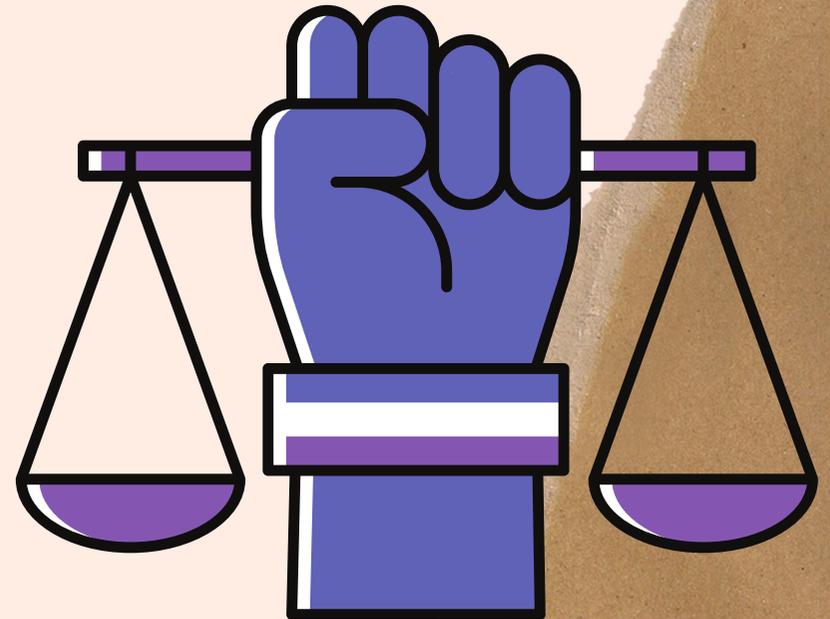
Yonatan Fabian Morales Funez

Profesor Manolo Roblero Ramirez

Cuarto Cuatrimestre

Derecho laboral

Administracion De Empresas



Definición del derecho del trabajo

Ramas principales

Definiciones legales

Se define como

**toda actividad humana,
intelectual o material**

Distintas posturas sobre la definición del Derecho del Trabajo

- **Importancia de una definición al inicio del estudio**
- **Conocimiento previo de los elementos de la disciplina**
- **Inutilidad de una definición debido a la evolución constante**

Elementos para una definición

Elementos clave

- **Naturaleza jurídica**
- **Autonomía**
- **Sujetos**
- **Objeto**

Definiciones de autores

Segun

- **Trueba Urbina**
- **De la Cueva**

Características del derecho del trabajo

Naturaleza del Derecho del Trabajo

Se caracteriza por

- **Derecho social**
- **Justificación: Desigualdad en la relación laboral**
- **Objetivo: Proteger a los trabajadores**

En constante expansión

Debido a

- **Razones: Cambios en el trabajo, nuevas tecnologías, condiciones económicas**
- **Ejemplo: Revisión del salario mínimo**

Mínimo de garantías

Objetivo de

- **Fuente: Constitución y Ley Federal del Trabajo**
- **Características: No negociables, pueden aumentarse**
- **Ejemplo: Vacaciones**

Irrenunciable

- **Razón: Son garantías mínimas**
- **Consecuencia: Renuncias inválidas**

Reivindicativo

Contiene

- **Objetivo: Restituir el valor de la fuerza de trabajo**
- **Fundamento: Explotación histórica de la clase trabajadora**

Principios que rigen el derecho del trabajo

Trabajo como derecho y deber

Se basa en

- **Fundamento constitucional y legal**
- **Concepto de trabajo como derecho y deber**
- **Importancia social del trabajo**

Libertad en el empleo

Implica

- **Fundamento constitucional**
- **Límites a la libertad**
- **Ejemplos de límites**

Igualdad

Implica

- **Concepto de igualdad en el trabajo**
- **Prohibiciones de discriminación**

Estabilidad en el empleo

- **Objetivo**
- **Importancia para el trabajador**

Aplicación de la norma más favorable

Contiene

- **Fundamento**
- **Beneficio para el trabajador**

Suplencia de la queja

Tiene como objetivo

- **Objetivo**
- **Beneficio para el trabajador**

Fuentes del derecho del trabajo

Legislación

Se basa en

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**
- **Ley Federal del Trabajo**
- **Reglamentos**
- **Tratados internacionales**

Normas jurídicas individuales

Se clasifican en

- **Contratos colectivos de trabajo**
- **Contratos individuales de trabajo**

Principios generales del derecho

Son

- **Justicia social**
- **Protección al trabajador**
- **Equidad**

Jurisprudencia

Contiene

- **Sentencias**
- **Tesis aisladas**
- **Jurisprudencia mayoritaria**

Costumbre

- **Costumbre local**
- **Costumbre general**

Art. 5 constitucional

Libertad de trabajo

Establece

- **Derecho a elegir profesión, industria o trabajo**
- **Límites a la libertad de trabajo**
- **Determinación judicial**
- **Resolución gubernativa**
- **Licitud de la actividad**

Protección al salario

Protege

- **Inviolabilidad del salario**
- **Excepciones al embargo**

Servicios públicos obligatorios

contiene

- **Servicio militar**
- **Jurados**
- **Cargos concejiles y de elección popular**
- **Servicios profesionales de índole social**

Prohibiciones

Prohíbe

- **Contratos que menoscaban la libertad**
- **Proscripción o destierro**
- **Renuncia a profesiones, industrias o comercio**
- **Extensión del contrato de trabajo**
- **Coacción sobre la persona del trabajador**

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

División del artículo

Se divide en

- **Apartado A: Trabajadores en general**
- **Apartado B: Trabajadores al servicio del Estado**

Derechos laborales fundamentales

Establece

- **Jornada laboral**
- **Salario**
- **Descanso**
- **Seguridad social**
- **Libertad sindical**
- **No discriminación**

Protecciones especiales

Protege

- **Mujeres trabajadoras**
- **Menores trabajadores**
- **Trabajadores en situación de discapacidad**

Mecanismos de resolución de conflictos

Regula

- **Conciliación**
- **Arbitraje**
- **Huelga**

Normas Internacionales del Trabajo (NIT)

Naturaleza y Propósito

Están compuestos por

Instrumentos Jurídicos Internacionales: Convenios (vinculantes) y Recomendaciones (no vinculantes).

Elaborados por Tripartismo: Gobiernos, Empleadores y Trabajadores.

Objetivo: Establecer principios y derechos básicos en el trabajo.

Proceso de Creación y Adopción

Se adaptan por

Preparación: Representantes tripartitos.

Aprobación: Conferencia Internacional del Trabajo.

Ratificación: Estados Miembros.

Aplicación: Legislación y práctica nacional.

Clasificación de las Normas

>Implican

Normas Fundamentales:

- **Libertad sindical y negociación colectiva**
- **Eliminación del trabajo forzoso**
- **Abolición del trabajo infantil**
- **Discriminación en el empleo**
- **Seguridad y salud en el trabajo**

Historia y Fundamentos

Son

Origen: Conferencia de Paz de Versalles.

Objetivos: Justicia social, trabajo decente, desarrollo.

Evolución: Nuevas normas y adaptaciones.

Conflictos Laborales

Definición y Concepto

Se originan en

- **Origen del término:** Conflicto (latín: combate, lucha).

- **Sinónimos:** Diferencia, controversia, colisión, litigio.

- **Definición amplia:** Fricciones en las relaciones laborales.

Definición estricta: Diferencias entre trabajadores y patrones relacionadas con las relaciones laborales.

Causas de los Conflictos Laborales

Son de

Condiciones laborales: Salarios, horarios, seguridad, ambiente de trabajo.

Relaciones interpersonales: Conflictos entre compañeros, entre trabajador y supervisor.

Cambios organizacionales: Reestructuraciones, fusiones, despidos.

Desacuerdos sobre interpretación de contratos: Condiciones laborales, derechos.

Tipos de Conflictos Laborales

Se dividen en

Individuales: Afectan a un solo trabajador (ej: despido injustificado).

Colectivos: Afectan a un grupo de trabajadores (ej: huelga).

Horizontales: Entre trabajadores del mismo nivel jerárquico.

Verticales: Entre trabajadores y superiores jerárquicos.

Consecuencias de los Conflictos Laborales

Pueden causar

Para los trabajadores: Pérdida de ingresos, deterioro de las relaciones laborales, estrés.

Para las empresas: Disminución de la productividad, daño a la imagen, aumento de costos.

Para la sociedad: Desestabilización económica, pérdida de empleos.

Clasificación de Conflictos Laborales

Se clasifican

En Función de la Naturaleza del Conflicto

Se dividen en

Jurídicos:

- **Aplicación o interpretación de normas.**
- **Ejemplos: pago de horas extras, entrega de uniformes.**

Económicos:

- **Establecimiento o modificación de condiciones laborales.**
- **Ejemplos: nivelación salarial, reducción de personal.**

Por el Tipo de Interés Afectado

Pueden ser

Individuales:

- **Afectan a uno o varios trabajadores.**
- **Ejemplos: descuento indebido, despido injustificado.**

Colectivos:

- **Afectan al interés sindical o gremial.**
- **Ejemplos: negativa a celebrar contrato colectivo, cierre de empresa.**

En Razón de los Sujetos Involucrados

Segun

- **Trabajadores y Patrones: Controversias típicas (despidos, incumplimiento de contratos).**
- **Esencia de la relación capital-trabajo.**

- **Entre Trabajadores: Misma empresa (preferencias, antigüedad).**
- **Sindicatos (titularidad de derechos).**
- **Trabajadores y sindicatos (cláusulas de ingreso, separación).**

- **Entre Patrones: Hipotética, pero puede derivar de acciones de los trabajadores.**

Principios que Rigen el Procedimiento del Trabajo

Naturaleza y Función

Implica

Vínculo objetivo y limitador de intereses: Define el proceso como un instrumento para resolver conflictos.

Aplicación de normas objetivas: Garantiza la legalidad y seguridad jurídica.

Características Distintivas

Se basa en

Finalidad tutelar: Protección de los derechos laborales.

Apreciación "en conciencia" de los hechos: Juicio valorativo del juzgador.

Composición sectorial de los tribunales: Especialización en materia laboral.

Principios Fundamentales (según LFT)

Busca

- **Publicidad: Acceso a las audiencias (salvo excepciones).**
- **Gratuidad: Actuaciones laborales sin costo.**

- **Inmediación: Contacto directo entre tribunal y partes.**
- **Oralidad predominante: Prioridad de la palabra sobre lo escrito.**

- **Instancia de parte: Iniciativa del trabajador o patrón.**
- **Concentración: Brevedad y simplificación del procedimiento**

Justificación y Objetivo

Facilita

Garantía de un proceso justo y equitativo: Protección de los derechos de las partes.

Agilización de los procedimientos: Resolución rápida de conflictos.

Acceso a la justicia: Facilitar el acceso de los trabajadores a los tribunales.

Representación en el procedimiento del trabajo

Concepto de Representación Laboral

Definición: Facultar a un tercero para actuar en nombre propio.

Objetivo: Garantizar el cumplimiento de derechos laborales.

Sujetos: Trabajadores, patrones, sindicatos

Capacidad Procesal en el Trabajo

Requiere

Concepto: Aptitud para ser parte en un proceso.

Requisitos: Pleno goce de los derechos civiles.

Excepciones: Menores de 15 años (incapacidad de goce y ejercicio).

Regla general: Los mayores de 15 años tienen capacidad de ejercicio.

Representación de Menores en el Proceso Laboral

Incluye

Legislación: Artículos 123 constitucional y Ley Federal del Trabajo.

Capacidad procesal: Los menores de 15 años no tienen capacidad.

Excepciones:

- Menores de 16 años con autorización para trabajar.
- Representación por padres, tutores, sindicato o autoridad laboral

Disposición especial: Los menores trabajadores pueden comparecer a juicio sin autorización, pero con asistencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Legitimación en el Proceso Laboral

Es decir

Concepto: Facultad para ejercitar o defender un derecho en juicio.

Legitimación activa: Quien inicia el proceso.

Legitimación pasiva: Quien debe responder a la demanda.

Legitimación pasiva: Quien debe responder a la demanda.

Procedimiento conciliatorio en el conflicto laboral.

Concepto de Conciliación

Se basa

Definición: Negociación asistida por un tercero neutral.

Objetivo: Solución justa y amigable de conflictos.

Características:

- Voluntariedad
- Imparcialidad
- Confidencialidad

Modelos de Conciliación

Son

Harvard:

- Enfoque en intereses.
- Comunicación efectiva.
- Soluciones "ganar-ganar".

Transformativo:

- Transformación de las personas.
- Revalorización y reconocimiento.

Circular-Narrativo:

- Cambio de narrativa y relación entre las partes.

Asociativo:

- Desarrollo de aptitudes sociocognitivas.
- Fortalecimiento de relaciones.

Procedimiento Conciliatorio en México

Busca

Marco legal: Reforma laboral 2019.

- Presentación de la solicitud.
- Citación de las partes.
- Audiencia de conciliación.
- Convenio o constancia de no acuerdo.

Autoridad conciliadora: Centros de Conciliación.

- Beneficios: Agilidad
- Bajo costo
- Soluciones personalizadas

Principios del Procedimiento Conciliatorio

Voluntariedad: Libre decisión de las partes.

Imparcialidad: Neutralidad del conciliador.

Confidencialidad: Protección de la información.

Oralidad: Predominio de la comunicación verbal.