



**Nombre del alumno: LIMBERG ALBORES MONTOYA**

**Nombre del profesor: GLADIS EDILENE HERNANDEZ**

**Nombre del trabajo: CUADRO SINOTICO UNIDAD I**

**Materia: RELACIONES LABORALES**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grado: 4to. CUATRIMESTRE**

**Grupo: A-13**

Comitán de Domínguez Chiapas.

# Unidad I

## 1.1 Antecedentes del Derecho laboral

El Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social.

- En el ámbito Internacional, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX)
- Posteriormente a la Primera Guerra Mundial, en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Al terminar la Segunda Guerra Mundial, en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU).
- La transformación más importante en nuestro país fue la entrada en vigor en el año 1917 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### 1.1.1 Concepto de derecho laboral

El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.

El Derecho Laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador.

## 1.2 Principios generales laborales

Los tribunales y las leyes laborales están supeditados a principios que determinan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y patrones.

- El Trabajo como derecho y deber.
- Libertad en el empleo.
- Igualdad.
- Estabilidad en el empleo.
- Aplicación de la norma más favorable para el trabajador.
- Suplencia de la queja.

# Unidad I

## 1.3 Relaciones individuales de trabajo

Se encuentra supeditado a un patrón y un trabajador, esto es lo que genera los derechos y obligaciones señaladas por la Ley Federal del Trabajo. Además, se conoce quienes son los sujetos de la relación laboral siendo: el patrón, el trabajador, el intermediario y el representante del patrón y cuáles son sus funciones de cada uno de éstos.

### 1.3.1 Concepto de relaciones individuales de trabajo

- La relación laboral, es el trabajo personal que obliga sólo a las personas involucradas en él, el trabajador está obligado a cumplir con las actividades encomendadas por el patrón, a cambio de una contraprestación que es el salario, el trabajo no puede ser realizado por una tercera persona que designe el mismo trabajador para su suplencia en la fuente laboral.
- La subordinación, es el superior jerárquico llamado patrón, que encomienda las actividades al trabajador, desenvolviéndose éste de acuerdo a sus aptitudes y capacidades.
- El salario, es el pago por los servicios prestados del trabajador hacia el patrón

## 1.4 Sujetos de la relación individual de trabajo

La relación de trabajo se da con dos sujetos: Patrón y Trabajador, quienes se encuentran sujetos a derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo encomienda a ambos, además de estos sujetos, existe otras figuras jurídicas que son los intermediarios de los patrones y los representantes del patrón, personas que a continuación se describen

- Trabajador
- Patrón
- Intermediario
- Representante del Patrón
- Empresa
- Establecimiento

## 1.5 Contrato individual de trabajo

El Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.
- VI. La forma y el monto del salario.
- VII. El día y el lugar de pago del salario.
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado
- IX. Otras condiciones de trabajo

# Unidad I

## 1.6 Duración de la relación laboral

- a) Obra determinada, solo se contrata a los trabajadores para el cumplimiento y terminación de una obra específica, por ejemplo: lo que dure la construcción de un edificio, aquí no importa el fijar tiempo para la terminación del edificio, si no que la relación laboral terminará cuando culmine la construcción del proyecto.
- b) Tiempo determinado, solo se contrata a los trabajadores por cierto tiempo. El artículo 37 de la Ley Federal del trabajo únicamente se deben de celebrar estos contratos cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto el substituir temporalmente otro trabajador y en los demás casos previstos por la ley

## 1.7 Suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral

### Suspensión

Las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, se señala en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo

- La enfermedad contagiosa del trabajador.
- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
- El arresto del trabajador.
- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución.
- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales
- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos,

# Unidad I

## 1.7 Suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral

### Rescisión

La rescisión de las relaciones de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral o, como cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas, el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

- Engañarlo el trabajador o en su caso
- Incurrir el trabajador
- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros
- Cometer el trabajador
- Ocasionar el trabajador
- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves
- Comprometer el trabajador
- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa
- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas
- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez
- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo
- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de iguales maneras graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.