

**Nombre de alumno: Danilo Sánchez Espinoza.**

**Nombre del profesor: Gladis Adaline Hernández López.**

**Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico.**

**Materia: Relaciones laborales.**

**Grado: 4° cuatrimestre.**

**Grupo: Administración de empresas**

Ocosingo Chiapas, a 6 de Noviembre de 2021.

## Relaciones laborales.

<b>Antecedentes del Derecho laboral .</b>	<p>El <b>Derecho Laboral</b> 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.</p>	<p>Acontecimientos históricos: <b>En el ámbito Internacional</b>, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (<b>siglos XVIII-XIX</b>), época de transición del taller a la fábrica; el artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad.</li><li>➤ <b>En Primera Guerra Mundial, en 1919</b>, se creó la Organización Internacional del Trabajo (<b>OIT</b>), se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal.</li><li>➤ <b>Al terminar la Segunda Guerra Mundial, en 1945</b>, se creó la Organización de las Naciones Unidas (<b>ONU</b>), dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados,</li><li>➤ <b>En el ámbito nacional</b>, en México, también se reconoció la protección de los trabajadores desde la <b>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857</b>, además se estableció la libertad de profesión, la retribución justa y se consideraba al trabajo como una mercancía, de acuerdo con los contratos de servicios que se suscribían.</li></ul>	<p><b>La transformación</b> más importante en nuestro país fue la entrada en vigor en el <b>año 1917</b> de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante la cual se estableció el <b>artículo 123</b>, que señaló lo siguiente: <b>a)</b> Jornada de trabajo de ocho horas. <b>b)</b> Protección al trabajo de mujeres y menores. <b>c)</b> Protección de menores y mujeres <b>d)</b> Retribución justa al trabajo. <b>e)</b> Se faculta al Congreso de la Unión el Legislar en materia Laboral.</p> <p><b>Posteriormente, en 1931</b>, se creó la Ley Federal del Trabajo, misma que fue reglamentaria del <b>artículo 123</b> Constitucional, ley que reguló las relaciones entre capital y trabajo y se crearon autoridades como inspectores del trabajo, juntas municipales de conciliación, juntas centrales de conciliación y las comisiones especiales de salarios mínimos y en 1970 esa misma norma legal introdujo mayores prestaciones como: <b>mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitación para los trabajadores, primas de antigüedad, reparto de utilidades.</b></p>	
<b>Concepto de derecho laboral</b>	<p>El <b>Derecho Laboral</b> es un derecho protector de la clase trabajadora.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 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.</li><li>➤ <b>Desde el punto de vista legal</b>, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador.</li></ul>			
<b>Principios generales laborales</b>	<p>Estos principios son seis, los cuales se encuentran consagrados como garantías individuales y sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a saber:</p>	<ul style="list-style-type: none"><li><b>a) El Trabajo como derecho y saber</b>, este principio está señalado en los artículos 123 Constitucional, donde toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y en el 3 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual el trabajo es un derecho y un deber sociales.</li><li><b>b) La libertad en el empleo</b>, es una garantía individual que el artículo 5 Constitucional, ampara, y donde se señala que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.</li><li><b>c) Igualdad, este principio</b> también se encuentra en el artículo 123 Constitucional, en su fracción VII, el cual consigna que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.</li><li><b>d) Estabilidad en el empleo</b>, 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.</li><li><b>e) Aplicación de la norma más favorable para el trabajador</b>, en nuestra república existen varias normas jurídicas, por ejemplo, los trabajadores al servicio del estado o municipios que son amparados por el apartado B de la Constitución y para los demás trabajadores el apartado A; como ya se vio en esta misma Unidad.</li><li><b>f) Suplencia de la queja</b>, los conflictos laborales que se encuentren bajo la supervisión de un juez, y si el trabajador en este proceso comete algún error, esta autoridad lo subsanará, por ejemplo, si el trabajador presento un escrito con su apellido incorrecto, el juez tiene la libertad de corregir este error, cabe hacer mención que esta suplencia solo se aplicará cuando sea error cometido por el trabajador.</li></ul>		
<b>Relaciones individuales de trabajo</b>	<p>Tiene como finalidad que el alumno conozca el significado de las relaciones laborales, toda vez de que el Derecho Laboral, 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.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Además, se conocerán quienes son los sujetos de la relación laboral siendo: <b>el patrón, el trabajador, el intermediario</b> y el representante del patrón y cuáles son sus funciones de cada uno de éstos.</li><li>➤ <b>Se analizará dos hipótesis</b> que la normatividad señala por el tener o no tener por escrito las condiciones de trabajo, como lo es un contrato individual de trabajo y qué requisitos debe de tener como mínimo éste instrumento legal, y, por otro lado, se estudiará porqué motivos se suspende, rescinde y termina la relación laboral.</li></ul>			
<b>Concepto de relaciones individuales de trabajo.</b>	<p>El <b>artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala:</b> Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.</p>	<p><b>Desglosemos el concepto anterior de la siguiente manera:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>La relación laboral</b>, 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.</li><li>▪ <b>La subordinación</b>, es el superior jerárquico llamado patrón, que encomienda las actividades al trabajador, desenvolviéndose éste de acuerdo a sus aptitudes y capacidades.</li><li>▪ <b>El salario</b>, es el pago por los servicios prestados del trabajador hacia el patrón.</li></ul>		
<b>Sujetos de la relación individual de trabajo.</b>	<p><b>La relación de trabajo se da con dos sujetos:</b> Patrón y Trabajador, quienes se encuentran sujetos a derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo encomienda a ambos.</p>	<p><b>Existe otras figuras jurídicas que son los intermediarios de los patrones y los representantes del patrón.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Trabajador:</b> El artículo <b>8</b> de la Ley Federal del Trabajo, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido.</li><li>▪ <b>Patrón:</b> El Artículo <b>10</b> de este mismo ordenamiento jurídico, el Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, de esta figura jurídica, se desprende los intermediarios y los representantes del patrón, mismos que describimos a continuación.</li><li>▪ <b>Intermediario:</b> El intermediario del patrón, conforme al artículo 12 de la ley multicitada, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.</li><li>▪ <b>Representante del Patrón:</b> El artículo <b>11</b> del mismo ordenamiento legal, son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores., el trabajador está obligado a cumplir las órdenes de las personas que realicen funciones de administración, o dirección en las empresas y están supeditados a ellos.</li><li>▪ <b>Empresa:</b> Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.</li><li>▪ <b>Establecimiento:</b> Es la unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante.</li></ul>		
<b>Contrato individual de trabajo.</b>	<p><b>En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que:</b> 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.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>No importa si existe</b> un contrato denominado como tal, o suscrito por el patrón y el trabajador para que se lleve a cabo la relación laboral, sino más bien la obligación para el trabajador y el patrón es recíproca y regulada por la Ley Federal del Trabajo.</li><li>➤ <b>Un ejemplo:</b> será el que si un trabajador nunca firmó su contrato individual de trabajo cuando fue contratado, pero la relación laboral existe por el simple hecho de que le hayan pagado su salario de los días trabajados en la empresa.</li><li>➤ <b>Ahora bien</b>, el contrato individual de trabajo es importante firmarlo por el patrón y el trabajador ya que el artículo 24 de la misma ley, señala que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan “<b>contratos colectivos aplicables</b>”.</li><li>➤ <b>El artículo 26</b> contempla que la falta del escrito de las condiciones de trabajo no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.</li></ul>	<p><b>El amparado por el artículo 25 deberá contener:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.</li><li>II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.</li><li>III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.</li><li>IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo. V. La duración de la jornada.</li><li>VI. La forma y el monto del salario.</li><li>VII. El día y el lugar de pago del salario.</li><li>VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.</li><li>➤ <b>Los contratos colectivos de trabajo</b>, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas, artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.</li><li>IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.</li></ol>		
<b>Duración de la relación laboral</b>	<p><b>Las relaciones laborales pueden ser por:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li><b>a) Obra determinada</b>, 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.</li><li><b>b) Tiempo determinado</b>, solo se contrata a los trabajadores por cierto tiempo, por ejemplo: ya sea por quince días, seis meses, etc.</li></ol> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>El artículo 37 de la Ley Federal del trabajo</b> 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.</li><li>➤ Tiempo indeterminado, se contrata a los trabajadores sin saber cuál es la fecha de terminación laboral.</li></ul>			
<b>Suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral</b>	<p><b>Suspensión:</b> 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 <b>42 de la Ley Federal del Trabajo y son:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ La enfermedad contagiosa del trabajador.</li><li>▪ La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.</li><li>▪ La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.</li><li>▪ El arresto del trabajador.</li><li>▪ El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución<sup>3</sup> , y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>El IMSS le paga el 60%</b> de su salario desde el cuarto día de la incapacidad y hasta por un periodo de <b>52</b> semanas prorrogables por otras <b>26</b> si subsiste la incapacidad.</li><li>➤ <b>En cuanto a los servicios públicos</b>, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta.</li><li>▪ La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.</li><li>▪ La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.</li></ul>	<p><b>Rescisión:</b> 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, el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.</p> <p><b>La Ley Federal del Trabajo</b>, clasifica de dos formas la rescisión, siendo sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador, mismas que a continuación se diferencian:</p> <p><b>a) Rescisión de las relaciones laborales</b>, sin responsabilidad para el patrón: <b>El artículo 47</b> de la Ley Federal del Trabajo señala las causas <b>de rescisión</b> de la relación laboral de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y son:</p> <ol style="list-style-type: none"><li><b>I. Engañarlo el trabajador o en su caso</b>, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias.</li><li><b>II. Incurrir el trabajador</b>, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón.</li><li><b>III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros</b>, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior.</li><li><b>IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón</b>, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II.</li><li><b>V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente</b>, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas.</li><li><b>VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios</b> de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.</li><li><b>VII. Comprometer el trabajador</b>, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.</li><li><b>VIII. Cometer el trabajador</b> actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.</li><li><b>IX. Revelar el trabajador</b> los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.</li><li><b>X. Tener el trabajador</b> más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.</li><li><b>XI. Desobedecer el trabajador</b> al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.</li><li><b>XII. Negarse el trabajador</b> a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.</li><li><b>XIII. Concurrir el trabajador</b> a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.</li><li><b>XIV. La sentencia ejecutoriada</b> que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.</li><li><b>XV. Las análogas a las establecidas</b> en las fracciones anteriores, de iguales maneras graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.</li></ol>	<p><b>b) Rescisión de las relaciones laborales</b>, sin responsabilidad para el trabajador: El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y son:</p> <ol style="list-style-type: none"><li><b>I. Engañarlo el patrón</b>, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.</li><li><b>II. Incurrir el patrón</b>, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas.</li><li><b>III. Incurrir el patrón</b>, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.</li><li><b>IV. Reducir el patrón</b> el salario del trabajador.</li><li><b>V. No recibir el salario</b> correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.</li><li><b>VI. Sufrir perjuicios causados</b> maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.</li><li><b>VII. La existencia de un peligro</b> grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento</li><li><b>VIII. Comprometer el patrón</b>, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.</li><li><b>IX. Las análogas a las establecidas</b> en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</li></ol> <p><b>Terminación de la relación laboral:</b> Son causas de terminación de las relaciones de trabajo, conforme lo señalado por los artículos <b>53 y 434</b> de la Ley Federal del Trabajo, siendo:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) El mutuo consentimiento de las partes.</li><li>b) La muerte del trabajador.</li><li>c) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.</li><li>d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.</li><li>e) Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, además del pago de la prima de antigüedad.</li><li>f) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.</li><li>g) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.</li><li>h) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.</li><li>i) Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.</li><li>j) El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.</li></ol>	

# Bibliografía complementaria.

**Antología:** Relaciones laborales.

**Unidad: I**

**Temas:**

**1.1** Antecedentes del derecho laboral

**1.1.1** Concepto de derecho laboral

**1.2** Principios generales laborales

**1.3** Relaciones individuales de trabajo

**1.3.1** Concepto de relaciones individuales de trabajo

**1.4** Sujetos de la relación individual de trabajo

**1.5** Contrato individual de trabajo

**1.6** Duración de la relación laboral

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

Roberto Sanroman Aranda y otro, Derecho laboral, Editorial Mc Graw Hill, México, 2009.

Ricardo Méndez, Derecho laboral, un enfoque práctico, Editorial McGraw Hill, México, 2009.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Seguro Social.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.