



Alumno: Viviana Lizbeth García Moreno

Profesor: Ing. Darely Eunice Santizo Gutiérrez

Actividad: Cuadro sinóptico

Materia: Relaciones Laborales

Grado: 4° Cuatrimestre/LAE

Grupo: "A"

Frontera Comalapa Chiapas a 12 de septiembre de 2021.

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. (Sanromán, 2009: 15)

CONCEPTO

Conjunto de normas que tienen por base, en el sector privado, las relaciones de trabajo existentes entre un empleador y uno o más asalariados y que regulan las relaciones individuales (salarios, vacaciones retribuidas, despidos) y colectivas (Sindicatos, representación del personal, convenciones colectivas). El derecho laboral implica cierto número de principios que, por su generalidad, penetran en el sector público (libertad sindical, derecho de huelga).

PRINCIPIOS GENERALES LABORALES

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

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

La relación de trabajo es una noción jurídica que hace referencia a la correspondencia existente entre el asalariado y el patrón. Mediante esta relación de trabajo se crean derechos y obligaciones recíprocas para ambos sujetos.

DERECHO LABORAL

Elementos de la Relación Laboral

• Personal

El trabajo debe ser desempeñado, precisamente, por el trabajador contratado para ello y no puede ser prestado por una persona distinta.

• Subordinado

El trabajador tendrá una dependencia técnica del patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia. Es pertinente señalar que esa dependencia sólo existirá respecto del trabajo contratado.

• Remunerado

La prestación de un trabajo personal y subordinado al patrón tendrá una compensación económica para el trabajador.

TIPO DE TRABAJADOR	ACTIVIDAD
Trabajadores de planta o base	Son aquellos que desempeñan una actividad de rutina y de manera permanente para una empresa.
Trabajadores de temporada	Son aquellos que realizan actividades sólo durante determinadas épocas del año.
Trabajadores eventuales	Son aquellos que realizan temporalmente una labor continua.

Patrón

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo lo define de la siguiente manera: "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

- Empresa: Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.
- Establecimiento: Es la unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.
- Representante del Patrón: El artículo 11 del mismo ordenamiento legal, son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

Sujetos de la relación individual de trabajo
La relación de trabajo se da con dos sujetos:

En las relaciones laborales, individuales o colectivas, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores y los patrones.

☒ Intermediario:

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.

SUJETOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La duración en el empleo la determina, invariablemente, el contrato de trabajo y el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece la existencia de los siguientes tipos de contratos, divididos de la siguiente forma para su análisis:

- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato por obra
- Contrato de capacitación inicial
- Contrato sujeto a un periodo de prueba rato

Según el artículo 21 y el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la duración indeterminada, donde, a falta de estipulación expresa, debe reconocerse a toda relación de trabajo.

SUSPENSIÓN RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Suspensión Laboral

Es la interrupción temporal de la relación laboral. La característica principal de la suspensión es que afecta los derechos y obligaciones fundamentales, que nace con motivo de la relación contractual.

Suspensión relativa Interrumpe temporalmente algunas de las obligaciones principales de cualquiera de las partes.

Suspensión absoluta Interrumpe temporalmente las principales obligaciones de ambas partes.

Causas y efectos de suspensión

La ley Federal de Trabajo (Art. 42) señala:
Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
- IV. El arresto del trabajador.
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5.º de la Constitución y de las obligaciones consignadas en la fracción II, artículo 31, del mismo documento.
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y en otros semejantes.
- VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

SUSPENSIÓN RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Despido justificado

El patrón deberá de cuidar siempre lo estipulado en el artículo 47 de la ley laboral: entregar al trabajador el aviso correspondiente y en el cual indicará las causas que lo motivan para este hecho: y dentro del término correspondiente.

Separación voluntaria

Sucede cuando ambas partes, tanto patrón como trabajador, deciden dar por terminada la relación laboral de manera voluntaria.

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

* Causales imputables al trabajador El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón

- Causas imputables al patrón Estas causas tienen su origen en la conducta indebida del patrón: cuando no cumple con sus obligaciones fundamentales para con el trabajador y, ejerciendo las facultades potestativas que le otorga la ley, rescinde la relación laboral sin ninguna responsabilidad.

Terminación de las relaciones laborales

- Terminación individual de la relación de trabajo (por mutuo consentimiento) El concepto de terminación refiere a una motivación sin responsabilidad para las partes. Es el acto mediante el cual se extinguen de manera natural las relaciones de trabajo. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina han preferido referir la terminación de las relaciones de trabajo sólo a aquellas situaciones que no derivan de un conflicto.

Reinstalación o indemnización

La primera disyuntiva presentada al decidir qué acción se ha de intentar, según el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, señala que es elección del trabajador, cuando ha sido despedido, determinar si solicita la reinstalación en el mismo puesto y en las mismas condiciones que venía desempeñando o la indemnización constitucional. Como excepción, el legislador acepta que el patrón niegue a reinstalar a un trabajador; pero esto, solamente, lo debe de hacer en la etapa de ejecución de laudo, en vía incidental.