

Docente: Lic. Julio Cesar Pérez Moreno

Alumna: Ana Cristina Jiménez Espinosa

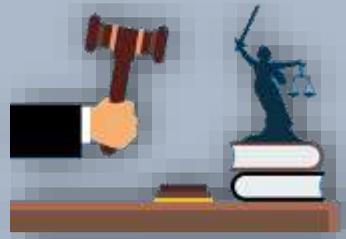
Materia: Derecho Laboral

Tema: Cuadro Sinóptico

Nivel: Licenciatura En Administración de Empresa

Semestre: 4er Cuatrimestre

Turno: "S"



Derecho Laboral

Definición del derecho laboral

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón; el contrato de trabajo; las condiciones de trabajo tales como la jornada laboral, el salario, los días de descanso, las vacaciones, entre otras; las formas de terminación de la relación laboral.

La importancia de los derechos laborales

El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

Antecedentes del derecho laboral

Historia del Derecho Laboral en México

El actual sistema legal tiene sus orígenes en Revolución Mexicana de 1910–1920, la cual crea la Constitución de 1917. El Artículo No. 123 de la Constitución da a los trabajadores el derecho de organizarse en sindicatos y realizar huelgas. El 28 de agosto de 1931 se promulgó en México la primera Ley Federal del Trabajo. Importantes antecedentes para su contenido fueron las leyes laborales del estado de Veracruz (1918 y 1924), y las de Yucatán (1918 y 1926).

Principios generales laborales

Los primeros antecedentes del derecho laboral o del trabajo

El 28 de agosto de 1931 se promulgó en México la primera Ley Federal del Trabajo. Importantes antecedentes para su contenido fueron las leyes laborales del estado de Veracruz (1918 y 1924), y las de Yucatán (1918 y 1926).

Los principios generales del derecho laboral

El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.

Fuentes del derecho laboral.

Se consideran fuentes del derecho todos aquellos actos y hechos del pasado que han servido para ordenar y regular las acciones y comportamientos de las personas. Ejemplo de ello es la costumbre y la religión, que establecían códigos de conducta para afianzar los buenos hábitos y evitar los vicios.

Las fuentes formales de derecho del trabajo son:

- La ley.
- La costumbre.
- La jurisprudencia.
- Principios generales del derecho.
- Sobre la ley está la costumbre, e incluso la jurisprudencia cuando otorgan aun, mayores beneficios a los trabajadores.

Características del derecho laboral

Qué es el derecho laboral y sus características y principios

El derecho laboral es una disciplina derivada del derecho que tiene como objetivo gestionar y verificar la relación existente entre el empleado y el empleador. La cual, toma en cuenta los derechos y responsabilidades individuales y colectivas, respetando los principios generales e integridad de cada persona.

Cuáles son las características de la relación laboral

Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre tres elementos esenciales: por un lado, el trabajo; por otro, el salario, sueldo o capital y, finalmente, el proceso productivo. En este caso, las relaciones laborales se dan entre dos personas. Por un lado, el trabajador, que es quien aporta el trabajo.



Historia del derecho laboral en México.

(México Prehispánico)

La Historia difícil y azarosa del Derecho del trabajo en su nacimiento y evolución nos brinda sabias enseñanzas sobre el presente y el futuro de tan importante disciplina. Nivel, que supone, además de la intelección de los datos, el juicio de que esa intelección es verdadera.

(México Colonial)

México Colonial. En materia laboral establecía: jornadas máximas de 8 horas, descansos semanales, pago del salario en efectivo, protección a mujeres embarazadas, prohibición de trabajar a los menores de 14 años, protección contra labores insalubres, obligación de proporcionar habitaciones a los indígenas

(México Independiente 1821 - 1910)

El artículo muestra las fuentes ideológicas y doctrinales que prepararon el camino al llamado constitucionalismo social en México desde finales del siglo XIX. Siguiendo de cerca las corrientes de la cuestión social europea, los liberales mexicanos discutieron la protección de los trabajadores y la dignificación del trabajo. Así, pasaron del principio de la libre contratación y ejercicio de la profesión que emanaba del antiguo artículo 5 de la Constitución de 1857 al del trabajo subordinado y asalariado del nuevo artículo 123 de la Constitución de 1917. Una mezcla de ideas libertarias y católicas e influencias externas desembocó en el debate fundacional y controvertido sobre registrar como norma constitucional la protección de los derechos sociales y económicos de los trabajadores manufactureros y agrícolas. Ello arrebató a la justicia jurisdiccional, en materia civil, (como era común en otros países de América) el control judicial de los pleitos derivados de la contratación, la permanencia y el despido de los trabajadores, que pasó al ámbito de las Juntas de Conciliación y Arbitraje bajo control del ejecutivo revolucionario de 1917.

(México Revolucionario 1910 - 1917)

Cómo eran las condiciones laborales en 1910
La represión sangrienta que sufrieron las huelgas de Cananea y Río Blanco es un ejemplo. Antes de la revolución, los obreros trabajaban 14 o 16 horas diarias, 6 días a la semana. En muchas fábricas se les obligaba quedarse al término de su jornada **laboral** para limpiar las máquinas, y no recibían ningún pago extra.

(México Postrevolucionario 1917 - 1970)

Qué artículo de la Constitución de 1917 habla sobre los derechos laborales
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.

(México Independiente 1821 - 1910)

1821 "El decreto Constitucional de la América Mexicana" otorga a México la independencia, solo se consagra un artículo laboral "que en ésta nación se consagraba la libertad de comercio e industria

Instituciones en México

Es la autoridad laboral que vigila el adecuado cumplimiento de la normatividad en los centros de trabajo, de acuerdo con la competencia administrativa, ya sea federal o estatal. Concepto de derecho colectivo del trabajo, así como las diversas figuras, sujetos e instituciones que lo conforman, tales como: la coalición, el sindicato, la federación, la confederación y el contrato colectivo de trabajo, el contrato ley, el reglamento interior de trabajo, la huelga, entre otros. - La Secretaría del Trabajo y Previsión Social; - El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; - La Secretaría de Hacienda y Crédito Público; - La Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado.



Relaciones individuales de trabajo

Concepto de relaciones individuales de trabajo

Conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), “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”.

Relaciones individuales de trabajo

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Contrato individual de trabajo

Contrato individual
Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado y mediante una retribución convenida (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo). La existencia de este contrato se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.



Contrato individual
Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado y mediante una retribución convenida (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo). La existencia de este contrato se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Duración

Duración de las relaciones de trabajo:
Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado (art. 35 LFT).



La mayoría de los países han adoptado legislación en cuanto a la duración del trabajo, que no debería sobrepasar las 48 horas semanales; en la mayoría de los países, las horas efectivamente trabajadas por semana son inferiores a la norma de 48 horas establecida en los convenios de la OIT.

Sujetos que intervienen

Los sujetos de la relación laboral son el trabajador y el patrón. El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado. El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.



La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones



Relaciones individuales de trabajo

Derechos y obligaciones de los patrones

Derecho de administración: El patrón puede dirigir y gestionar absolutamente todo lo relacionado al trabajo, incluyendo las tareas a realizar, los salarios, los horarios, el lugar de trabajo y más. Entre las obligaciones de los patrones, se encuentran la integración correcta y completa del expediente del trabajador, para estar en posibilidad de acreditar las condiciones de trabajo ante una eventual demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por parte de algún colaborador, tal y como lo señalan

Derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores

- Pago de salarios.
- Expedición de constancia de días trabajados.
- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- Pago de aguinaldo.
- Periodo anual de vacaciones y el pago de la prima vacacional correspondiente.
- Cómputo y pago de horas extras.

Derechos y obligaciones de los trabajadores

Cumplir las órdenes e instrucciones del patrón siempre que no sean abusivas o ilegítimas, en el ejercicio regular de sus funciones directivas. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo. Contribuir a la mejora de la productividad. Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

- Observar las normas de trabajo.
- Pagar salarios e indemnizaciones conforme a lo pactado.
- Proporcionar herramientas de trabajo en buen estado.
- Proporcionar lugar de guarda para herramientas de trabajo.
- Poner a disposición de los trabajadores sillas suficientes

Suspensión, rescisión, y terminación de la relación laboral

Cuando existe una relación laboral, bajo algunas circunstancias se puede presentar una suspensión, rescisión o terminación de las relaciones de trabajo, y la Ley Federal del Trabajo contempla dentro de su articulado las causas que son justificadas para que esto se dé Como dice el Artículo 42 de esta Ley. 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.

Efectos

El principal efecto de la suspensión de la relación de trabajo es que, durante algún tiempo delimitado, ninguna de las dos partes tiene que cumplir con las obligaciones laborales que adquirió; es decir, ni el patrón está obligado al pago del salario, ni el trabajador a la prestación del servicio.