



Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del Alumno

José Alberto Hernández Contreras

Nombre del tema

Derecho al trabajo y relaciones individuales del trabajo

Parcial

2

Nombre de la Materia

Derecho individual del trabajo

Nombre del profesor

José Reyes Rueda Rueda

Nombre de la Licenciatura

Derecho

Cuatrimestre

6to

pichucalco Chiapas, 14 julio de 2023

DERECHO AL TRABAJO

Antecedentes del derecho al trabajo

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), época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo.

Definición del derecho del trabajo

Néstor de Buen propone la siguiente definición: El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

Aplicación de la norma más favorable

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. Esta interpretación que hace la ley laboral la tenemos establecida en los principios generales del derecho del trabajo, ya que como sabemos el derecho del trabajo es un derecho inminentemente social cuyo objetivo fundamental es la protección de la clase trabajadora al considerarla la más débil de la relación laboral.

Principios que rigen al derecho del trabajo

Como un derecho y como un deber al trabajador Este principio lo tenemos contenido en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 3° que a la letra dice: Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Características generales del derecho del trabajo

El derecho del trabajo como deber social Esto quiere decir, que sus normas tienen por objeto establecer beneficios para los trabajadores. Dignidad del trabajador La ley laboral actual tiene entre otros objetivos, el de garantizar a los trabajadores un salario digno y decoroso que le permita obtener un nivel de vida más digno. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Fuentes del derecho del trabajo

Tradicionalmente se han estudiado las fuentes, clasificándolas en tres grupos, por lo que se dividen en: fuentes materiales, históricas y formales. Las fuentes materiales son los factores, elementos, circunstancias e ideales de carácter social, político, económico, valorativo y de cualquier índole que determinan el contenido y estructura del derecho. Las fuentes históricas, en realidad, constituyen el estudio de las normas que precedieron al derecho positivo vigente, con su antecedente formal y material, la mayoría de estas fuentes se encuentran en documentos; por ejemplo, La Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano que surgió en 1789 en la Francia revolucionaria. las fuentes formales, es susceptible de estudiarse en dos sentidos: el primero, referido al proceso de creación del derecho y el segundo se refiere a los estilos de manifestación de las normas jurídico-laborales

Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

A esto se llama determinar su naturaleza jurídica. Es, en suma, un problema de clasificación y, por lo tanto, de ciencia del Derecho, ya que el derecho es objeto de una ciencia. En este caso el Derecho del Trabajo tiene objeto, autonomía, jurisdicción, legislación y estudio doctrinal. La mayoría de los estudiosos del Derecho del Trabajo lo ubican dentro del Derecho Social, esto en razón de que el derecho laboral regula las relaciones entre trabajadores y empleadores en las que, no obstante ser de orden individual.

Artículo 5 de la constitución política de los estados unidos mexicanos

ARTÍCULO 5 - A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

DERECHO AL TRABAJO

Naturaleza jurídica de los derechos laborales

En cuanto a los derechos humanos laborales se refiere, la OIT (2010: 22) establece dentro de sus fines y objetivos que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. Dentro de este grupo de personas se encuentran precisamente los trabajadores y sus derechos.



Artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos

El 27 de enero de 1917 quedó aprobado el artículo 123 de la Constitución en donde se consagran las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, un grupo socialmente débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas.



Apartado A del artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos

La ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo. En términos generales, el apartado A regula la duración de la jornada de trabajo, la prohibición de que menores de 14 años trabajen, el descanso semanal obligatorio, los derechos de las mujeres embarazadas, el derecho al salario mínimo, la igualdad salarial en trabajos iguales, los embargos, compensación o descuento del salario mínimo, el derecho a la participación de las utilidades, la obligación de que el salario se pague en moneda de curso legal, el derecho al pago de tiempo extraordinario laborado, la obligación de procurar vivienda digna a los trabajadores, el derecho a la capacitación y adiestramiento, la protección de los trabajadores respecto de riesgos de trabajo, el derecho a que las instalaciones laborales sean seguras e higiénicas, el derecho a la sindicalización, el derecho de huelga y paros laborales,



Apartado B del artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos

Este apartado regula las relaciones de trabajo que se establecen entre el gobierno y sus trabajadores. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o también conocida como la ley burocrática es precisamente la ley reglamentaria. Esta ley, como la Ley federal del Trabajo, tienen como objetivo, entre otros, limitar la jornada laboral, la necesidad de otorgar a los trabajadores un descanso semanal, proporcionarles vacaciones anualmente, pagarles un salario justo, brindarles capacitación y adiestramiento, etc.

RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

Concepto de relación de trabajo

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 asalariado y/o trabajador y/o trabajador u operario, y otra persona, denominada el empleador o el patrón, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Contrato Individual de trabajo

En el segundo párrafo del artículo 20 de la ley laboral actual se dice lo siguiente: 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. De esta definición podemos desprender las siguientes conclusiones: a. Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren, ya que éste será un contrato de trabajo, que produce, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por la otra la de pagar un salario.

Duración de la relación laboral

La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral, misma que establece la existencia de los tipos de contratos, que para su análisis los dividiremos en: • Contrato por tiempo determinado • Contrato por tiempo indeterminado • Contrato por obra • Capacitación inicial o a prueba.

Patrón o empleador

La ley laboral lo define en su artículo 10 de la siguiente manera: "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". De la definición anterior, podemos darnos cuenta de que el patrón puede ser persona física o sociedad legalmente constituida de acuerdo a las leyes civiles o mercantiles según sea el caso y el trabajador, siempre será una persona física ya que tiene que prestar el trabajo de manera personal y subordinada.

Trabajador u operario

El artículo 8° de la ley laboral vigente define: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Características: > Debe ser una persona física > Debe prestar el servicio de manera personal > Debe ser en forma subordinada, con obediencia y respeto. > El horario debe estar sujeto a un horario de labores (jornada).

Sujetos que intervienen en la relación individual del trabajo

Cuando se establece una relación de cualquier naturaleza, siempre habrá sujetos que tendrán una participación ya sea activa o pasiva; y, en el caso de una relación laboral, ésta se establece entre el que posee los medios de producción, es decir, entre el patrón y el que aporta su fuerza de trabajo, que es precisamente el trabajador y que a continuación, analizaremos.

La empresa o establecimiento

A) Empresa Para que la relación de trabajo se pueda establecer, es indispensable la existencia de un centro de trabajo, siendo éste por lo general lo que conocemos como empresa. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16 señala: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios". B) Establecimiento Consideramos pertinente mencionar que la empresa generalmente cuenta con lugares anexos a ella, debido a su giro o actividad, es por esta razón que existe lo que llamamos establecimiento que también se conoce como sucursal filial, derivada de la misma organización de la empresa y necesaria para un mejor funcionamiento, por lo que este establecimiento también solicita la prestación de servicios de manera personal y subordinada.

Terminación, suspensión o rescisión de una relación laboral

Al iniciar el estudio de este tema, consideramos que es de vital importancia establecer la diferencia entre los conceptos de 'suspensión', 'rescisión' y 'terminación' de la relación de trabajo para que podamos entender en qué casos habrá únicamente una interrupción temporal de las actividades, cuándo habrá una rescisión justificada y en qué casos la relación de trabajo podrá terminar sin responsabilidad para las partes. Nuestra ley Federal del Trabajo contempla estas causas, mismas que serán motivo de estudio en el presente trabajo.

RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

Suspensión y causas de suspensión laboral

La suspensión es la interrupción temporal de la relación laboral. La característica principal de la suspensión es que afecta los derechos y obligaciones fundamentales que nacen con motivo de la relación contractual, pero mantiene vigente esta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo efecto determinadas consecuencias secundarias. La LFT señala en su artículo 42: 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;

Rescisión de las relaciones de trabajo

Es el acto mediante el cual una de las partes da por concluida de manera unilateral la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento por parte de la otra. Esto significa que, cuando alguna de las partes que conforman la relación laboral, incumple con alguna o algunas de las obligaciones consignadas en la ley, a partir de ese momento nace el derecho de la parte afectada para rescindirle la relación laboral a la infractora sin ninguna responsabilidad.

Terminación de la relación de trabajo

Al respecto, la ley del trabajo, en su artículo 53 señala: Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: 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.