

A large, dark blue logo consisting of a stylized graphic of three curved lines on the left, followed by the letters 'UDS' in a bold, sans-serif font, and the text 'Mi Universidad' below it.

Nombre del Alumno: Erika Guadalupe López Gordillo

Nombre del tema: Derecho al Trabajo y Relaciones Individuales de Trabajo

Parcial: Primero

Nombre de la Materia: Derecho Individual del Trabajo

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre de la Licenciatura: Derecho

Cuatrimestre: Sexto

Comitán de Domínguez, Chiapas, a 10 de Julio del 2023.

DERECHO AL TRABAJO

Antecedentes del derecho al trabajo

En el ámbito Internacional, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial.

Se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad.

EN 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

En México, se reconoció la protección de trabajadores desde la CPEUM de 1857.

Transformación mas importante fue la entrada en vigencia de la CPEUM de 1917.

Art. 123 de la CPEUM, ley que reguló las relaciones entre capital y trabajo.

En 1931, se creó la Ley Federal del Trabajo, misma que fue reglamentaria del artículo 123 de la CPEUM.

DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los trabajadores se agrupan y crean los cimientos de las actuales instituciones laborales.

Derecho del trabajo implica un conjunto de normas y nos referimos al derecho objetivo.

Conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales.

Aplicación de la norma más favorable

Art. 2 LFT. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social.

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.

Características generales del derecho del trabajo

El derecho del trabajo como deber social

Dignidad del trabajador

Derecho irrenunciable

Debe de contener un mínimo de garantías.

Principios que rigen al derecho del trabajo

Como un derecho y como un deber al trabajador. Art. 3 de la LFT.

Libertad, art. 5 de la CPEUM.

Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Art. 123 CPEUM, apartado "A", fracción VII, Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.

Fuentes del derecho del trabajo

Fuentes materiales son los factores, elementos, circunstancias e ideales de carácter social, político, económico, valorativo, etc.

Fuentes históricas, en realidad, constituyen el estudio de las normas que precedieron al derecho positivo vigente, con su antecedente formal y material.

Fuentes formales, en dos sentidos: el primero, referido al proceso de creación del derecho y el segundo a los estilos de manifestación de las normas jurídico laborales

Se deben considerar las siguientes fuentes: legislación, principios generales del derecho, principios generales de justicia social, jurisprudencia y costumbre.

Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Derecho del Trabajo tiene objeto, autonomía, jurisdicción, legislación y estudio doctrinal.

Lo ubican dentro del Derecho Social.

Art. 5 CPEUM

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Naturaleza jurídica de los derechos laborales.

La OIT, 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".

Art. 123 CPEUM

El 27 de enero del 1917 quedó aprobado el art. 123 donde se consagran las garantías más importantes para los trabajadores.

Art. 123 Apartado A, regula las relaciones contractuales laborales entre trabajadores y patrones de la iniciativa privada e incluso abarca las actividades de algunas empresas paraestatales.

Apartado B, regula las relaciones de trabajo que se establecen entre el gobierno y sus trabajadores.

RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

Concepto de relación de trabajo

Noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada asalariado, etc. y otra denominada empleador o patrón.

Art 20 LFT, la relación de trabajo puede nacer de un contrato.

Para que exista relación laboral deberá contener: personal, subordinado y remunerado.



Contrato individual de trabajo

Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Elementos esenciales: Art 1769 CCCH, consentimiento y el objeto posible.

Elementos de validez: capacidad de las partes y la forma.

Art. 121 LFT, presunción de existencia del contrato.

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.

Tipos de contratos: contrato por tiempo determinado; por tiempo indeterminado; por obra y capacitación inicial o a prueba.

Sujetos que intervienen en la relación individual del trabajo.

Sujetos que tendrán participación activa o pasiva, se establece entre el patrón y trabajador.

Trabajador u operario

Art. 8 ley laboral, Trabajador persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Características, Debe ser: una persona física, prestar servicio de manera personal, en forma subordinada, con obediencia y respeto, y horario sujeto a horario de laborales.

Clasificación: Trabajadores de planta o base permanentes, de planta o base de temporada, eventuales, ocasionales, intermitentes, sustitutos o interinos.

Patrón o empleador

Art. 10, persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Art. 41 LFT, La sustitución del patrón no afectará el trabajo de la empresa o establecimiento.

Intermediario: aquel que contrata a nombre y beneficio de un tercero los servicios del trabajador.

La empresa o establecimiento

Art. 16 LFT, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Establecimiento: sucursal filial, derivada de la misma organización de la empresa y necesaria para un mejor funcionamiento.

Suspensión y causas de suspensión laboral.

Suspensión es la interrupción temporal de la relación laboral.

Suspensión en absoluta: interrumpe temporalmente alguna o algunas de las obligaciones principales de alguna de las partes.

Suspensión relativa: interrumpe temporalmente las principales obligaciones de ambas partes

Causas legales de suspensión contempladas en el art. 42 de la LFT.

Art. 43. LFT, señala los efectos de la suspensión a que se refiere el art. 42

Rescisión de las relaciones de trabajo

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.

Art. 47 establece, cuáles son las causas de rescisión

Art. 50 plantea dos hipótesis, según que la relación se haya establecido por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Terminación de la relación de trabajo

Art, 53 señala las causas de terminación de las relaciones de trabajo.

Mutuo consentimiento de las partes; muerte del trabajador; casos a que se refiere al art. 434, etc.