



Mi Universidad

CUADRO-SINOPTICO

Nombre del Alumno: GILDER MATEO LOPEZ

Nombre del tema: DERECHO AL TRABAJO Y RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Parcial: 2 PARCIAL

Nombre de la Materia: DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Nombre del profesor: GLADIS ADILENE HERNANDEZ LOPEZ

Nombre de la Licenciatura: LICENCIATURA EN DERECHO

1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO AL TRABAJO.

El Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón.

La transformación más importante en nuestro país fue la entrada en vigor en el año 1917 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante la cual se estableció el art. 123.

A) jornada de trabajo de ocho horas.
C) protección al trabajo de mujeres y menores.
D) retribución justa al trabajo
E) Se facultó al congreso de la unión el Legislar en materia laboral.

1.2 DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedentes, entre otros, el abuso del hombre por hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte por el débil.

Ante esta situación problemática, nace la necesidad de crear diversos instrumentos de defensa de las clases más desfavorecidas, y es así como los trabajadores se agrupan y crean los cimientos de las actuales instituciones laborales.

Lo real es cuando usamos la expresión derecho del trabajo implica un conjunto de normas y nos referimos al derecho abjetivo.

Para Mario de la Cueva, el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

el derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, significan y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana.

1.3 APLICACIÓN DE LA NORMA MÁS FAVORABLE.

Fundamentalmente se refiere a que hay duda respecto de la aplicación de la norma laboral, se tiene que aplicar la que más beneficie al trabajador.

La ley del trabajo en su art. 18 establece. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los art. 2° y 3°.

Se entiende por trabajo digno o decente a aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias, sexuales, o estado civil.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestrictivo a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

1.4 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Considerándose como un Derecho de protección a un grupo socialmente débil , a la más castigada por la economía .

Las normas jurídicas laborales tienen como objetivo primordial , dignificar la actividad de la clase trabajadora , reivindicándolo.

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.

1.5 PRINCIPIOS QUE RIGEN AL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho laboral consigna una serie de principios en favor de los trabajadores, a partir de la Constitución y cuya finalidad es la de reivindicarles sus Derechos, con el propósito de devolverles su calidad y dignidad humana en la prestación del servicio.

1.6 FUENTES DEL DRECHO DEL TRABAJO.

El estudio de las fuentes de derecho del trabajo se propone explicar los procesos de creación, y los estilos de manifestación de las normas jurídicas.

No podemos ni debemos abordar el estudio jurídico del Derecho atendiendo a simples fórmulas formalistas, prescindiendo del contenido, prescindiendo del contenido y de la validez axiológica de las normas legales del trabajo.

Se puede concluir que si el objetivo fundamental del derecho es la justicia, entonces la justicia social es la base, la fuente misma, de la legitimidad del sistema jurídico laboral.

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.

1.7 NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En este caso el Derecho del Trabajo tiene objeto ,
autonomía, jurisdicción , legislación y estudio
doctrinal.

La mayoría de los estudiosos del Derecho del Trabajo
los 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, no produce diferencia entre
las partes, fundamentalmente en el orden sustantivo.

1.8 ARTICULO 5 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Es importante describir que nuestra constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, es de los instrumentos más importantes, por que al encontrarse en su división tradicional, encontramos que existe la parte dogmática que establece los derechos humanos de cada una de las personas o individuos que se encuentran en nuestro país.

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

1.9 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 , tiene derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades .

1.10 ARTICULO 123 DE LA COSNTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El 27 de enero de 1927 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.

Originalmente la Constitución Política Mexicana en su art. 123 no tenía apartados, por los que crearse en el año de 1931 la ley del trabajo , se habla del apartado "A" posteriormente en el año de 1960 al crearse la ley burocrrática se introduce el apartado "B".

1.11 APARTADO A DEL ARTICULO 123 DE LA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS.

Este apartado regula las relaciones contractuales laborales entre trabajadores y patrones de la iniciativa privada e incluso abarca las actividades de algunas empresas paraestatales .

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 entre trabajos iguales , los embargos , compensación o descuento del salario mínimo , el derecho a la participación de las utilidades.

1.12 APARTADO B DEL ARTICULO

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, tiene 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.

En toda persona que presenta un servicio físico, intelectual, o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales con los que nos está indicando dos clases de trabajadores, los que son de tiempo indefinido y los temporales, agragando el art. 12 a los trabajadores por obra determina los trabajadores por tiempo fijo.

Finalmente, la exclusión de los trabajadores de confianza del derecho a la estabilidad en el empleo.

2.1 CONCEPTO DE RELACIÓN DEL 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 asalariado y a otra persona denominada el patron, a que proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho de trabajo y la seguridad social.

Para que exista una relación laboral deberá contener los siguientes requisitos:
Personal, Subordinado, Remunerado.

2.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Todo contrato para que tenga plena vigencia jurídica, debe reunir ciertos requisitos.

Se entiende como tal, el acuerdo de dos o más personas en donde manifiestan su voluntad real sobre una situación jurídica que tiene por objeto producir consecuencias de derecho y su forma de ser expresa o tácita.

La ley federal del Trabajo señala que el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito o documento a que se refiere el art. 25 de dicha ley.

2.3 DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Quizá las dos más importantes son las que se refieren a la naturaleza laboral que se su pone en toda prestación de servicios , que establece la ley Federal del Trabajo en su art. 21 y ala duración indeterminada.

La duración del empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el articulo 35 de la legislación laboral, misma que establece la existencia de los dos tipos de contratos.

CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO.
CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO.
CONTRATO POR OBRA.
CAPACITACIÓN INICIAL O A PRUEBA.

2.4 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.

2.5 TRABAJADOR U OPRARIO.

El art. 8° de la Ley laboral vigente define: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Debe ser una persona física
Debe prestar el servicio de manera personal.
Debe ser de forma subordinada, con obediencia y respeto.
El horario debe ser sujeto a un horario de labores (jornada).

TRABAJADORES DE PLANTA O BASE PERMANENTE.
TRABAJADORES DE PLANTA O BASE DE TEMPORADA.
TRABAJADORES EVENTUALES.
TRABAJADORES OCASIONALES.
TRABAJADORES INTERMITENTES.
TRABAJADORES SUSTITUTOS O INTERINOS.

2.6 PATRÓN O EMPLEADOR.

Asimismo la ley laboral señala que el beneficiario del trabajo , aunque no contrate en forma directa , será considerado como patrón solidario, reponiendo por lo tanto dela relación de trabajo.

Se determina en la ley de trabajo a las perosnas que por disposición legal se les va a considerar como representantes del patrón señalando que los directores , administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimineto, seran considerados representantes del patrón.

La subgración personal pude definirse como la situación de una persona por otra, en una relación jurídica , de tal manera que la sustituta a suma la totalidad e los derechos y obligaciones de la sustituida.

2.7 LA EMPRESA O 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.

La ley laboral en el artículo 16 parte final señala por establecimiento, "La unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea para integrarse y contribuir a la realización de los fines de la empresa.

2.9 SUSPENSIÓN Y CAUSA 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 esa, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo efecto determinadas consecuencias secundarias.

La primera solamente interrumpe temporalmente alguna o algunas obligaciones principales de algunas de las partes, por ejemplo en caso de una licencia por maternidad durante este tiempo la madre trabajadora no se presentara a trabajar pero tendra derecho a cobrar el 100% de su salario

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

2.10 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.

Esta significa que cuando una 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 rendirle la relación laboral.

El art. 47 de la citada ley establece, cuales son las causas de rescisión por lo cual describiremos algunas, pero es necesario de ar lectura al presente articulo.

Engañarlo al trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificado falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

2.11 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Al respecto la ley del trabajo señala , en su art. 53 señala.

- I.- El mutuo consentimiento.
- 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.
- V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.