

# MI UNIVERSIDAD UDS



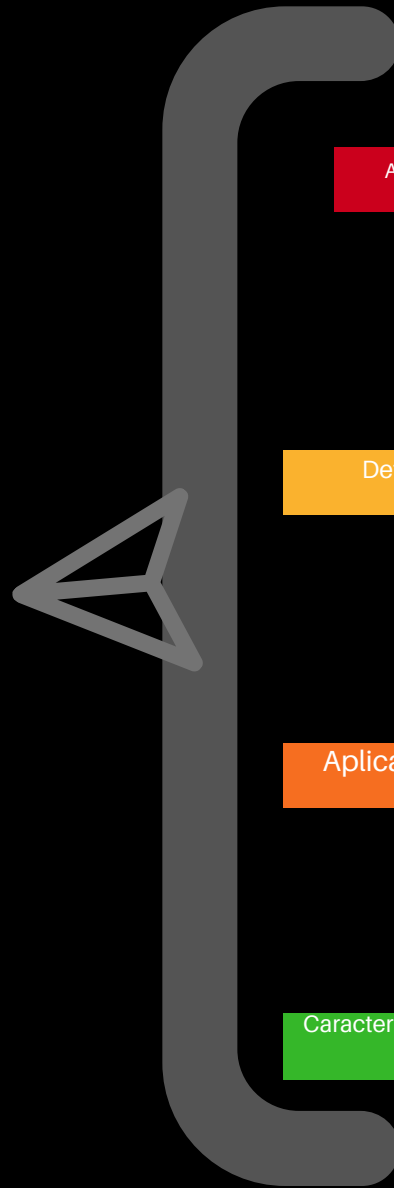
MATERIA: DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

NOMBRE DEL DOCENTE: Gladis Adilene  
Hernández López

NOMBRE DEL ALUMNO: BRAYAN JOSEPH  
TLAMANI LOPEZ

ANTOLOGIA: UDS

# DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO



## Antecedentes del derecho del trabajo

El origen del artículo 123 constitucional proviene de un contexto revolucionario, luego de décadas de opresión obrera y campesina en el régimen de Porfirio Díaz. Algunos de los antecedentes más importantes de la Revolución Mexicana fueron precisamente movimientos obreros

en 1970 esa misma norma legal introdujo mayores prestaciones como: mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitación para los trabajadores, primas de antigüedad, reparto de utilidades, y mejores procesos para regular la impartición de justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje

2019, se sustituyen las juntas de conciliación y arbitraje, por los centro de conciliación y registro laboral y los tribunales laborales del poder judicial, quien son las autoridades para resolver un conflicto laboral, que pueda suscitarse ente el patrón y el trabajador.

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedentes, entre otros, el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil. Se ha manifestado que la historia del Derecho del Trabajo no es en si misma otra cosa que la historia del hombre

## Definición del derecho del trabajo

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.

El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican 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.

Es el principio que resuelve el conflicto en el que dos normas vigentes y mutuamente incompatibles resultan aplicables a una sola situación y es necesario definir cuál de ellas la regira

## Aplicación de la norma más favorable

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales

Se entiende por trabajo digno o decente 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; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador

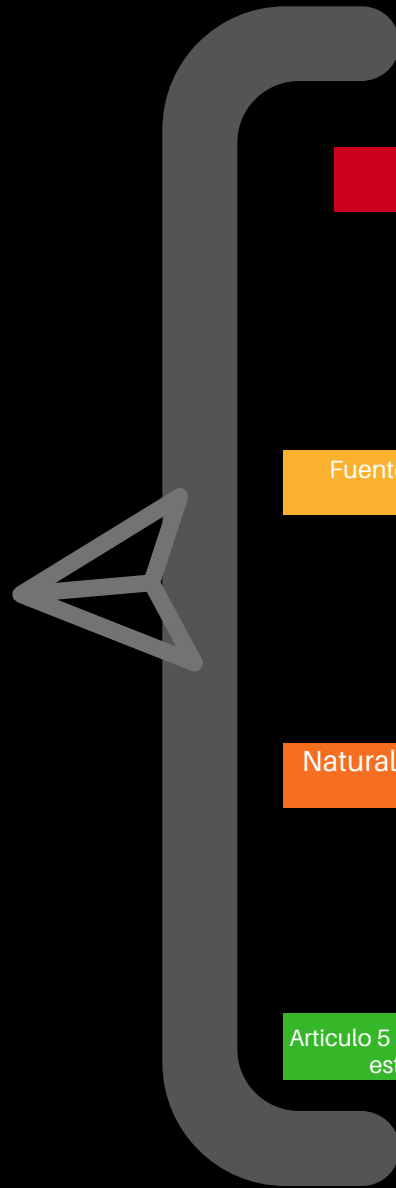
el artículo 90 de la ley de la materia en su segundo párrafo señala: El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

## Características generales del derecho del trabajo

El Derecho del Trabajo es un derecho irrenunciable, por lo que se refiere a los beneficios que otorga a los trabajadores, e imparativo, por cuanto sus disposiciones deben ser cumplidas inexorablemente por los patrones.

- Dinámico: evoluciona según los procesos socioeconómicos de cada país.
- Social: representa el interés de la sociedad.
- Expansivo: se va actualizando continuamente.
- Autónomo: tiene una normativa propia.
- Específico: se restringe a las relaciones de trabajo

# DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO



## Principios que rigen al derecho del trabajo

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.

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 UNIVERSIDAD DEL SURESTE 17 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.

La Ley Federal del Trabajo inserta este principio en su artículo 4\* que expresa lo siguiente: UNIVERSIDAD DEL SURESTE 18 No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos

Derecho Laboral son todos aquellos lugares donde nacen las normas. Son aquellos actos que sirven para ordenar las acciones o comportamiento de las personas.

## Fuentes del derecho del trabajo

El Derecho es una manifestación del humanismo, tiene que ver con la persona, con sus problemas y su entorno, así, el principio y el fin del derecho del trabajo, tiene que ver con el hombre y sus problemas, con su circunstancia laboral.

La tercera vertiente, 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, por lo tanto, debemos de considerar las siguientes fuentes: - Legislación

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

## Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

fundamentalmente en el orden sustantivo, por lo que el derecho laboral claramente encaja en los lineamientos del Derecho Social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea de igualdad por compensación que es característica del derecho social, cuya meta es lograr la justicia social.

La primera asimila al trabajo con labor, como condición para poder vivir, acción que hace que muchas organizaciones consideren a las personas vinculadas bajo dependencia como partes de un engranaje

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.

## Artículo 5 de la constitución política de los estados unidos mexicanos

derecho que podemos ejercer en este instrumento en el momento que las mismas leyes lo permiten, sin duda nuestra ley reglamentaria es la ley federal del trabajo, quien al ejercer el derecho al trabajo, el individuo se convierte en trabajador o en patrón y en automático aparecen los derechos laborales.

# DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

## Naturaleza jurídica de los derechos laborales

La naturaleza jurídica del derecho laboral en México se encuentra establecida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en diversas leyes laborales. En términos generales, se considera que el derecho laboral

una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad. Reynoso (2006) señala que el trabajo tiene una importante trascendencia en la vida económica, política y social, y surge la necesidad de organizarlo y establecer leyes laborales que permiten regular las relaciones laborales.

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

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.

## Artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos

II) El 18 de agosto de 1931 nació la Ley Federal del Trabajo, con esto se logra la federalización de la ley laboral, anteriormente se le conocía como Código Federal del Trabajo.

V) El 14 de febrero de 1972 se logró la prestación de habitación para los trabajadores, en donde el patrón debe inscribir a sus trabajadores al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

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

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

respeto 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, la autoridad jurisdiccional ante quien se dirimen los conflictos laborales, las consecuencias para los patrones

autoridades laborales los conflictos laborales, los derechos de los trabajadores ante el despido injusto, la preferencia de los créditos de los trabajadores, la protección del patrimonio familiar ante las deudas de los trabajadores, la obligación del estado de conformar agencias de empleo, la protección laboral de los trabajadores mexicanos ante empresarios extranjeros

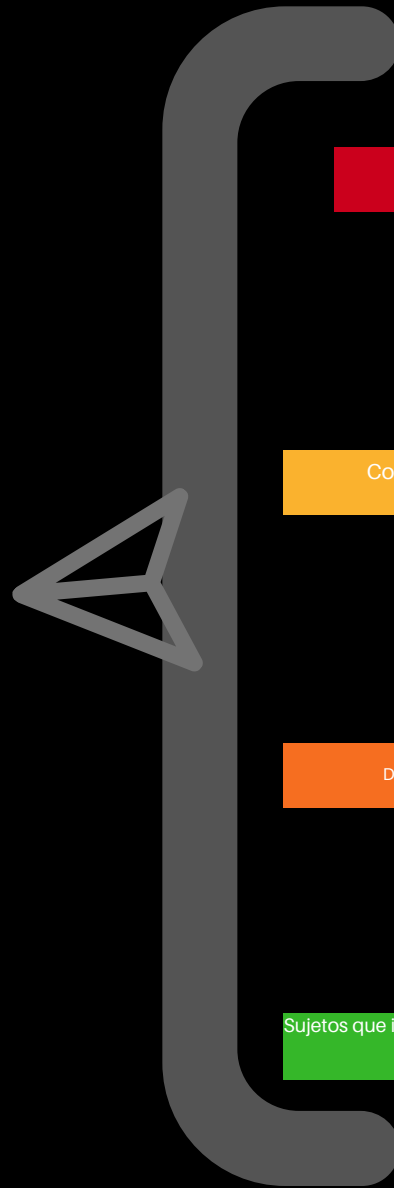
## Apartado B del artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos

Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal.

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

e toca el apartado B, en términos generales regula: la jornada laboral para los burocratas, el derecho al descanso semanal, el derecho a gozar de vacaciones, las normas protectoras del salario, los derechos escalafonarios, el derecho a la estabilidad en el empleo, el derecho al sindicalismo, la seguridad social, la autoridad laboral a la que le compete dirimir los conflictos burocráticos laborales

# DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO II



## Concepto de relación de trabajo

artículo 20, la relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede tener otro origen, como la realización de una labor de carácter espontánea; la prestación del trabajo debe ser personal y subordinada a una persona, física o moral, debiendo existir el pago de un salario.

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

Subordinado. Esto quiere decir que 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. Esto quiere decir que a la prestación de un trabajo personal y subordinado al patrón, habrá una compensación económica para el trabajador.

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 de trabajo

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

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 puede ser expresa o tácita, como lo contempla el artículo 1778 del Código Civil vigente del estado.

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

## Duración de la relación laboral

Es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiendo que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, es el caso de todos los trabajos temporales, promocionales,

Aunque la ley laboral en su artículo 40 señala que los trabajadores sólo tienen como obligación laboral como máximo un año, quedando bajo su potestad si laboran más de este tiempo. El establecimiento de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato individual de trabajo una naturaleza jurídica especial

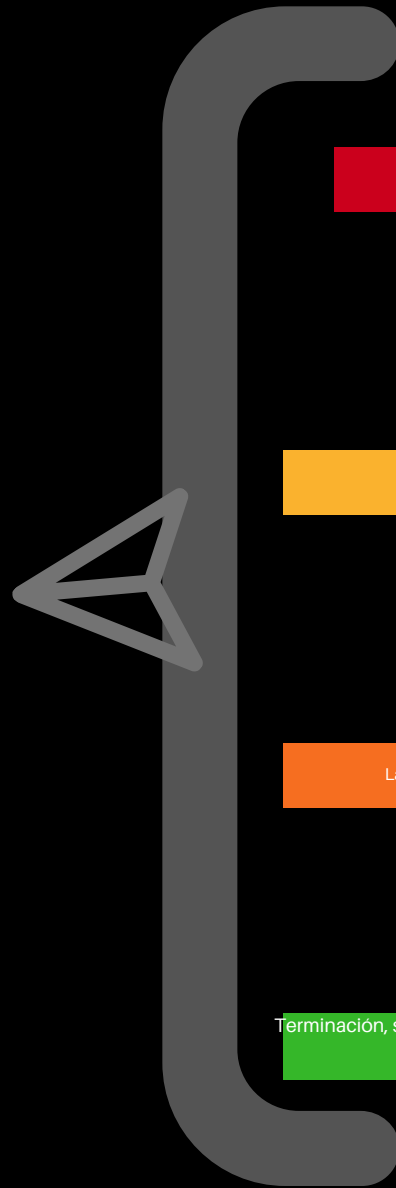
la relación laboral son el trabajador y el patrón. El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado. El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

## Sujetos que interviene 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 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.

# DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO II



## Trabajador u operario

Persona que desempeña un oficio manual, especialmente mediante manejo de máquinas en una fábrica o taller.

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).

Trabajadores ocasionales Son aquellos que realizan una actividad por una sola vez, sin que necesariamente tenga la posibilidad de repetirse en el futuro dentro de las actividades normales de la empresa. - Trabajadores intermitentes Son aquellos cuya actividad se realiza con intervalos de tiempo, sin continuidad, caracterizada por la eventualidad propia del trabajo

## Patrón o empleador

El empleador puede ser una persona física, o sea, un individuo que requiere del trabajo de otro, o bien una persona jurídica, como una empresa o corporación, una organización sin fines de lucro o una institución del Estado

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". UNIVERSIDAD DEL SURESTE 43 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.

Existe una figura en el derecho laboral denominada patrón sustituto y este corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

## La empresa o establecimiento

La empresa es la actividad que realiza la sociedad mercantil o comerciante colectivo. La sociedad mercantil se sirve de la empresa para lograr su finalidad. El establecimiento es el lugar donde el comerciante realiza sus actividades. La empresa es una actividad que se desarrolla en un lugar determinado.

La ley laboral en el artículo 16 parte final señala por establecimiento: "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

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.

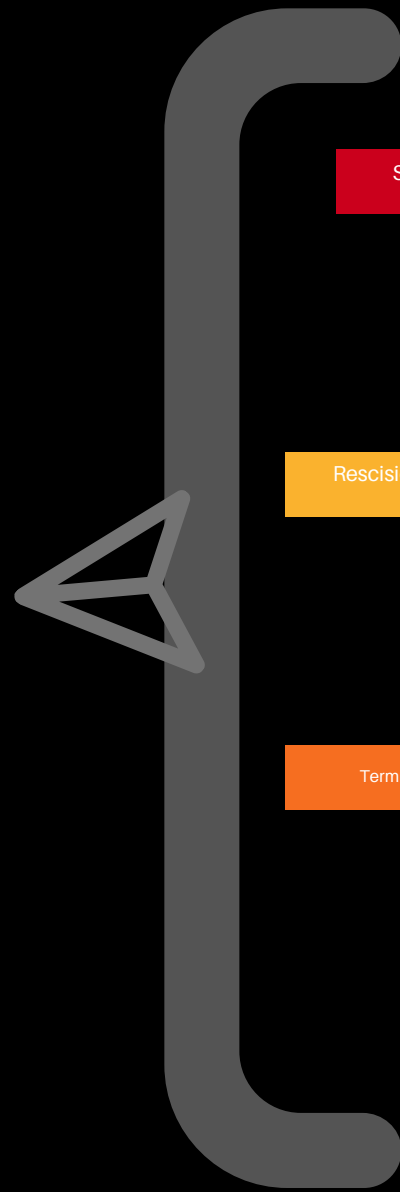
## Terminación, suspensión o rescisión de una relación laboral

La suspensión refiere al cese temporal de las obligaciones en una relación de trabajo, de parte del trabajador la prestación del servicio y de parte del patrón el pago del salario; sin responsabilidad de parte de ambos.

hay tres tipos de suspensión de contrato respecto a la relación laboral: la suspensión por causas económicas, técnicas o organizativas y la suspensión por fuerza mayor.

La suspensión laboral es la interrupción temporal de la prestación de servicios personales subordinados por parte del trabajador. Asimismo, implica la interrupción del pago del salario por parte del patrón.

# DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO II



## Suspensión y causas de suspensión laboral

- PerEnfermedad contagiosa del trabajador.
- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya unriesgo de trabajo.
- Prisión preventiva del colaborador seguida de sentencia absolutoria.
- Arresto del trabajador.

El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución; VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes

El artículo 43 de la ley federal del trabajo, señala los efectos de la suspensión a que se refiere el artículo 42 I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo

La rescisión de la relación laboral es la terminación voluntaria de la relación de trabajo por parte del trabajador o del patrón, por las causas previstas en la Ley Federal del Trabajo.

## Rescisión de las relaciones de trabajo

El despido es considerado por la ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral por virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y lo exime de toda responsabilidad.

El Artículo 47 de la citada ley establece, cuáles son las causas de rescisión, por lo cual describiremos algunas, pero es necesario dar lectura al presente artículo, importante describir que no existe responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

Terminación de la relación laboral también llamado Cese de la relación laboral "es el acto o hecho jurídico que tiene por efecto liberar al empleador y al dependiente, de los derechos y obligaciones que se impusieron, al celebrar una relación de índole laboral

## Terminación de la relación de trabajo

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

la relación laboral. Fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural. Renuncia o retiro voluntario del trabajador. Terminación de la obra o servicio, cumplimiento de condición resolutoria y el vencimiento del plazo en contratos sujetos a modalidad.