

UNIVERSIDAD DEL SURESTE



MATERIA: RELACIONES LABORALES
DOCENTE: VICTOR GONZÁLEZ SALAS
ALUMNO: JOCTAN CARBAJAL SALMERON
CUATRIMESTRE: 4-A

UNIDAD 1

Antecedentes del derecho laboral

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.

Concepto de relaciones individuales de trabajo
El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala: Se entiende por relación de trabajo a una persona, mediante el pago de un salario. Desglosemos el concepto anterior de la siguiente manera:
● La relación laboral, es el trabajo personal que obliga sólo a las personas involucradas en él, el trabajador está obligado a cumplir con las actividades encomendadas por el patrón, a cambio de una contraprestación que es el salario, el trabajo no puede ser realizado por una tercera persona que designe el mismo trabajador para su suplencia en la fuente laboral.
● La subordinación, es el superior jerárquico llamado patrón, que encomienda las actividades al trabajador, desenvolviéndose éste de acuerdo a sus aptitudes y capacidades.
● El salario, es el pago por los servicios prestados del trabajador hacia el patrón.

Concepto de derecho laboral

El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.

Sujetos de la relación individual de trabajo

Como ya lo vimos en el subtema anterior, la relación de trabajo se da con dos sujetos: Patrón y Trabajador, quienes se encuentran sujetos a derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo encomienda a ambos, además de estos sujetos, existe otras figuras jurídicas que son los intermediarios de los patrones y los representantes del patrón, personas que a continuación se describen.

Principios generales laborales

Los tribunales y las leyes laborales están supeditados a principios que determinan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y patrones.
a) El Trabajo como derecho y deber.
b) Libertad en el empleo.
c) Igualdad. d) Estabilidad en el empleo.
d) Aplicación de la norma más favorable para el trabajador.
e) Suplencia de la queja.

Contrato individual de trabajo

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: El 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. Artículo que se interpreta de la siguiente forma: No importa si existe un contrato denominado como tal, o suscrito por el patrón y el trabajador para que se lleve a cabo la relación laboral, sino más bien la obligación para el trabajador y el patrón es reciproca y regulada por la Ley Federal del Trabajo, pero la relación laboral existe por el simple hecho de ser retribuida por un salario

Concepto de relaciones individuales de trabajo

Es te tema tiene como finalidad que el alumno conozca el significado de las relaciones laborales, toda vez de que el Derecho Laboral, se encuentra supeditado a un patrón y un trabajador, esto es lo que genera los derechos y obligaciones señaladas por la Ley Federal del Trabajo. Además, se conocerán quienes son los sujetos de la relación laboral siendo: el patrón, el trabajador, el intermediario y el representante del patrón y cuáles son sus funciones de cada uno de éstos.

Duración de la relación laboral

Las relaciones laborales pueden ser por:
a) Obra determinada, solo se contrata a los trabajadores para el cumplimiento y terminación de una obra específica, por ejemplo: lo que dure la construcción de un edificio, aquí no importa el fijar tiempo para la terminación del edificio, si no que la relación laboral terminará cuando culmine la construcción del proyecto.
b) Tiempo determinado, solo se contrata a los trabajadores por cierto tiempo, por ejemplo: ya sea por quince días, seis meses, etc.
El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo únicamente se deben de celebrar estos contratos cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto el substituir temporalmente otro trabajador y en los demás casos previstos por la ley. Tiempo indeterminado, se contrata a los trabajadores sin saber cuál es la fecha de terminación laboral. La ley prefiere ésta última, toda vez de que uno de los principios laborales, el que todo trabajador tenga estabilidad y permanencia en su fuente laboral, como lo explicamos en el capítulo primero de este libro.