

MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

CUARTO CUATRIMESTRE

Relaciones Laborales

Cuatro Sinóptico

de la

UNIDAD 1

LIC.: GONZALES SALAS VICTOR ANTONIO

E.M.V.Z.: BRAYAN FABIAN BARRIOS GUZMÁN

23 DE SEPTIEMBRE DE 2023

Unidad 1 de relaciones laborales

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.
- 1917 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante la cual se estableció el artículo 123.
 - Jornada de trabajo de ocho horas.
 - Protección al trabajo de mujeres y menores.
 - Protección de menores y mujeres.
 - Retribución justa al trabajo.
 - Se faculta al Congreso de la Unión el Legislar en materia Laboral. 123.
- 1931, se creó la Ley Federal del Trabajo, misma que fue reglamentaria del artículo 123 Constitucional.
- Concepto { 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.

Principios generales laborales

- **El Trabajo como derecho y deber.** { Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, en el cual el trabajo es un derecho y un deber sociales.
- **Libertad en el empleo.** { Por lo que no se nos puede privar el desempeñar cualquier trabajo siempre y cuando no sea contrario a las leyes.
- **Igualdad.** { El cual consigna que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- **Aplicación de la norma más favorable para el trabajador.** { Es por lo que, si existen diversas normas iguales o similares, deberán utilizarse las que mejor beneficien al trabajador.
- **Suplencia de la queja.** { Los conflictos laborales que se encuentren bajo la supervisión de un juez, y si el trabajador en este proceso comete algún error, esta autoridad lo subsanará.
- **Estabilidad en el empleo.** { Se protege a los trabajadores en su empleo, con la finalidad de que tengan permanencia en su fuente laboral, con esto el trabajador se encuentra seguro del tener un empleo y no será privado de éste, siempre y cuando exista el puesto y tenga aptitudes de desempeñarlo.

Relaciones individuales de trabajo

- Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.
- Sujetos {
 - **Trabajador:** es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
 - **Patrón:** Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
 - **Intermediario:** es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.
 - **Representante del patrón:** son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores

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
 - Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
 - Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
 - El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
 - El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo.
 - La duración de la jornada.
 - La forma y el monto del salario.
 - El día y el lugar de pago del salario.
 - La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa

- **Obra determinada,** solo se contrata a los trabajadores para el cumplimiento y terminación de una obra específica.
- **Tiempo determinado,** solo se contrata a los trabajadores por cierto tiempo.
- **Tiempo indeterminado,** se contrata a los trabajadores sin saber cuál es la fecha de terminación laboral.

- **Suspensión** {
 - Enfermedad contagiosa del trabajador.
 - La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
 - La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona.
 - El arresto del trabajador.
 - La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Duración de la relación laboral

- **Rescisión** {
 - La rescisión de las relaciones de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral o como cuando la otra ha incumplida alguna de las obligaciones establecidas, el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.
 - Rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el patrón. { El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas de rescisión de la relación laboral de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.
 - Rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el trabajador. { El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

- **Terminación de la relación laboral** {
 - Son causas de terminación de las relaciones de trabajo, conforme lo señalado por los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo.
 - El mutuo consentimiento de las partes.
 - La muerte del trabajador.
 - La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
 - La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Bibliografía:

Sureste, U. d. (2023). Antología Relaciones laborales. Tapachula: Universidad del Sureste

- En este supuesto se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento de ley, la apruebe o desapruébe.
- El patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.
- previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en la ley federal.