



Mi Universidad

Mapa conceptual

NOMBRE DEL ALUMNO: NORMA ALICIA HERNANDEZ GOMEZ

PARCIAL: I

NOMBRE DE LA MATERIA: ETICA Y LEGISLACION

NOMBRE DEL TEMA: ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL Y CONTRATOS LABORALES EN LA NUEVA REFORMA LABORAL

NOMBRE DEL PROFESOR: LIC: JOSE REYES RUEDA

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA

CUATRIMESTRE: NOVENO CUATRIMESTRE

PICHUCALCO CHIAPAS A 13 DE JULIO DEL 2024

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL Y CONTRATOS LABORALES EN LA NUEVA REFORMA LABORAL

1. ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

ORÍGENES DEL DERECHO LABORAL

EL DERECHO LABORAL SURGE DE LA NECESIDAD DE REGULAR LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES PARA GARANTIZAR EQUIDAD Y EQUILIBRIO SOCIAL

ACONTECIMIENTOS HISTÓRICOS INTERNACIONALES

REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL FUE UN FACTOR CLAVE EN EL SURGIMIENTO DEL DERECHO LABORAL DEBIDO AL AUMENTO DE ACCIDENTES Y EXPLOTACIÓN LABORAL

CREACIÓN DE LA OIT

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO FUE CREADA EN 1919 PARA RECONOCER Y PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

CREACIÓN DE LA ONU

LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS FUE CREADA EN 1945 PARA PROMOVER MEJORES CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES

ACONTECIMIENTOS HISTÓRICOS NACIONALES

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1857

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1857 RECONOCIÓ LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ESTABLECIÓ LA LIBERTAD DE PROFESIÓN Y RETRIBUCIÓN JUSTA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917 ESTABLECIÓ EL ARTÍCULO 123 QUE REGULÓ LAS RELACIONES LABORALES Y OTORGÓ AL CONGRESO DE LA UNIÓN LA FACULTAD DE LEGISLAR EN MATERIA LABORAL

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 REGULÓ LAS RELACIONES ENTRE CAPITAL Y TRABAJO Y ESTABLECIÓ AUTORIDADES PARA PROTEGER A LOS TRABAJADORES Y MEJORAR SUS CONDICIONES LABORALES

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL Y CONTRATOS LABORALES EN LA NUEVA REFORMA LABORAL

2. FUENTES DEL DERECHO LABORAL

LEGISLACIÓN

LA LEGISLACIÓN EN MATERIA LABORAL INCLUYE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LOS REGLAMENTOS Y TRATADOS INTERNACIONALES

ANALOGÍA

LA ANALOGÍA SE UTILIZA EN CASOS NO REGULADOS POR LA LEGISLACIÓN LABORAL PARA APLICAR PRINCIPIOS SIMILARES

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO SE UTILIZAN PARA RESOLVER CASOS NO CONTEMPLADOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

JURISPRUDENCIA

LA JURISPRUDENCIA SE BASA EN DECISIONES PREVIAS DE LOS TRIBUNALES PARA RESOLVER CASOS SIMILARES EN MATERIA LABORAL

COSTUMBRE

LA COSTUMBRE SE REFIERE A PRÁCTICAS COMUNES EN EL ÁMBITO LABORAL QUE PUEDEN SER CONSIDERADAS COMO FUENTE DEL DERECHO LABORAL

EQUIDAD

LA EQUIDAD ES UN PRINCIPIO DEL DERECHO LABORAL QUE BUSCA GARANTIZAR LA JUSTICIA SOCIAL EN LAS RELACIONES LABORALES

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL Y CONTRATOS LABORALES EN LA NUEVA REFORMA LABORAL

3. FUENTES DEL DERECHO LABORAL

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ES UNA DE LAS PRINCIPALES FUENTES DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

APARTADO A

EL APARTADO A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RIGE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y OTROS TRABAJADORES

APARTADO B

EL APARTADO B DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REGULA LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LOS PODERES DE LA UNIÓN Y SUS TRABAJADORES

OTRAS FUENTES DEL DERECHO LABORAL

ADEMÁS DE LA CONSTITUCIÓN Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EXISTEN OTRAS FUENTES DEL DERECHO LABORAL COMO LA JURISPRUDENCIA, LA COSTUMBRE Y LA EQUIDAD

4. CONCEPTO DEL DERECHO LABORAL

DEFINICIÓN

EL DERECHO LABORAL ES EL CONJUNTO DE NORMAS JURÍDICAS QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES

ORIGEN

EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO TIENE SU ORIGEN EN ACONTECIMIENTOS HISTÓRICOS, POLÍTICOS Y ECONÓMICOS

OBJETIVO

EL OBJETIVO DEL DERECHO LABORAL ES PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LOGRAR UN EQUILIBRIO ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL Y CONTRATOS LABORALES EN LA NUEVA REFORMA LABORAL

5. PRINCIPIOS LABORALES

SEIS PRINCIPIOS CONSAGRADOS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ESTABLECE SEIS PRINCIPIOS LABORALES COMO GARANTÍAS INDIVIDUALES Y SOCIALES

DERECHO Y DEBER DEL TRABAJO

ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL ESTABLECE EL DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE ÚTIL

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE EL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES

LIBERTAD EN EL EMPLEO

EL ARTÍCULO 5 CONSTITUCIONAL GARANTIZA LA LIBERTAD EN EL EMPLEO, PERMITIENDO A LAS PERSONAS DEDICARSE A LA PROFESIÓN, INDUSTRIA, COMERCIO O TRABAJO QUE DESEEN

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ES UN DERECHO DEL TRABAJADOR QUE LE OTORGA CERTEZA Y SEGURIDAD EN SUS OBLIGACIONES Y BENEFICIOS LABORALES

APLICACIÓN DE LA NORMA MÁS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR

LA NORMA MÁS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR DEBE SER APLICADA EN CASO DE CONFLICTOS LABORALES

SUPLENCIA DE LA QUEJA

LA SUPLENCIA DE LA QUEJA PERMITE AL TRABAJADOR PRESENTAR UNA QUEJA EN CASO DE VIOLACIÓN A SUS DERECHOS LABORALES

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES

1. CAUSALES PARA RESCINDIR UNA RELACIÓN DE TRABAJO

RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEÑALA LAS CAUSAS DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CLASIFICA LA RESCISIÓN EN DOS FORMAS, SIENDO UNA SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

CAUSAS DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ENUMERA LAS CAUSAS DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN, COMO EL ENGAÑO DEL TRABAJADOR O LA COMISIÓN DE ACTOS INMORALES EN EL LUGAR DE TRABAJO

2. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESTÁN ESTABLECIDAS EN LOS ARTÍCULOS 53 Y 434 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CAUSAS DE TERMINACIÓN POR MUTUO CONSENTIMIENTO

UNA DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ES EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES

CAUSAS DE TERMINACIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR

LA MUERTE DEL TRABAJADOR ES UNA CAUSA DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

CAUSAS DE TERMINACIÓN POR INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR

LA INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL DEL TRABAJADOR QUE IMPOSIBILITE SU TRABAJO ES UNA CAUSA DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES

3. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

CAUSAS DE RESCISIÓN DE CONTRATO

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE LAS CAUSAS POR LAS CUALES TANTO EL TRABAJADOR COMO EL JEFE PUEDEN RESCINDIR EL CONTRATO EN CUALQUIER MOMENTO

TIPOS DE RESCISIÓN DE CONTRATO

DESPIDO JUSTIFICADO

EL DESPIDO JUSTIFICADO SE DA CUANDO EL JEFE DECIDE DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL DEBIDO A ALGUNA FALTA O INCUMPLIMIENTO DEL TRABAJADOR

RENUNCIA DEL TRABAJADOR

LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR SE DA CUANDO ÉSTE DECIDE DEJAR SU PUESTO DE MANERA VOLUNTARIA, YA SEA POR ENCONTRAR UNA MEJOR OPORTUNIDAD O POR OTRAS CIRCUNSTANCIAS

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

LOS PATRONES TIENEN LA OBLIGACIÓN DE CUMPLIR CON LAS NORMAS DE TRABAJO, PAGAR SALARIOS E INDEMNIZACIONES, PROPORCIONAR HERRAMIENTAS Y MATERIALES, ENTRE OTRAS RESPONSABILIDADES

4. OBLIGACIONES DEL PATRÓN

CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES DE LAS NORMAS DE TRABAJO

EL PATRÓN DEBE SEGUIR LAS LEYES LABORALES APLICABLES

PROPORCIONAR CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES

OBSERVAR MEDIDAS PREVENTIVAS E HIGIÉNICAS

EL PATRÓN DEBE SEGUIR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD ESTABLECIDAS POR LAS AUTORIDADES Y LA EMPRESA

PROPORCIONAR PROTECCIÓN A MUJERES EMBARAZADAS

EL PATRÓN DEBE GARANTIZAR LA PROTECCIÓN ADECUADA A LAS MUJERES EMBARAZADAS SEGÚN LO ESTABLECIDO POR LA LEY

PARTICIPAR EN LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE COMISIONES LABORALES

EL PATRÓN DEBE COLABORAR EN LA FORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE COMISIONES LABORALES EN EL CENTRO DE TRABAJO

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES

5. PROHIBICIONES DEL PATRÓN

DISCRIMINAR POR EDAD O GÉNERO

EL PATRÓN NO PUEDE RECHAZAR TRABAJADORES POR SU EDAD O GÉNERO

COACCIONAR A LOS TRABAJADORES

OBLIGAR A AFILIARSE O RETIRARSE DE UN SINDICATO

EL PATRÓN NO PUEDE OBLIGAR A LOS TRABAJADORES A UNIRSE O DEJAR UN SINDICATO

INTERVENIR EN EL RÉGIMEN INTERNO DE UN SINDICATO

EL PATRÓN NO PUEDE INTERFERIR EN EL FUNCIONAMIENTO INTERNO DE UN SINDICATO

RESTRINGIR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

EL PATRÓN NO PUEDE LIMITAR LOS DERECHOS OTORGADOS POR LA LEY A LOS TRABAJADORES

REALIZAR ACTIVIDADES POLÍTICAS O RELIGIOSAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

EL PATRÓN NO PUEDE REALIZAR ACTIVIDADES POLÍTICAS O RELIGIOSAS EN EL ESTABLECIMIENTO

PORTAR ARMAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

EL PATRÓN NO PUEDE LLEVAR ARMAS EN EL ESTABLECIMIENTO

REALIZAR ACTOS QUE PERJUDICAN A LOS TRABAJADORES

EL PATRÓN NO PUEDE REALIZAR ACCIONES QUE AFECTEN NEGATIVAMENTE A LOS TRABAJADORES

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES

6. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

CUMPLIR CON LAS NORMAS DE TRABAJO

EL TRABAJADOR DEBE SEGUIR LAS LEYES LABORALES APLICABLES

MANTENER UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL

EJECUTAR EL TRABAJO CON CUIDADO Y ESmero

EL TRABAJADOR DEBE REALIZAR SU TRABAJO CON ATENCIÓN Y DEDICACIÓN

NOTIFICAR AL PATRÓN EN CASO DE AUSENCIA JUSTIFICADA

EL TRABAJADOR DEBE INFORMAR AL PATRÓN EN CASO DE NO PODER ASISTIR AL TRABAJO POR CAUSAS JUSTIFICADAS

COLABORAR EN SITUACIONES DE EMERGENCIA

EL TRABAJADOR DEBE PRESTAR AYUDA EN CASO DE SINIESTROS O RIESGOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

MANTENER LA CONFIDENCIALIDAD EN ASUNTOS LABORALES

EL TRABAJADOR DEBE GUARDAR EN SECRETO INFORMACIÓN TÉCNICA, COMERCIAL O ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA