

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: LIBNI GABRIELA CRUZ HERRERA

NOMBRE DEL PROFESOR: JOSE REYES RUEDA

MATERIA: DERECHO LABORAL

TAREA: MAPA CONCEPTUAL UNIDAD 1 Y 2

CUATRIMESTRE: 4TO

BIMESTRE: 2DO

DERECHO AL TRABAJO

ANTECEDENTES DEL DERECHO AL TRABAJO

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.

DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

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.

APLICACIÓN DE LA NORMA MÁS FAVORABLE

Fundamentalmente se refiere a que, si 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 artículo 18 establece: En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los derechos contenidos en los ordenamientos laborales son de carácter irrenunciable y bajo ninguna circunstancia los trabajadores podrán ser privados de ellos, incluso aunque ellos lo acepten, ya sea de manera expresa o tácita, puesto que les pertenecen legítimamente.

DERECHO AL TRABAJO

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 reivindicarlos en sus derechos, con el propósito de devolverles su calidad y dignidad humana en la prestación del servicio

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

La temática de las fuentes del Derecho en general y la relacionada con las del Derecho del Trabajo está referida al estudio de las causas y origen de las normas, a los procesos de creación de las mismas y a las formas de su manifestación, con el propósito de entender y comprenderlas

NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para el estudio de una determinada disciplina, es necesario ubicar a la materia jurídica en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del Derecho. A esto se llama determinar su naturaleza jurídica. es objeto de una ciencia. En este caso el Derecho del Trabajo tiene objeto, autonomía, jurisdicción, legislación y estudio doctrinal.

ARTÍCULO 5 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

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

DERECHO AL TRABAJO

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 reivindicarlos en sus derechos, con el propósito de devolverles su calidad y dignidad humana en la prestación del servicio

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

La temática de las fuentes del Derecho en general y la relacionada con las del Derecho del Trabajo está referida al estudio de las causas y origen de las normas, a los procesos de creación de las mismas y a las formas de su manifestación, con el propósito de entender y comprenderlas

NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para el estudio de una determinada disciplina, es necesario ubicar a la materia jurídica en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del Derecho. A esto se llama determinar su naturaleza jurídica. es objeto de una ciencia. En este caso el Derecho del Trabajo tiene objeto, autonomía, jurisdicción, legislación y estudio doctrinal.

ARTÍCULO 5 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

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...

DERECHO AL TRABAJO

1.9 NATURALEZA JURÍDICA DE LOS DERECHOS LABORALES

“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 de oportunidades”.

ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN

El 27 de enero de 1917 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.

APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN

Este apartado regula las relaciones contractuales laborales entre trabajadores y patrones de la iniciativa privada e incluso abarca las actividades de algunas empresas paraestatales; esto es, personas morales como cualquier empresa, sociedad, asociación o personas físicas que contraten los servicios personales y subordinados de un trabajador, los convierte en patrones.

APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN

Este apartado regula las relaciones de trabajo que se establecen entre el gobierno y sus trabajadores. 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, etc.

UNIDAD II RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

2.1 CONCEPTO DE RELACIÓN DE 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 el asalariado y/o trabajador y/o trabajador u operario, y otra persona, denominada el empleador o el patrón

2.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En el segundo párrafo del artículo 20 de la ley laboral actual se dice lo siguiente: ...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.

2.3 DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral, misma que establece la existencia de los tipos de contratos, que para su análisis los dividiremos en:

- 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; y, en el caso de una relación laboral, ésta se establece entre el que posee los medios de producción, es decir, entre el patrón y el que aporta su fuerza de trabajo, que es precisamente el trabajador y que a continuación, analizaremos.

UNIDAD II RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

2.5 TRABAJADOR U OPERARIO

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.

2.6 PATRÓN O EMPLEADOR

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

2.7 LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16 señala: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios".

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"

2.8 TERMINACIÓN, SUSPENSIÓN O RESCISIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL

Al iniciar el estudio de este tema, consideramos que es de vital importancia establecer la diferencia entre los conceptos de 'suspensión', 'rescisión' y 'terminación' de la relación de trabajo para que podamos entender en qué casos habrá únicamente una interrupción temporal de las actividades, cuándo habrá una rescisión justificada y en qué casos la relación de trabajo podrá terminar sin responsabilidad para las partes.

UNIDAD II RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

2.9 SUSPENSIÓN Y CAUSAS 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 esta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo efecto determinadas consecuencias secundarias.

2.10 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.

2.8 TERMINACIÓN, SUSPENSIÓN O RESCISIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL

En respecto, la ley del trabajo, en su artículo 53 señala: Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. II. III. El mutuo consentimiento de las partes; La muerte del trabajador; 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, imposible la prestación del trabajo y; V. Los casos a que se refiere el artículo 434.