



UDS
Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del alumno (a): Wendy Nallely Castellanos López

Nombre del tema: Antecedentes del derecho laboral y contratos laborales en la nueva reforma laboral. Rescisión de las relaciones de trabajo y obligaciones de los patronos y de los trabajadores.

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Ética y legislación

Nombre del profesor: Lic. José Reyes Rueda Rueda

Nombre de la Licenciatura: Trabajo social y gestión comunitaria

Cuatrimestre: 9no.

DERECHO LABORAL

Antecedentes del 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.

Acontecimientos históricos

- En el ámbito internacional la Revolución industrial, época de transición del taller a la fábrica
- En 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo
- En el ámbito nacional, se reconoció la protección de los trabajadores.
- En 1857 se estableció la libertad de profesión, la retribución justa y se consideraba al trabajo como una mercancía
- En 1931, se creó la Ley Federal del Trabajo, la cual fue reglamentaria del artículo 123 Constitucional

Fuentes del derecho laboral

La Analogía: Método por el que una norma jurídica se extiende, por identidad de razón, a casos no comprendidos en ella.

Principios generales del derecho

Son ideas y verdades jurídicas que sirven como orientación a un sistema legal.

Jurisprudencia

Es la interpretación de las leyes que emiten el Poder Judicial de la Federación.

Costumbre

Práctica reiterada de ciertos actos, como cuando un patrón obsequia tradicionalmente a las trabajadoras una gratificación monetaria el 10 mayo.

Equidad

Significa garantizar derechos mínimos a los trabajadores y su irrenunciabilidad.

Concepto del derecho laboral

Es un derecho protector de la clase trabajadora

Busca

El equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo.

Garantiza

Que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia

Desde el punto de vista legal

Es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador.

DERECHO LABORAL

Principios generales laborales

El trabajo como derecho y deber: en los artículos 123 Constitucional, donde toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil

Libertad en el empleo

Es una garantía individual que el artículo 5 Constitucional, ampara.

Igualdad

Se encuentra en el artículo 123 Constitucional, el cual consigna que para trabajo igual debe corresponder salario igual.

Estabilidad en el empleo

Se protege a los trabajadores en su empleo, con la finalidad de que tengan permanencia en su fuente laboral.

Aplicación de la norma más favorable para el trabajador

Esta normatividad se desprende de diversas leyes que son aplicativas a cada caso concreto

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

Normas de contratación laboral

De acuerdo a la ley federal de trabajo: establece la existencia de un contrato y de la relación laboral entre la persona que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Ley de seguro social

Con esta ley, la organización está obligada a dar de alta a los trabajadores en la seguridad social

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

En el artículo 29 de este ordenamiento están consignadas las obligaciones de los patrones, para inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el instituto.

Ley del impuesto sobre la renta

Efectuar retenciones del impuesto sobre la renta a sus trabajadores y entregarlas al Servicio de Administración Tributaria (SAT) mensualmente

Contrato indefinido y contratos de duración determinada

Únicamente se admite la realización de contratos de duración determinada bajo determinados supuestos

Como son:

-En caso de necesidad debido a la sustitución de un trabajador

-Aumento imprevisible/ circunstancias de la producción.

Contrato indefinido

No tiene una duración determinada su objetivo es establecer una relación a largo plazo entre empresa y empleado.

DERECHO LABORAL

Contrato fijo-discontinuo

Dirigido a los segmentos que hasta ahora han recurrido a la contratación temporal

Puede ser utilizado

Por ETT y en otros supuestos como actividad de temporada y contrata y subcontratas.

Con la reforma laboral

Se establece una nueva regulación para los contratos fijos-discontinuos.

Contrato formativo.

Formación en alternancia: tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral

Para la obtención de la práctica profesional

Puede concertarse con quienes tengan un título universitario o de un título de grado medio o superior.

Con la reforma laboral

Se refuerza tanto la definición como la causalidad de los contratos formativos.

Encontramos dos modalidades

El contrato para la obtención de la práctica profesional y el contrato en alternancia.

Contrato indefinido adscrito a obra

Está específicamente articulado para el sector de la construcción,

Tiene por objeto

El desarrollo de tareas o de servicios que están estrechamente relacionados con actividades dentro del Convenio General del Sector de la Construcción.

Con la reforma laboral

En el sector de la construcción desaparece el contrato indefinido adscrito a obra y se pretende establecer el contrato indefinido como contrato ordinario

DERECHO LABORAL

Contenido de un contrato de trabajo

Los generales del patrón y del trabajador

Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, clave único de registro de población, etc.

La duración de la relación de trabajo

Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por tiempo indeterminado

Los servicios que se prestarán en virtud del contrato

Los cuales deben estar debidamente especificados y detallados, incluyendo el puesto y las actividades que debe desempeñar el trabajador

Los lugares donde deba prestarse el trabajo

El domicilio de la empresa y si además los servicios se desempeñarán en otros lugares diferentes

La duración de jornada de trabajo

Las horas de trabajo, días de descanso y horas extras.

La forma y el monto de pago

El salario diario del trabajador y las retenciones, si el pago se realizará en efectivo, por medio de transferencia bancaria

El día y lugar del pago del salario

La frecuencia del pago del salario, si será por ejemplo de forma semanal, catorcenal, quincenal

Las condiciones relativas a días de descanso

Las condiciones para adquirir y tomar días de descanso.

Condiciones relativas a vacaciones

Las condiciones para adquirir y tomar días de vacaciones.

Otras condiciones pactadas

Entre el trabajador y el patrón, las relativas por ejemplo a exclusividad, confidencialidad, cuidado de herramientas, materiales de oficina, uniformes, retardos, faltas, etc.

DERECHO LABORAL

Concepto de 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

Relación laboral

Es el trabajo personal que obliga sólo a las personas involucradas en él

Subordinación

Es el superior jerárquico llamado patrón, que encomienda las actividades al trabajador

Salario

Es el pago por los servicios prestados del trabajador hacia el patrón.

Sujetos de la relación individual de trabajo

Trabajador: es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Patrón

Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores,

Intermediario

Persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Representantes del patrón

Son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa

Empresa

Unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios

Establecimiento

Unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

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

Causales para rescindir una relación de trabajo

La rescisión es la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes.

Podrá rescindir

En cualquier tiempo la relación de trabajo

Por causa

Justificada sin incurrir en responsabilidad.

La ley federal del trabajo

Lo clasifica: siendo sin responsabilidad para el patrón y 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

Son:

- El mutuo conocimiento
- La muerte de un trabajador
- La terminación de la obra
- La incapacidad física o mental
- Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional
- El caso fortuito no imputable al patrón

La finalización de la relación de trabajo

Produce la cancelación del vínculo jurídico existente entre el jefe y el trabajador.

Tipos de rescisión de contrato

Despido justificado: Cuando es el jefe quien decide dar por terminada la relación de trabajo que mantiene con el trabajador

Renuncia del trabajador

Es aquella que se da por la voluntad unilateral del trabajador.

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

Obligaciones de los trabajadores

Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas

Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones.

Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios

Proporcionar un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo

Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores

Guardar a los trabajadores la debida consideración.

Expedir una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

Prohibiciones a los patrones

Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.

Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo

Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación

Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio

Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores sus derechos

Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento

Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato

Portar armas en el interior de los establecimientos

Obligaciones de los trabajadores

Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables

Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades

Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón

Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado

Integrar los organismos que establece esta Ley.

Comunicar al patrón las deficiencias que adviertan a fin de evitar daños a los intereses

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

Prohibiciones a los trabajadores

Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad

Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.

Presentarse al trabajo en estado de embriaguez

Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga

Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo

Suspender las labores sin autorización del patrón

Derechos de las mujeres trabajadoras

Son las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo

Los derechos se protegen

Mediante normas distintas, según se trate de una relación de trabajo entre particulares o entre un individuo y un organismo del gobierno

Derivan

De los derechos de igualdad garantizada por la norma constitucional, la cual es la ley suprema.

Estos derechos se fundamentan

En la Constitución en los artículos 4o. y 5o. como garantías individuales

Artículo 164 a 172, relacionados al Trabajo de las Mujeres.

Artículo 164: Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres

Artículo 165

Tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Artículo 166

Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres

Artículo 168

Cuando las autoridades emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia.

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

Prohibiciones a los trabajadores

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años.

Los mayores de 14 y menores de 16

Tendrán como jornada máxima la de seis horas.

La jornada máxima

De trabajo nocturno será de 7 horas

El artículo 173 señala:

Que "el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo"

Artículos 173 a 180, relacionados al trabajo de los Menores.

Artículo 173: Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo

Artículo 175

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años

Artículo 178

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio

Artículo 179

Los menores de dieciocho años, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables

RERENCIA

Universidad del sureste (UDS), antología “Ética y legislación”, pág.: 10-71, 2025.
Pichucalco Chiapas.