

Derecho: conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta externa del hombre.

Son externas por que se refiere a la conducta externa del hombre

Son bilaterales por que crean derechos y obligaciones

Son heterónomas porque son creadas por un órgano diverso al grupo social al que va dirigido.

Son coercibles por que su cumplimiento es independiente de la voluntad del individuo

Derecho de trabajo: conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo y cuya función es el equilibrio de los factores de producción para la realización de la justicia social.

Características del derecho del trabajo:

Derecho de clase: por que pertenece al grupo social de los trabajadores, por lo que la prestación de un servicio para un patrón es lo que determina la conciencia de clase.

Derecho inconcluso: por que sus finalidades no han concluido

Derecho dinámico y expansivo: por que esta en el constante movimiento incrementando derechos a los trabajadores y es expansivo por que tales derechos se extienden a todas esas personas que tienen sus servicios.

El trabajo puede ser visto por:

A económico como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza

B jurídico es la actitud humana intelectual o mental independientemente de la preparación

Existen tres tipos de trabajo:

Libre.- como las actividades artísticas

Obligatorio.- como labores electorales

Subordinado.- para su realización depende de la dirección del patrón.

Estructura del derecho del trabajo:

Fuentes formales(ley, costumbre, jurisprudencia y doctrina) reales e históricas

Estructura del derecho del trabajo:

I.- núcleo que se integra por principios que tutelan de forma inmediata al trabajador.

Dentro de esta localizamos a:

- el derecho individual del trabajo: conjunto de normas jurídicas que regulan las prestaciones individuales de los servicios.

a.1.– relación individual del trabajo (creación, duración, suspensión y disolución)

a.2.– sujetos de la relación del trabajo (trabajador y patrón)

a.3.– condiciones de trabajo (jornada días de descanso, salario mínimo, normas protectoras, vacaciones prima vacacional, aguinaldo participación de utilidades, trabajos especiales)

- previsión social: aquella que tiene como finalidad asegurar al trabajador una instrucción, un empleo, y lo protege contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales que pueden disminuir su capacidad de trabajo.

- Derecho protector de las mujeres
- Sistema de colocación de empleo
- Becas para trabajadores
- Capacitación y adiestramiento
- Habitación de los trabajadores

II.– Envoltura protectora son instituciones que crean, aseguran y garantizan el cumplimiento del núcleo.

- derecho colectivo del trabajador:

coalición, asociación profesional, contrato colectivo de trabajo, contrato ley, reglamento interior de trabajo, reglamento de seguridad e higiene, relaciones colectivas de trabajo, conflictos de trabajo, derecho de huelga.

- autoridades de trabajo
- derecho procesal del trabajo:

disposiciones jurídicas que regula los procedimientos que deben regirse ante la junta de conciliación y arbitraje, para lograr la aplicación y cumplimiento de las normas de trabajo.

La interpretación del derecho del trabajo.

Para conocer el sentido y significado de las normas jurídicas laborales se debe acudir a diversos métodos de interpretación, pues la ley no puede prever todas las situaciones que se originen entre trabajadores y patrones.

Los principales métodos de interpretación son tres:

- gramatical, si la ley es clara debe aplicarse literalmente.
- analítico, en caso de duda sobre el significado de las disposiciones legales debe acudir al análisis de los trabajos preparatorios de los debates del constituyente, a la exposición de motivos de la ley y en general a todos los antecedentes de la norma.
- analógico, aplica principios jurídicos de otras ramas del derecho a situaciones semejantes que se presentan en el derecho del trabajo en el caso de que estas no se encuentren reglamentadas.

Ámbitos de aplicación del derecho del trabajo.

- En razón a la materia: se determina la competencia entre la federación y los estados. La aplicación de la legislación laboral es de doble naturaleza pues corresponde a las autoridades estatales y solo por excepción a las autoridades federales en los casos previstos en el artículo 123 constitucional apartado a, fracción XXXI y artículo 527 de la ley federal del trabajo.
- en razón al espacio: todas las relaciones que se desarrollen en la república mexicana
- en razón del tiempo: puede continuar si se forma un amparo de una ley

derecho adquirido: es un derecho definitivo obtenido al amparo de una ley vigente, creando una situación jurídica de la que no puede desposeerse al titular.

Expectativa de derecho: es una facultad o situación jurídica que no se ha originado, es una posibilidad que podría extinguirse antes de concretarse como un derecho.

La prescripción en el derecho del trabajo.

Prescripción: pérdida o adquisición de un derecho por no haberse ejercitado una acción en un determinado periodo de tiempo.

Acción: es el poder jurídico que todo sujeto de derecho posee de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de intereses.

Prescriben las acciones

Caducan las instancias

Recluyen las facultades o derechos procesales.

Los términos prescriptivos en el derecho laboral se señalan en los artículos 516, 517, 518, y 519.

Sujetos individuales del trabajo Y autoridades en la materia.

Trabajador: toda persona física que presta a otra física o moral u trabajo personal y subordinado

Trabajador de confianza: se da la categoría de confianza no por la designación que se le da al puesto que realiza si no a las funciones que desempeña, dirección fiscalización. Estos trabajadores no tienen derecho a asociarse en sindicatos.

Trabajador especial: menores, músicos, deportistas, trabajo domestico etc. **Trabajo general: de planta**, permanentes: influyen directamente en el desarrollo de la empresa y están ahí en forma permanente, de temporada: durante un periodo, jubilados: después de 30 años trabajando pero siguen relacionados con el patrón. **Transitorios:** prestan servicios de forma interrumpida, eventuales: están esperando que surja trabajo, ocasionales: no relacionados en la mente de la empresa (pintores), intermitentes: (cargadores), sustitutos: cubre incapacidades o falta de su compañero.

Patrón: persona física o moral que utiliza los servicios de una o varios trabajadores.

Intermediario: persona que contrata o interviene en la contratación de una u otras personas para que presten sus servicios a un patrón.

Empresa: unida económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Establecimiento: unidad técnica que como agencia sucursal o alguna otra forma semejante sea parte integrante de la empresa y contribuya al alcanzar las finalidades de esta.

Clasificación de las empresas:

- **por su actividad:** 1. industrial: elabora su producción mediante actividades tecno mecanicas 2.comercial: actividades vinculadas directamente a la venta de productos 3.– agrícolas: efectúan trabajos agrícolas, ganadería, forestales. 4. de servicios: sus fines principales son servicios al público como hoteles, restaurantes, gasolineras etc.
- **Por su extensión:** empresa, establecimiento
- **Por su jurisdicción:** federal y local o estatal

- **Por su finalidad:** con fines de lucro, sin fines de lucro
- **Por su capacidad económica:** micro industria, pequeña industria y mediana industria
- **Por el aprovechamiento del servicio:** beneficiaria y sirviente.

Sujetos colectivos del derecho del trabajo.

Coalición: acuerdo temporal de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes. **Sindicato:** asociación permanente de trabajadores o patrones para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses respectivos. **Sindicatos de trabajadores:** 1. gremiales: formados de trabajadores de un mismo oficio profesión o especialidad 2 empresa: formado por trabajadores de una misma empresa 3. industriales de dos o mas empresas de un mismo ramo. 4. nacionales de industria: del ramo establecidas en al menos dos entidades federativas. 5. oficios varios: fundado por trabajadores diversos del siempre y cuando en el municipio existan al menos 20 trabajadores. 6.confederación: unión de dos o mas federaciones (CTM).

AUTORIDADES LABORALES (Art. 523)

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública
- Autoridades de entidades federativas y sus direcciones o departamentos de trabajo
- Procuraduría de Defensa del Trabajo
- Servicio Nacional de Empleo Capacidades y Adiestramiento
- Inspección del Trabajo
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos
- Comisión Nacional para Participación de los Trabajadores en las utilidades de empresas
- Juntas Federales y Locales de Conciliación
- Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje
- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje
- Jurado de Responsabilidades

RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO (Art. 20)

RELACIÓN DE TRABAJO: prestación de un servicio personal subordinado a cambio de un trabajo.

OBLIGACIÓN: relación o nexo jurídico por medio del cual una persona llamada acreedora constriñe a otra llamado deudor a la realidad de una actividad que puede ser de dar, hacer o dejar de hacer.

CONVENIO: acuerdo de 2 o más voluntades que crea, modifica o extingue derechos y obligaciones laborales.

RELACIÓN DE TRABAJO: es una institución autonorma, distinta de los contratos civiles, por que estos regulan la transmisión del patrimonio y la relación de trabajo, regulan la prestación de un servicio.

CONTRATO DE TRABAJO: cualquiera que sea su forma o denominación es por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado.

DIFERENCIA ENTRE RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO: para que un contrato de trabajo sea válido, debe existir el acuerdo por escrito de las partes (trabajador–patrón) sin que ello se llegue a prestar materialmente el servicio; en cambio la relación de trabajo surte sus efectos en la simple prestación del servicio.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO (estructura):

- nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajo

nombre y domicilio del patrón

- duración del contrato

a) por obra determinada b) a precio alzado

c) por tiempo determinado d) por tiempo indefinido

e) por inversión de capital f) por exploración y explotación de mina

- el servicio determinado con precisión
- lugar o lugares donde deba prestarse el servicio
- duración de la jornada
- forma y monto del salario
- día y lugar de pago del salario
- indicar los términos de capacitación y adiestramiento
- otras condiciones de trabajo: descanso, vacaciones, aguinaldo, etc.
- fecha de redacción
- firmas

Derecho colectivo del trabajo

Parte de la envoltura que crea asegura y garantiza el cumplimiento del núcleo a través de sus instituciones para lograr el equilibrio de los factores de producción. Su actividad se proyecta a regular la integración de funciones atribuciones de los sindicatos, sus relaciones con el patrón, los conflictos de trabajo que se generan y la intervención estatal.

- coalición: es la facultad de los trabajadores y patrones para unirse temporalmente en defensa de sus intereses comunes
- sindicato: organización permanente de los trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.
- Contrato colectivo de trabajo: pacto que regula las relaciones entre sindicatos de trabajo y el patrón, estableciendo las condiciones generales de trabajo en un empresa.
- Contrato de ley: pacto que regula las relaciones entre sindicatos de trabajadores y patrones que fijan las condiciones en trabajo de un a empresa de la misma actividad industrial y que es declarado obligatorio por decreto del poder ejecutivo en un territorio determinado.
- Reglamento interior del trabajo: conjunto de normas jurídicas que regulan la forma de prestar el servicio, su objetivo es mejorar el desarrollo del trabajo y la correcta aplicación del contrato colectivo.
- Reglamento de seguridad e higiene: normas jurídicas cuyo objetivo es prevenir accidentes y enfermedades en el trabajo.
- Relaciones colectivas de trabajo: modificación, suspensión y terminación.
- Conflictos de trabajo: diferencias que se originan entre los factores de producción derivados de la relación colectiva de trabajo.
- Derecho de huelga: facultad que tienen los trabajadores de suspender actividades en un negociación para lograr todos los objetivos que indican la ley federal del trabajo en su artículo 440.

Condiciones de trabajo:

Son las prestaciones que se entregan al trabajador por el servicio prestado, garantizando su integridad física y económica y mejorando las condiciones de vida de él y de su familia. (Días de descanso, salario, participación

de los trabajadores, en las utilidades de la empresa, habitación para los trabajadores, derechos de antigüedad, etc.)

La jornada de trabajo es:

El tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para presentar su trabajo.

La limitación de la jornada de trabajo tiene las siguientes finalidades:

- A) fisiológica: evita el excesivo desgaste de la energía del trabajador
- B) familiar: permite la reunión de la familia en el hogar
- C)cultural y Social: por que facilita tiempo libre para instruirse y divertirse.

La jornada de trabajo se clasifica en:

- 1.- diurna: comprende entre las 6 y las 20 horas con la duración máxima de 8 horas.
- 2.- nocturna: de las 20 a las 6 horas con una duración de 7 horas.
- 3.- mixta: la cual comprende periodos de tiempo tanto la jornada diurna como la nocturna siempre y cuando el periodo nocturno no exceda las 3 horas y media dado el caso se considera nocturna.
- 4.- jornada reducida: como las que realizan los trabajadores mayores de 14 y menores de 16 que no excederá de 6 horas diarias divididas en dos periodos de tiempo con 1 hora por lo menos para descansar.
- 5.- Jornada distribuida: la ley de trabajo permite una jornada diaria mayo para obtener el descanso de los sábados en la tarde.
- 6.- Jornada extraordinaria: es la prolongación de la jornada ordinaria por circunstancias, los trabajadores están obligados a laborar 3 periodos de tres horas extras a la semana, las primeras 9 horas semanales se pagan o 100% del salario ordinario y las que excedan a dicho periodo se pagaran triples un 200% mas del salario ordinario por hora.
- 7.- Jornada Emergente.- es aquella en la que se presta el servicio cuando existe peligro para los trabajadores para terceros o para la empresa misma y se autoriza la prolongación de la jornada por el tiempo estrictamente necesaria para evitar daños.
- 8.- Jornada continua: se presta servicio en forma constante desde el momento de ingreso hasta de salida y durante el cual el trabajador tiene derecho a descansar por lo menos media hora dentro de la fuente de trabajo.
- 9.- jornada discontinua: es aquella que tiene dos momentos de entrada y dos de salida interrumpidas por un periodo de reposo y comida fuera de la fuente de trabajo.

Días de descanso:

Son las interrupciones de la jornada laboral del trabajo que pueden ser de tres formas:

- 1.- un día de descanso semanal que preferentemente debe de ser el domingo
- 2.- en caso que un trabajador labore en domingo se hace acreedor a una prima dominical equivalente al

menos al 25% mas al salario ordinario diario

2.1.– días de descanso obligatorios 74 de la ley.

Vacaciones: las cuales trabajando en forma continua de días laborales se pagan en forma ordinaria mas una prima de al menos el 25% de salario ordinario.

1 año son 6 días, 2 son 8, 3 son 10, 4 a 8 son 12, de 9 a 13 son 14, 14 a 18 son 18.

Salario: es la renumeración y retribución que debe de pagar el patrón al trabajador para su trabajo y se integra por:

Prestaciones en efectivo: que retribuciones económicas de carácter patrimonial y la cuantía debe de pagarse en moneda de curso legal. No siendo valido pagando en mercancías, fichas o vales de despensa o cualquier otra forma que pretenda sustituir la demanda.

Prestaciones en especie: son toda clase de bienes y servicios distintos de la moneda que se entrega al y trabajador por su servicio que deben darse apropiados para su persona o para el uso de su familia y racionalmente proporcionales al monto que se pague en efectivo.

El salario puede ser:

Por su forma: cuota diaria, real, integrado, extraordinario y anual.

Por el servicio: por unidad de obra, a precio alzado por comisión, por su fijación al salarió puede ser (mínimo y mínimo profesional) individual por negociación convencional colectiva (contrato colectivo del trabajo y por sentencia del trabajo)

Las suspensión de las relaciones individuales de trabajo:

Son las instituciones que especifican las causas justificadas del incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y patrones sin que estos incurran en responsabilidad.

Son características de la suspensión de trabajo:

- 1.– Es la conservación de la relación de trabajo
- 2.– la no prestación del servicio o la falta del pago de salario
- 3.– la temporalidad
- 4.– la restitución del trabajo.

La suspensión puede ser:

Por la no prestación del servicio y la falta del pago del salario, estas causales se encuentran prescritas en la ley federal del trabajo. 1.– enfermedades contagiosa del trabajador 2.– la incapacidad temporal ocasionada por riesgo o enfermedad que no sea de trabajo 3.– Arrestó del trabajador 4.– prisión preventiva seguida por sentencia absolutoria 5.– desempeño de servicios y cargos público, falta de documentos necesarios para la prestación del servicio 6.– Falta de asistencia 7.– atención judicial.

Causas de suspensión relativa:

No se presta el servicio por parte del trabajador pero si se paga el salario por parte del trabajador:

Los riesgos de trabajo, maternidad, huelga y suspensión de actividades por parte del patrón, permisos y licencias, desempeño de una comisión sindical las vacaciones o días de descanso.

Huelga: es la suspensión temporal del trabajo llevada acabo por una coalición de trabajadores el sindicato de trabajadores son coaliciones permanentemente art 441

Objetivos de la huelga:

- 1.- conseguir el equilibrio entre los factores de producción
- 2.- obtener del patrón la firma del contrato colectivo o su revisión.
- 3.- obtener del patrón la firma del contrato ley y su revisión.
- 4.- exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato de ley
- 5.- exigir el cumplimiento de las disposiciones legales de la participación de utilidades
- 6.- apoyar otra huelga que tenga por objeto algunos de estos fines
- 7.- exigir la revisión de salarios contractuales.

Huelga puede ser:

- 1.- existente 444 2.- inexistente 459 3.- lícita 4.- ilícita 445 5.- justificada 6.- injustificada