06 de marzo del 2024

Oscar Daniel López Ruiz

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS FISCALES

ENSAYO UNIDAD 1

DERECHO LABORAL

**ÍNDICE**

Contenido

[**INTRODUCCIÓN** 2](#_Toc160676995)

[**1. RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO** 3](#_Toc160676996)

[1.1 SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO 3](#_Toc160676997)

[1.2 CONCEPTO DE TRABAJADOR 3](#_Toc160676998)

[1.3 TRABAJADOR DE BASE, SINDICALIZADO, ENVENTUAL, DE CONFIANZA, LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. 3](#_Toc160676999)

[1.4 CONCEPTO DE PATRÓN 3](#_Toc160677000)

[1.5 PATRÓN SUSTITUTO 3](#_Toc160677001)

[1.6 EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO 4](#_Toc160677002)

[1.7 DEFINICIÓN DE RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO 4](#_Toc160677003)

[1.8 DEFINICIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO 4](#_Toc160677004)

[1.9 DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO 4](#_Toc160677005)

[1.10 CONTRATO POR OBRA DETERMINADA 4](#_Toc160677006)

[1.11 CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO 4](#_Toc160677007)

[1.12 CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO 5](#_Toc160677008)

[1.13 OBLIGACIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO 5](#_Toc160677009)

[1.14 SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO 5](#_Toc160677010)

[1.15 LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN (DESPIDO) 5](#_Toc160677011)

[1.16 LA RESCICIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR 6](#_Toc160677012)

[1.17 LAS INDEMNIZACIONES 6](#_Toc160677013)

[1.18 LA TERMINACIÓN NORMAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO 6](#_Toc160677014)

[1.19 EL CONVENIO DE LIQUIDACIÓN 6](#_Toc160677015)

[1.20 LA PRESCRIPCIÓN 6](#_Toc160677016)

[**CONCLUSIÓN** 7](#_Toc160677017)

[**REFERENCIAS** 8](#_Toc160677018)

# **INTRODUCCIÓN**

El derecho laboral es una rama importante del derecho que funda sus bases en la revolución industrial, periodo en el que la mano de obra se volvió muy necesaria en las industrias, pero éstas carecían de condiciones laborales dignas para los obreros y exigiendo jornadas demasiado largas.

En México, fue la revolución mexicana la que impulsó la mejora de las condiciones laborales y fue hasta el año 1917 que se creó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos documento en el que se incluían los principios fundamentales del derecho laboral en México reconociendo derechos como la jornada laboral de 8 horas y el derecho a la sindicalización.

En el último siglo, el derecho laboral en México ha experimentado varias transformaciones significativas. En la década de 1930, el gobierno mexicano implementó reformas laborales que consolidaron derechos fundamentales para los trabajadores, como el reconocimiento del derecho de huelga y la creación de tribunales laborales. Estas medidas se alinearon con los principios establecidos en la Constitución de 1917 y reflejaron el compromiso del país con la protección de los derechos laborales.

Durante el siglo XX, se promulgaron leyes adicionales que abordaron cuestiones específicas, como la Ley Federal del Trabajo en 1931, que reguló aspectos como la jornada laboral, el descanso semanal, el salario mínimo y las condiciones de trabajo. A lo largo de las décadas posteriores, se llevaron a cabo diversas reformas para adaptar la legislación laboral a los cambios económicos y sociales de nuestro país.

Y de este mismo modo, a lo largo de los años el derecho laboral ha ido adaptándose a los cambios y dinámicas que se presentan en nuestro territorio, siempre buscando la protección y progreso de los trabajadores haciendo caso a la igualdad y equidad.

En pocas palabras, el derecho laboral es un conjunto de normas que buscan regular las relaciones entre empleados y patrones. Su objetivo principal es establecer un marco jurídico que proteja los derechos y obligaciones de ambas partes, garantizando el cumplimiento de las actividades laborales y empresariales conforme a la ley. Además, estas normas se adentran en el ámbito de las condiciones de trabajo, definiendo la extensión de la jornada laboral, períodos de descanso, vacaciones y normas que resguardan la seguridad y salud en el entorno laboral incluso tocando temas de discriminación, abusos en el trabajo, medidas preventivas, correctivas y sanciones aplicables, de este modo garantizando condiciones laborales inclusivas y respetuosas.

En este documento se busca explicar las bases del derecho laboral, así como los conceptos fundamentales a entender para poder comprender sus funciones y aplicaciones principales.

# **1. RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

## 1.1 SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Los sujetos de una relación de trabajo son: el patrón y el trabajador.

## 1.2 CONCEPTO DE TRABAJADOR

El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado a cambio de una remuneración.[[1]](#footnote-1)

## 1.3 TRABAJADOR DE BASE, SINDICALIZADO, ENVENTUAL, DE CONFIANZA, LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.

Un trabajador de base es aquel empleado que forma parte del personal permanente de una empresa u organización. Por lo general, este tipo de trabajador goza de estabilidad en el empleo y está sujeto a las regulaciones laborales específicas para los empleados permanentes.

Un trabajador sindicalizado es aquel que pertenece a un sindicato, una organización que representa y defiende los intereses de los trabajadores. Los sindicalizados suelen negociar colectivamente condiciones laborales, salarios y otros beneficios con los patrones a través de los líderes sindicales.

Un trabajador eventual es aquél que se contrata por un periodo determinado o una tarea específica. Éstos no tienen la misma estabilidad laboral que los trabajadores de base.

Y por último existen los trabajadores de confianza, a quienes se les denomina así porque están en constante interacción con información sensible o confidencial de la empresa y por lo tanto tienen que cumplir con un nivel de confianza para poder ser contratados.

A diferencia de los anteriores, también existen las prestaciones de servicios profesionales. En esta relación laboral una persona lleva a cabo una tarea específica por un plazo determinado, en lugar de ser un trabajador tradicional interno de la empresa. Esta persona se dedica a cumplir con la asignación para la que fue contratado y una vez terminada, la relación laboral culmina.

## 1.4 CONCEPTO DE PATRÓN

El patrón es la persona física o moral que hace uso de los servicios de uno o varios trabajadores para llevar a cabo sus actividades cotidianas.

## 1.5 PATRÓN SUSTITUTO

Es aquella persona física o moral que cubre el puesto de patrón que al comprar la empresa también acepta y adquiere todas las obligaciones y deberes adquiridos por el antiguo patrón.

## 1.6 EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO

La empresa es una unidad productora de bienes y servicios conformada por recursos financieros, tecnológicos, materiales y de sistemas, mismos que en conjunto buscan satisfacer las necesidades de una sociedad buscando un lucro.

Un establecimiento es un lugar físico en el cual se llevan a cabo actividades comerciales o similares atendiendo a un público, dichos establecimientos pueden variar en tamaño y suelen tener un nombre que los identifique.

## 1.7 DEFINICIÓN DE RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La relación individual de trabajo se refiere a la conexión directa entre un patrón y un empleado, estableciendo los términos y condiciones bajo los cuales se llevará a cabo el trabajo. Esta relación implica derechos y obligaciones específicos para ambas partes.

El contrato individual de trabajo es un documento escrito entre el patrón y el empleado que formaliza los términos y condiciones de la relación laboral. Este documento es fundamental para establecer claramente las expectativas, derechos y responsabilidades de ambas partes. Incluye elementos como el tipo de empleo, la duración del contrato, la remuneración, las horas de trabajo, las responsabilidades laborales, las prestaciones y cualquier otra condición relevante.

## 1.8 DEFINICIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO

La relación de trabajo se refiere al vínculo entre un empleado y un patrón. Es un concepto que abarca la interacción y las obligaciones mutuas entre ambas partes en el ámbito laboral. Esta relación implica una serie de elementos, derechos y responsabilidades que se establecen formalmente a través del contrato de trabajo.

## 1.9 DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

Es aquel acuerdo escrito en el que se establecen los términos y condiciones de la relación laboral entre el patrón y el trabajador, en este documento se incluyen los datos de ambas partes, las tareas a cumplir por el trabajador y las retribuciones que el patrón se compromete a cubrir, así como los tiempos de pago.

## 1.10 CONTRATO POR OBRA DETERMINADA

El contrato por obra determinada es un acuerdo laboral para obras o trabajos temporales y específicos. En este contrato, se detallan claramente la obra o proyecto a realizar, la duración del contrato, la remuneración y las responsabilidades del empleado.

## 1.11 CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

El contrato por tiempo determinado es un acuerdo laboral en el cual las partes acuerdan una duración específica para la relación de empleo. Este tipo de contrato establece claramente el periodo de tiempo durante el cual el empleado estará vinculado al empleador. Al finalizar este periodo, el contrato puede renovarse, modificarse o terminarse.

## 1.12 CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

Al contrario del contrato por tiempo determinado, el contrato por tiempo indeterminado no tiene una fecha de finalización establecida. Esta modalidad implica una relación laboral continua que perdura hasta que cualquiera de las partes decida finalizar la relación laboral.

## 1.13 OBLIGACIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Al celebrar un contrato de trabajo, tanto el patrón como el trabajador tienen que cumplir con una serie de obligaciones, de las cuales, las principales son:

Del patrón: otorgar los útiles de trabajo, cubrir el pago del salario acordado, brindar capacitación al trabajador, brindar espacios dignos, entre otras.

De los trabajadores: cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables, observar las disposiciones de seguridad y las normas oficiales mexicanas, desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, dar aviso al patrón de las causas justificadas que impidan acudir al trabajo, conservar los útiles de trabajo y restituir los no usados al patrón, guardar los secretos técnicos e industriales de la empresa cuya divulgación pueda causar prejuicios a la empresa.

## 1.14 SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

La suspensión de las relaciones derivadas del contrato de trabajo se refiere a una interrupción temporal de las obligaciones y responsabilidades acordadas entre patrón y empleado. Esto puede ocurrir debido a situaciones como la suspensión temporal de las operaciones de la empresa, suspensión de licencias, circunstancias individuales del empleado o eventos extraordinarios. Aunque las obligaciones laborales, como el pago de salarios, se suspenden temporalmente, ciertos derechos y deberes pueden continuar durante este periodo.

## 1.15 LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN (DESPIDO)

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, el despido justificado, sin responsabilidad para el patrón, aplica cuando el trabajador incurre en alguna de las quince causas señaladas en el artículo 47 de la misma ley como lo son: engaños, violencia (salvo que sea en defensa propia), daños materiales intencionales, actos inmorales, revelar secretos industriales, asistir a sus labores en estado de ebriedad, entre otras.[[2]](#footnote-2)

## 1.16 LA RESCICIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

La Ley Federal del Trabajo señala que el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad cuando el patrón incurra en ciertas conductas señaladas en la misma ley, como lo son: engañar al trabajador con respecto al trabajo a realizar, sufrir violencia o abusos, pago incompleto de su salario, existencia de peligros graves para su seguridad, entre otras.

## 1.17 LAS INDEMNIZACIONES

Una indemnización laboral es una compensación económica que paga el patrón al trabajador como reparación de un daño moral o material, generalmente aplica cuando el patrón decide terminar la relación laboral sin justificación anticipada y por ende éste debe compensar al trabajador por la pérdida de su trabajo permitiendo que cubra sus gastos durante un tiempo.

## 1.18 LA TERMINACIÓN NORMAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Existen circunstancias en las que la relación de trabajo puede terminar de manera regular, sin necesidad de causas justificadas o situaciones extraordinarias. Esta terminación puede ser debido a diversas situaciones, tales como: la renuncia voluntaria, jubilación, terminación de un contrato a plazo fijo o por acuerdo mutuo. Es importante señalar que, sea cual sea la causa de terminación de la relación laboral, se deber seguir los procedimientos legales correspondientes.

## 1.19 EL CONVENIO DE LIQUIDACIÓN

La liquidación es un pago que el patrón está obligado a otorgar al trabajador como indemnización por la terminación de la relación laboral, siempre que esta sea por causas ajenas al trabajador o a su desempeño, es decir, este pago se debe de realizar cuando la responsabilidad de la rescisión recae en el patrón o cuando es el trabajador quien decide terminar la relación laboral por una falta grave cometida por el patrón. La liquidación se compone por: tres meses de salario por concepto de indemnización, 20 días de sueldo por cada año de servicios prestados, y 12 días de salario por cada año de antigüedad, así como el pago de cualquier otra prestación que no se haya pagado al momento del despido.

## 1.20 LA PRESCRIPCIÓN

Las prescripciones se refieren a el tiempo determinado con el que cuenta el trabajador para reclamar un derecho ante un juez, y se dividen en dos tipos: aquellas derivadas del contrato laboral y aquellas derivadas de la finalización de la relación laboral. Para las primeras, el trabajador tiene un año completo para reclamar el derecho, a partir de que éste se generó. En el caso de la terminación laboral, el trabajador cuenta con dos meses para reclamar estas acciones, por ejemplo, si el patrón despide injustificadamente a un trabajador, el trabajador tiene dos meses para demandarlo ante un juez.

# **CONCLUSIÓN**

El derecho laboral emerge como un pilar fundamental en la estructura jurídica de cualquier sociedad, siendo un marco normativo que regula las relaciones entre patrones y trabajadores. Su importancia radica en la protección de los derechos y deberes de ambas partes, buscando equilibrio y justicia en el entorno laboral. Este campo legal no solo establece las condiciones básicas de empleo, sino que también aborda aspectos cruciales como la seguridad en el trabajo, la igualdad de oportunidades, y la resolución justa de conflictos laborales.

La evolución del derecho laboral a lo largo de la historia refleja la constante adaptación a los cambios económicos y sociales. Desde sus inicios con las luchas por condiciones laborales más equitativas durante la Revolución Industrial hasta las regulaciones actuales que incorporan la diversidad del mercado laboral, el derecho laboral ha evolucionado como un instrumento protector y promotor del bienestar laboral.

La relevancia del derecho laboral se intensifica en un mundo donde la fuerza laboral experimenta transformaciones constantes, desde la digitalización hasta la globalización. Su papel es crucial no solo para garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, sino también para fomentar la productividad y la estabilidad económica de nuestro país.

En el siglo XXI, el derecho laboral se enfrenta a nuevos retos, como la creciente flexibilidad laboral, la aparición de nuevas formas de empleo y la incorporación de tecnologías disruptivas. Ante estos desafíos, es necesario que el derecho laboral evolucione con la misma agilidad para seguir siendo un instrumento eficaz en la protección de los derechos laborales.

Hace falta mencionar que el derecho laboral no solo es un conjunto de normas legales, sino un instrumento esencial que contribuye a la construcción de sociedades justas y equitativas. Su aplicación adecuada no solo beneficia a los individuos sino también a las empresas, fungiendo como una guía para la toma de decisiones de los empresarios y directivos de las empresas, es una base importante sobre la cual fundar los planes de operación de una empresa para garantizar que nuestros colaboradores reciban un trato justo y así mismo valoren y cuiden su trabajo.

# **REFERENCIAS**

Polanco, D. (2023, 13 septiembre). *¿Qué es la prescripción en el derecho procesal laboral?* <https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-la-prescripci%C3%B3n-en-el-derecho-procesal-laboral-darwin-polanco#:~:text=Sab%C3%ADas%20que%20si%20tu%20empleador%20te%20despide,muy%20importante%20que%20lo%20conozcas%20si%20quieres>.

Villela, L. G. R. (2018, 8 marzo). *Terminación de la relación de trabajo en México.* <https://es.linkedin.com/pulse/terminaci%C3%B3n-de-la-relaci%C3%B3n-trabajo-en-m%C3%A9xico-ram%C3%ADrez-villela?trk=articles_directory#:~:text=La%20regla%20general%20en%20las%20relaciones%20laborales,la%20relaci%C3%B3n%20de%20trabajo%20sin%20cauda%20justificada>.

Jaime, H. (2023, 14 agosto). *Despido laboral en México: tipos y características*. Pandapé. <https://www.pandape.com/blog/despido-laboral-en-mexico/>

Zurinaga, I. (2024, 27 febrero). *Indemnización laboral, ¿qué es y cómo se calcula?* Factorial. <https://factorial.mx/blog/indemnizacion/#:~:text=La%20forma%20com%C3%BAn%20de%20indemnizar,forma%20improcedente%20o%20sin%20justificaci%C3%B3n>.

*Ley Federal del Trabajo*. (2023, 27 diciembre). Justia. <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/>

El financiero, (2023, 17 diciembre). *¿Cuáles son los tipos de contratos laborales en México, según la LFT?* <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2023/12/17/cuales-son-los-tipos-de-contratos-laborales-en-mexico-segun-la-lft/>

Ana Sánchez, (2023, 28 julio), *Terminación de la relación laboral: causas justificadas, indemnizaciones y procedimientos legales en México.* <https://es.linkedin.com/pulse/terminaci%C3%B3n-de-la-relaci%C3%B3n-laboral-causas-y-legales-en-sanchez>

1. Justia México. (s.f.). Derecho laboral. Justia México, <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/> [↑](#footnote-ref-1)
2. Gobierno de México. (s.f.). Derechos laborales de los trabajadores. Recuperado de <https://www.gob.mx/conampros/acciones-y-programas/derechos-laborales-de-los-trabajadores> [↑](#footnote-ref-2)