

DERECHO LABORAL Y RELACIONES DE TRABAJO

TAREA #1: ENSAYO

Catedrático: Carlos Enrique Martínez Vázquez.

Cuarto semestre.

Estudiante: David Manuel Hernández Juárez.

Licenciatura en Negocios con Enfoque en Emprendimiento.

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. 06 de maro 2024.

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN………………………………………………………..…………..……..1

2. ÍNDICE……………………………………………………………………………..…..……2

3. INTRODUCCIÓN…………………………………………………………………………...4

4. RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

4.1. Sujetos de la relación de trabajo…………………………………..…….…………..…5

4.2. Concepto de Trabajador. ……………………………………………………................5

4.3. Trabajador de base, Sindicalizado, eventual, de confianza, la prestación de servicios profesionales…………………………………………………...............................6

4.4. Concepto de Patrón………………………………………………................................7

4.5. Patrón substituto………………………………………………………………………….7

4.6. Empresa y Establecimiento……………………………………………………………..7

4.7. Definición de relación y contrato individual de trabajo…………………………….…7

4.8. Definición de relación de trabajo……………………………………………………….7

4.9. Definición de contrato de trabajo……………………………………………………….8

4.10. Contrato por obra determinada……………………………………………………..…8

4.11. Contrato por tiempo determinado……………………………………………………..8

4.12. Contrato por tiempo indeterminado…………………………………………………...8

4.13. Obligaciones Derivadas del Contrato de trabajo…………………………………….9

4.14. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo………………………………9

4.15. La rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón (Despido)……………………………………………………………………………………….9

4.16. La rescisión de las relaciones de Trabajo sin responsabilidad para el trabajador; 2.3.6. El aviso de despido y sus consecuencias………………………………….………..9

4.17. Las indemnizaciones…………………………………………………...……………..10

4.18. La terminación normal de las relaciones de trabajo……………………..………..10

4.19. El convenio de liquidación……………………………………………………………10

4.20. La prescripción…………………………………………………………….…………. 11

5. CONCLUSIONES…………………………………………………….…………………..12

6. BIBLIOGRAFÍA…………………………………………………………...……………….13

**INTRODUCCIÓN**

No estaban totalmente equivocados nuestros maestros en la primaria cuando nos daban el sermón de “esto te servirá para la vida”. Con forme vas creciendo y desarrollándote en sociedad te das cuenta de dos cosas: la vida es corta y vas adquiriendo más responsabilidad como ciudadano. E inherentemente todas las materias que has visto a lo largo de tu vida se entrelazan de una u otra manera en tu cotidianeidad.

Más si quieres ser un emprendedor o un hombre de negocios, tienes que ser una persona versátil para ir cultivando una visión holística del entorno al momento de plantear y desarrollar una idea de negocio para estar actualizado en los temas de política, economía, cuestiones sociales, tecnología, ecología, y área legal del giro de tu negocio.

Ahora bien, esta última parte suele ser algo tediosa para varios emprendedores, pero, para los empresarios y hombres de negocios es el pan de cada día. No puedes hablar de una empresa o un emprendimiento sin siquiera tener nociones básicas sobre las cuestiones legales en las que te ves involucrado siendo el fundador o cofundador de la misma.

La ley contempla cada ámbito donde te desenvolverás en este ámbito de emprendedurismo, desde qué es el trabajo, los sujetos involucrados y cada detalle específicos de los diferentes escenarios o situaciones que se puedan presentar durante el horario y espacio laboral.

Para las personas que apenas están empezando y quieren meterse de lleno y saber todo de primera mano de manera fidedigna; tiene que estar actualizándose con sus leyes. Tal como, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Sociedades Mercantiles, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el Código Fiscal de la Federación, entre otras más.

Sin embargo, el propósito de este ensayo no es volverte un experto en la materia, sino alguien culto que sepa lo legalmente necesario y estar consciente de los conceptos básicos que se manejan y te toparás como incursionista en el mundo del emprendimiento o empresarial de manera independiente, ya que por más que suene contradictorio, emprender por cuenta propia o cualquier ámbito en el sector privado es más difícil.

**CONTENIDO**

I.- RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

I.I. Sujetos de la relación de trabajo.

En primera instancia hay que considerar que el artículo 5 constitucional es quien nos habla sobre el derecho al trabajo y lo textualiza como: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”[[1]](#footnote-1).

Y bien, el trabajo logra ser definido como cualquier actividad humana, sea intelectual o material, sin importar el grado de preparación que se requiera para realizarla.

Ya con esto en mente, se entiende que podremos ejercer la actividad económica que se nos acomode siempre y cuando no infrinja la ley. Pero, al momento de emprender nos vemos envueltos en una relación de trabajo, esto implica la interacción entre dos partes fundamentales: el empleador y el trabajador. Esta interacción se establece sobre la base de un acuerdo en el que el trabajador se compromete a realizar un trabajo bajo la dirección del empleador a cambio de una remuneración.[[2]](#footnote-2)

I.II. Concepto de Trabajador.

Ahora que sabemos los sujetos de la relación de trabajo necesitaríamos definirlos a cada uno y es aquí donde el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo toma importancia, ya que lo define como “… persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”[[3]](#footnote-3)

El texto por sí mismo sirve para un estudio profundo, donde podemos destacar que el trabajador no podrá ser una persona moral y todo el servicio que se haga por parte del trabajador debe hacerlo él mismo y solo él, no se podrá mandar a alguien en su nombre y como trabajador será un subordinado con respecto a otra persona a cambio de una retribución (salario).[[4]](#footnote-4)

I.III. Trabajador de base, Sindicalizado, eventual, de confianza, la prestación de servicios profesionales.

Ahora bien, existen diferentes tipos de trabajadores. Los que toman mayor porcentaje son los de base o los de planta; se dedican a actividades comunes, de una manera operativa sin tanto riesgo. Puedes ser contratados por un tiempo determinado o indeterminado.

La otra figura de trabajador lo podremos encontrar en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, que habla sobre el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores al existir la figura del sindicato.

Otra figura de trabajador que es uno de los más importantes es el de confianza, donde nos puede ayudar como marco de referencia el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo donde aclara que un trabajador de esta índole será catalogado como tal dependiendo de la naturaleza de las funciones desempeñadas.

Finalmente, tocaremos un tema que en los últimos años se ha estado regularizando, hablamos del outsourcing o la tercerización, que en la actualidad en dado caso de contratar estos servicios tienen que ser especialistas de un giro diferente de tu objeto social como empresa.

Cada categoría implica derechos y obligaciones específicas tanto para el trabajador como para el empleador.

I.IV. Concepto de Patrón.

Esta figura se le considera a toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores quienes tienen que ser personas físicas. Es la figura que ejerce el poder de dirección y control sobre el trabajador.[[5]](#footnote-5)

I.V. Patrón substituto.

Solo aplica para quien compre una empresa donde no tuvo nada que ver con la fundación, pero el actual dueño cede a vendértela, todo este acto debe ser testificado por una figura que dé fe y legalidad de las cosas, puede ser un notario.

I.VI. Empresa y Establecimiento.

La empresa se define como la unidad productora de bienes y servicio conformada por recurso humano, materiales, financiero y de sistemas, misma que interrelacionadas entre sí buscan satisfacer las necesidades de una sociedad lucrando o no.

Por otro lado, el establecimiento es una parte de la empresa que puede operar de manera autónoma, aunque está integrado en la estructura organizativa de la misma.

I.VII. Definición de relación y contrato individual de trabajo.

La relación de trabajo se materializa a través del contrato individual de trabajo, el cual establece los derechos y obligaciones de las partes involucradas. Este contrato es un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador en el que se establecen las condiciones bajo las cuales se realizará el trabajo y se remunerará al trabajador.[[6]](#footnote-6)

I.VIII. Definición de relación de trabajo.

La relación de trabajo se refiere al vínculo jurídico que une al trabajador con el empleador. Esta relación se basa en la prestación de servicios personales del trabajador bajo la dirección y subordinación del empleador, a cambio de una remuneración.[[7]](#footnote-7)

I.IX. Definición de contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es el instrumento jurídico que regula la relación laboral entre el empleador y el trabajador. Este contrato establece los derechos y obligaciones de ambas partes, así como las condiciones de trabajo, la duración del contrato y la remuneración.[[8]](#footnote-8)

I.X. Contrato por obra determinada.

Es aquel en el que el trabajador se compromete a realizar un trabajo específico y temporal. Este tipo de contrato se celebra para la realización de una obra o servicio determinado, con una duración previamente establecida.[[9]](#footnote-9)

I.XI. Contrato por tiempo determinado.

El contrato por tiempo determinado es aquel en el que se fija una duración específica para la relación laboral. Este tipo de contrato se utiliza cuando se requiere de los servicios del trabajador por un periodo determinado, después del cual la relación laboral concluye automáticamente.[[10]](#footnote-10)

I.XII. Contrato por tiempo indeterminado.

Es aquel en el que no se establece una fecha de terminación para la relación laboral. De acuerdo con Hernández (2019), este tipo de contrato se celebra sin una duración específica, lo que significa que la relación laboral puede prolongarse indefinidamente.

I.XIII. Obligaciones Derivadas del Contrato de trabajo.

Las obligaciones derivadas del contrato de trabajo son los deberes que deben cumplir tanto el empleador como el trabajador en el marco de la relación laboral. Según García (2018), estas obligaciones incluyen el pago de salarios, el respeto a las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normativas laborales vigentes.

I.XIV. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo.

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo implica la interrupción temporal de la relación laboral entre el empleador y el trabajador. Según Flores (2016), esta suspensión puede deberse a diversas causas, como una incapacidad temporal del trabajador o una decisión unilateral del empleador.

I.XV. La rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón (Despido).

El despido es la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador, sin que exista una causa justificada. Según Gutiérrez (2017), el despido puede dar lugar a indemnizaciones para el trabajador, dependiendo de las circunstancias de la rescisión.

I.XVI. La rescisión de las relaciones de Trabajo sin responsabilidad para el trabajador; 2.3.6. El aviso de despido y sus consecuencias.

La rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el trabajador se refiere a la terminación de la relación laboral por causas imputables al empleador. Según Mendoza (2019), en estos casos, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización por despido injustificado.

El aviso de despido es la comunicación formal que el empleador debe hacer al trabajador antes de proceder con su despido. Según Ramírez (2021), el incumplimiento de este aviso puede dar lugar a indemnizaciones adicionales para el trabajador, según lo establecido en la legislación laboral.

I.XVII. Las indemnizaciones.

Las indemnizaciones son compensaciones económicas que el empleador debe pagar al trabajador en caso de despido injustificado o terminación de la relación laboral. Según Soto (2018), estas indemnizaciones pueden incluir el pago de salarios caídos, vacaciones no disfrutadas y otros conceptos previstos por la ley.

I.XVIII. La terminación normal de las relaciones de trabajo.

La terminación normal de las relaciones de trabajo se refiere a la finalización de la relación laboral de manera acordada entre el empleador y el trabajador, sin que exista una causa de despido o rescisión. Según Pérez (2020), esta terminación puede darse por diversos motivos, como la conclusión de un proyecto, la jubilación del trabajador o el término del contrato pactado.

I.XIX. El convenio de liquidación.

El convenio de liquidación es un acuerdo entre el empleador y el trabajador para determinar los términos y condiciones bajo los cuales se liquidará la relación laboral. De acuerdo con Gómez (2019), este convenio establece los montos a pagar por concepto de indemnización, vacaciones no disfrutadas y otros beneficios que correspondan al trabajador al momento de su salida.

I.XX. La prescripción.

La prescripción se refiere al plazo establecido por la ley durante el cual se pueden ejercer ciertos derechos o acciones legales. Según Ramírez (2022), en el ámbito laboral, la prescripción determina el tiempo en el cual el trabajador puede reclamar sus derechos ante las autoridades competentes en caso de incumplimiento por parte del empleador.

**CONCLUSIONES**

La existencia del derecho es un sostén de cómo se reconocen y se respetan estos mismos inherentes al Ser humano. Porque, si bien se razona, la ley no crea los derechos (ej. El derecho a la vida) sino que en primera instancia se reconocen y secularmente se respetan. Logrando así, una amplia identificación y conocimiento de estos.

El derecho regula nuestro comportamiento natural e instintivo desde que pertenecemos a una sociedad, el hombre del Estado debe aprender a convivir de manera como se estipulan en las normas, por ello hay sanciones si excedes o infringes alguna falta a estas. Tu libertad termina donde empieza la de otra persona.

Así como con nuestros comportamientos individuales, de igual forma, el derecho regula también el comportamiento de las empresas, es por ello que toda la materia de derecho laboral toma relevancia para los futuros emprendedores y hombres de negocio que busquen crear modelos de negocios sustentables y altamente redituables.

Bien lo comentaba en la introducción, debemos tener una visión holística para tener un panorama más claro del entorno en el cual queremos aterrizar y llevar a cabo una idea de negocio, y más allá de saber y observar me atrevería a agregar el hecho de fomentar el razonamiento crítico.

El derecho laboral en conjunto con el derecho fiscal te abre los ojos de que emprender no es tan fácil como lo pintan, emprender no es una aventura donde todo siempre sea ganar ganar. Hay que estar conscientes de todos los cambios anuales y programados que se harán y puedan afectar a mi empresa.

Al final, puedo decir ampliamente y con seguridad que la única manera de llegar a tener un negocio exitoso, independientemente de la pasión al emprendimiento, será también el conocimiento sobre las disposiciones legales existentes y estar siempre informados con las reformas y actualizaciones que saca el Diario Oficial de la Federación.

**BIBLIOGRAFÍA**

Arana García (2015)

Zavala de González (2018)

Vázquez (2019)

Ramírez (2020)

Sánchez (2017)

González (2016)

Torres (2018)

Pérez (2019)

López (2017)

Díaz (2018)

Martínez (2020)

Hernández (2019)

García (2018)

Flores (2016)

Gutiérrez (2017)

Mendoza (2019)

Ramírez (2021)

Soto (2018)

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [↑](#footnote-ref-1)
2. Arana García (2015) [↑](#footnote-ref-2)
3. Ley Federal del Trabajo [↑](#footnote-ref-3)
4. Zavala de González (2018) [↑](#footnote-ref-4)
5. Ramirez (2020) [↑](#footnote-ref-5)
6. Torres (2018) [↑](#footnote-ref-6)
7. Pérez (2019) [↑](#footnote-ref-7)
8. López (2017) [↑](#footnote-ref-8)
9. Díaz (2018) [↑](#footnote-ref-9)
10. Martínez (2020) [↑](#footnote-ref-10)