



RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Derecho laboral

Instituto Nacional de Estudios Fiscales

Catedrático: Carlos Enrique Martínez Vázquez

Dan Alexis Méndez Cruz

4 "A"

Índice

Introducción	2
Relación y contrato individual de trabajo	2
1.1. Sujetos de la relación de trabajo	2
1.2. Trabajador	4
1.3. Trabajador de base.....	4
1.4. Trabajador sindicalizado.....	5
1.5. Trabajador de Confianza	5
1.6. Prestación de servicios profesionales	6
1.7. Patrón	6
1.8. Patrón sustituto.....	6
1.9. Empresa.....	7
1.10. Establecimiento	7
1.11. Relación	7
1.12. Contrato individual de trabajo	8
1.13. Relación de trabajo.....	8
1.14. Contrato por tiempo indeterminado.....	8
1.15. Contrato por obra determinada	9
1.16. Contrato por tiempo determinado.....	9
1.17. Obligaciones derivadas del contrato de trabajo	9
1.18. Suspensión de las relaciones individuales del trabajo	11
1.19. La rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.....	11
1.20. Indemnización	14
1.21. Terminación normal de la relación de trabajo	14
1.22. Convenio de liquidación	15
1.23. La prescripción.....	15

Introducción

En la vasta tela de las relaciones humanas, la relación y el contrato individual de trabajo tejen un hilo esencial que une a empleadores y empleados en una compleja red de deberes, derechos y expectativas. Estos términos, aunque cotidianos en el lenguaje del mundo laboral, encierran una riqueza de significado que va más allá de lo meramente contractual. Nos invitan a adentrarnos en la dinámica íntima entre aquellos que ofrecen su fuerza laboral y aquellos que la emplean, donde convergen intereses divergentes y, a veces, contradicciones profundas.

Este ensayo busca conocer de las relaciones laborales, explorando los distintos medios que nos ayudaran a entender con mayor nitidez este tema.

Así mismo entender los distintos tipos de relaciones laborales que rigen a nuestro país así como sus respectivas leyes y que es lo que dicen acerca de dichas relaciones ya que son varios temas que se tocan al momento de hablar de relaciones de trabajo y muchas veces desconocemos de ellos, es por eso que a través de este documento se pretende entender mucho mejor y tener una noción básica de como debe operar una empresa o persona física al momento tratar con sus empleados y los derechos y obligaciones que ambas partes tienen para llegar a un acuerdo mutuo a través de un contrato.

Relación y contrato individual de trabajo

1.1. Sujetos de la relación de trabajo

Los sujetos de la relación laboral son el trabajador y el patrón. El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado. El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

El patrón y el trabajador, en virtud de la relación laboral tienen obligaciones recíprocas, la ley contempla como obligaciones del patrón: cumplir con las disposiciones legales; pagar al trabajador salarios e indemnizaciones; proporcionar materiales necesarios para la ejecución del trabajo; proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que

establezcan los reglamentos; entre otros. Por otro lado, la ley también establece las obligaciones a cargo del trabajador.

Se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Ahora bien, la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona, mediante el pago de un salario. El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El elemento esencial de la relación laboral es la subordinación, entendida esta como la existencia de un poder jurídico de mando del patrón al cual corresponde un deber de obediencia por parte del trabajador.

Los trabajadores, en virtud de una relación laboral están obligados a prestar sus servicios bajo la dirección del patrón.

Las relaciones de trabajo pueden ser: para obra, por temporada o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o capacitación inicial. Si no se establece expresamente, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

Además, las relaciones de trabajo pueden ser consideradas según la naturaleza de las actividades o funciones que desempeña el trabajador y así hablamos de trabajadores de confianza, trabajadores de base o planta.

La relación de trabajo puede ser rescindida por el trabajador o el patrón en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Algunas de las causas de rescisión de la relación de trabajo previstas por la ley sin responsabilidad por el patrón son: el engaño por parte del trabajador o en su caso el sindicato; incurrir el trabajador en falta de honradez, en actos de violencia, o malos tratos en contra del patrón, sus familiares, del personal administrativo o directivos o de los clientes o proveedores del patrón; revelar el trabajador secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter

reservado; tener el trabajador más de tres faltas de asistencia; desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada; entre otros.¹

1.2. Trabajador

El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.²

El Trabajador es aquel individuo que se dedica a una determinada labor para la cual fue contratado a cambio de un sueldo o salario.

Sus derechos, las normas del trabajo y su relación con el Patrón se encuentran señalados en la Ley Federal del Trabajo (LFT).³

1.3. Trabajador de base

Un trabajador de base o planta es aquél que no desempeña las funciones de un trabajador de confianza, es decir, realiza funciones o actividades normales o comunes dentro de la empresa.

Los trabajadores de base o planta pueden ser contratados por tiempo determinado, para obra determinada, por tiempo indeterminado que a su vez puede ser permanente o de temporada, para capacitación inicial o periodo de prueba.

¹ Justia México. México. *Justia México*, 2024. <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/#:~:text=Los%20sujetos%20de%20la%20relaci%C3%B3n%20laboral%20son%20el%20trabajador%20y,de%20uno%20o%20varios%20trabajadores.>

² Editorial etecé, México. *Concepto*. 2022. <https://concepto.de/trabajador/>

³ Freeshbooks. México. *Facturama*, 2023. <https://facturama.mx/blog/que-significa/que-es-un-trabajador/>

El que un trabajador sea de planta no significa que ese trabajador sea inamovible.⁴

1.4. Trabajador sindicalizado

Un empleado sindicalizado es aquel que está agremiado en una organización sindical que esté debidamente constituida, es decir, cumpla con todos los requisitos legales para ello. Debemos recordar que un sindicato es una asociación de trabajadores que se establecen en dicha agrupación para velar por diferentes intereses, beneficios, y procedimientos de tipo económicos, profesionales y sociales que afectan a los trabajadores.

En realidad, el trabajador sindicalizado no es una figura contrapuesta al trabajador de confianza. Antes de ser un trabajador sindicalizado, es un trabajador de planta, que es realmente la clasificación que se menciona en la Ley Federal del Trabajo, entre los diferentes tipos de empleados. Así, un trabajador de planta no necesariamente debe estar sindicalizado, ya que esto se trata de un derecho voluntario. (Runa, 2023)⁵

1.5. Trabajador de Confianza

Los trabajadores de confianza son los que cuentan con un mayor rango y responsabilidades dentro de la organización. Asimismo, su jerarquía es más lineal con los puestos altos dentro de la misma a comparación con otros empleados.

De igual manera, estas personas son quienes reciben indicaciones por línea directa del patrón y se les puede considerar representantes de su superior dentro de la empresa.

⁴ Justia México. México. *Justia Mexico*. 2024. <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/#:~:text=Los%20sujetos%20de%20la%20relaci%C3%B3n%20laboral%20son%20el%20trabajador%20y,de%20uno%20o%20varios%20trabajadores.>

⁵ Runa. Runa.2023. <https://runahr.com/mx/recursos/aspectos-legales/empleado-sindicalizado-vs-empleado-de-confianza/#:~:text=La%20figura%20del%20empleado%20sindicalizado,los%20requisitos%20legales%20para%20ello.>

Por ello, tener un puesto de trabajador de confianza, puede significar un primer paso al crecimiento laboral y ascenso dentro del organigrama de una empresa exitosa.⁶

1.6. Prestación de servicios profesionales

El contrato de prestación de servicios profesionales es un documento mediante el que un empresario o profesional queda obligado a prestar unos servicios a otra empresa a cambio de recibir una retribución.

La firma de este documento significa la obligación legal para todas las partes de cumplir con las cláusulas establecidas en él.⁷

1.7. Patrón

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.⁸

1.8. Patrón sustituto

El patrón sustituto es una de las figuras más utilizadas procedente de la venta de cualquier empresa. En materia jurídica, este hecho se denomina subrogación de personal y al aceptar comprar el establecimiento, la persona también adquiere y acepta las responsabilidades y deberes adquiridos por el antiguo patrón.

Entonces, cuando se habla de subrogación de personal, se hace referencia a la sustitución de una persona por otra, que es lo que realmente ocurre cuando una persona vende su empresa, sabiendo que el nuevo dueño debe cumplir con las obligaciones que ya se tenían con el personal contratado por el patrón anterior. Este compromiso se adquiere sin importar que estas responsabilidades sean futuras y hayan sido generadas

⁶ BindERP. Mexico. 2023. *BindERP*. <https://bind.com.mx/blog/recursos-humanos/trabajador-de-confianza>

⁷ Software del sol. *Software del sol*. 2022. <https://sdelsol.com/glosario/contrato-de-prestacion-de-servicios-profesionales/#:~:text=El%20contrato%20de%20prestaci%C3%B3n%20de,cambio%20de%20recibir%20una%20retribuci%C3%B3n.>

⁸ Ley federal del trabajo. Mexico. *Cámara de diputados*.2024. *artículo 10*

antes de la sustitución: su cumplimiento debe efectuarse. Entre las responsabilidades que adquiere un patrón sustituto, se pueden mencionar algunas primas correspondientes a los trabajadores, como primas por antigüedad o vacaciones.⁹

1.9. Empresa

El concepto de empresa refiere a una organización o institución, que se dedica a la producción o prestación de bienes o servicios que son demandados por los consumidores; obteniendo de esta actividad un *rédito económico*, es decir, una ganancia. Para el correcto desempeño de la producción estas se basan en planificaciones previamente definidas, estrategias determinadas por el equipo de trabajo.¹⁰

1.10. Establecimiento

Es una unidad productora de bienes o servicios, la cual desarrolla una o más actividades de carácter económico o social, bajo la responsabilidad de un titular o empresa, en un lugar, local o conjunto de locales conexos situados en un emplazamiento topográfico determinado.

Si por sus propias características, las actividades no se ejercen en un emplazamiento fijo -transporte, construcción, alquileres, limpieza, actividades artísticas, etc., el establecimiento es el lugar desde donde se organizan o coordinan tales actividades, pudiendo, en último caso, referirse a la sede social o domicilio legal de la empresa o titular.¹¹

1.11. Relación

⁹ Runa. Runa.2023. <https://runahr.com/mx/recursos/aspectos-legales/empleado-sindicalizado-vs-empleado-de-confianza/#:~:text=La%20figura%20del%20empleado%20sindicalizado,los%20requisitos%20legales%20para%20ell>o.

¹⁰ Editorial etecé. México. 2022. *Concepto*. <https://concepto.de/empresa/>

¹¹ Eustat. 2022. *Instituto vasco de estadística*.

https://www.eustat.eus/documentos/opt_1/tema_24/elem_1580/definicion.html

Hecho de estar dos o más cosas unidas, real o mentalmente, por alguna circunstancia.¹²

1.12. Contrato individual de trabajo

Un contrato individual de trabajo, también conocido como contrato freelance, es un documento legal firmado por el empleador y el empleado, en el que este último se compromete a prestar servicios bajo dependencia del empleador. Ambas partes llegan a un acuerdo y deben de cumplir con las condiciones, así como con las responsabilidades y obligaciones firmadas durante un periodo de tiempo.¹³

1.13. Relación de trabajo

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.¹⁴

1.14. Contrato por tiempo indeterminado

El contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, uno de los más frecuentes en el mundo laboral, es aquel que ampara legalmente la existencia de una relación de trabajo entre un contratista y un contratado, sin especificar cuándo este compromiso termina. Toda relación laboral que no establezca un tiempo determinado, para que pueda ser considerada como tal debe superar los 180 días empleo.¹⁵

¹² BBVA. México. 2024. Fundación BBVA. <https://www.fbbva.es/diccionario/relaci%C3%B3n/>

¹³ Indeed. Equipo editorial Indeed. 2023. <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/comenzando-nuevo-empleo/contrato-individual-de-trabajo>

¹⁴ Ley Federal del Trabajo. México. 2024. orden jurídico. artículo 20. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/html/wo9059.html#:~:text=Art%C3%ADculo%2020.%2D%20Se%20entiende%20por,el%20pago%20de%20un%20salario.>

¹⁵ Indeed. Contrato por tiempo indeterminado. México, 2022. Equipo Editorial Indeed. <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/comenzando-nuevo-empleo/contrato-individual-trabajo-tiempo-indeterminado>

1.15. Contrato por obra determinada

Un contrato de trabajo por obra determinada es un documento que se expide cuando se contrata a una persona que realizará un trabajo por un tiempo definido. Por ejemplo, se expide cuando un decorador de interiores realizará el proyecto de decoración de una casa o durante la construcción de un edificio para contratar los servicios de un pintor o un albañil. El contrato sirve para comprobar la relación laboral que existe entre el patrón y el trabajador y establecer las condiciones del trabajo, el lugar, el salario y las obligaciones de ambas partes. Una vez que finaliza su trabajo, la relación laboral se da por terminada.¹⁶

1.16. Contrato por tiempo determinado

El contrato laboral por tiempo determinado, tal como su nombre lo indica, se establece según la duración que la naturaleza del trabajo exija y se fija por periodos de tiempo específicos.¹⁷

1.17. Obligaciones derivadas del contrato de trabajo

Obligaciones de los Patrones:

En virtud de las relaciones o contratos individuales de trabajo surgen para el patrón entre otras, las siguientes obligaciones:

- Cumplir con las disposiciones de las normas del trabajo.
- Pagar a los trabajadores salarios e indemnizaciones.

¹⁶ Indeed. *Contratos de trabajo*. México, 2023. Equipo editorial indeed. <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/cv-cartas-presentacion/contrato-trabajo-obra-determinada>

¹⁷ El financiero. México, 2023. *Tipos de contratos en mexico*. El financiero. <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2023/12/17/cuales-son-los-tipos-de-contratos-laborales-en-mexico-segun-la-lft/>

- Proporcionar a los trabajadores útiles, instrumentos y materiales de trabajo y un local seguro para guardarlos.
- Abstenerse de maltratar a los trabajadores.
- Expedir a solicitud de los trabajadores constancia escrita relativa a sus servicios, número de días trabajados y salario percibido.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- Cumplir con las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos o adopción de un infante.

Obligaciones de los Trabajadores:

En virtud de las relaciones o contratos individuales de trabajo surgen para el trabajador entre otras, las siguientes obligaciones:

- Cumplir con las disposiciones de las normas del trabajo.
- Observar las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.
- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón a cuya autoridad está subordinado en todo lo que concierne a el trabajo.
- Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmeros apropiados en forma, tiempo y lugar convenidos.
- Dar aviso al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
- Dar buen uso a útiles, instrumentos y materiales de trabajo que les haya dado el patrón para el trabajo.
- Observar buenas costumbres.
- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan.

- Guardar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los que tengan conocimiento en virtud del trabajo que desempeñen.¹⁸

1.18. Suspensión de las relaciones individuales del trabajo

La suspensión de la relación laboral consiste en una interrupción temporal de la relación de trabajo, durante la cual el empleado no tiene la obligación de prestar sus servicios subordinados, mientras que el patrón no tiene la obligación de pagar el salario correspondiente (Art. 42 de la LFT), implicando una suspensión de todos los efectos legales correspondientes de manera transitoria.

La Ley Federal del Trabajo establece varias causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar servicio y pagar salario, sin responsabilidad para el patrón ni para el trabajador, entre las cuales se encuentra la enfermedad contagiosa (Art. 42 de la LFT) del trabajador, suspensión por causa de fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón (Art. 427 frac. I de la LFT) y el hecho de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria que implique la suspensión de las labores (Art. 42 bis de la LFT), en este supuesto los trabajadores están obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia sanitaria, momento en el cual el empleador recuperaría su facultad para terminar la relación laboral.¹⁹

1.19. La rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón

En la rescisión laboral, cuando la relación laboral se termina por la voluntad unilateral del patrón, en la forma y términos de ley, fundamentada en la configuración de alguna de las faltas del trabajador (causas) establecidas en la ley, se habla de un despido justificado.

¹⁸ Justia México. México, 2024. *Contratos laborales*. Justia México. <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/contratos-laborales/>

¹⁹ Asesorías jurídicas UNAM. México, 2020. UNAM. Relación de trabajo. [https://asesoria.juridicas.unam.mx/preguntas/pregunta/34-Puede-el-patron-terminar-la-relacion-de-trabajo-si-la-misma-se-encuentra-suspendida#:~:text=La%20suspensi%C3%B3n%20de%20la%20relaci%C3%B3n,pagar%20el%20salario%20corresponde%20\(Art.](https://asesoria.juridicas.unam.mx/preguntas/pregunta/34-Puede-el-patron-terminar-la-relacion-de-trabajo-si-la-misma-se-encuentra-suspendida#:~:text=La%20suspensi%C3%B3n%20de%20la%20relaci%C3%B3n,pagar%20el%20salario%20corresponde%20(Art.)

Es decir, cuando se configura la rescisión laboral porque el trabajador incurrió en alguna de las causas que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido es justificado y sin responsabilidad para el patrón.

La Ley Federal del Trabajo, establece las conductas en que puede incurrir el trabajador como causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, siendo estas conductas las siguientes:

1. Engañar al patrón con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca.
2. Incurrir durante sus labores, en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que haya habido provocación o que obre en defensa propia
3. Incurrir durante sus labores, en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia en contra de sus compañeros siempre y cuando altere la disciplina del lugar de trabajo.
4. Incurrir fuera del servicio en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia graves en contra del patrón, sus familiares o personal directivo y administrativo, y que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
5. Ocasionar de forma intencional o negligente perjuicios materiales en los edificios, obras e instrumentos relacionados con el trabajo.
6. Comprometer la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él por su imprudencia o descuido.
7. Cometer actos inmorales, hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
8. Revelar secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.
9. Tener más de 3 faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin causa justificada o sin permiso del patrón.
10. Desobedecer al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

11. Negarse a adoptar medidas preventivas en caso de enfermedades o accidentes.
12. Presentarse a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico.
13. Ser sentenciado con pena de prisión que impida el cumplimiento de la relación laboral.
14. Tratándose de trabajadores de confianza, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza al trabajador por parte del patrón.

El patrón notificará personalmente y por escrito al trabajador de la rescisión de la relación laboral a través del aviso de rescisión, el cual podrá contener por lo menos la siguiente información:

1. Lugar y fecha en que se expide el aviso.
2. Nombre de la persona a quien se dirige el aviso.
3. Narración circunstanciada de las conductas del trabajador que dan lugar a la rescisión laboral y la fecha o fechas en que se cometieron.
4. Fundamentos legales de la rescisión laboral.
5. Nombre y firma del patrón o de su representante legal.

Si el patrón no puede notificar personalmente al trabajador de la rescisión de la relación laboral, solicitará la intervención del Tribunal competente para que sea esta quien notifique al trabajador del aviso de rescisión laboral.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.²⁰

²⁰ Justia México. Rescisión de la relación laboral. México, 2023. Justia México. <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/rescision-de-la-relacion-laboral/>

1.20. Indemnización

La indemnización es una suma de dinero que debe pagar un patrón a sus colaboradores cuando decide rescindir la relación laboral de forma improcedente o sin justificación.

El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo. La indemnización pretende remediar la pérdida del trabajo y los salarios percibidos gracias a este. Al garantizar una compensación económica se espera que el trabajador pueda hacer frente a sus gastos durante cierto tiempo.²¹

1.21. Terminación normal de la relación de trabajo

La terminación de las relaciones de trabajo se refiere a las circunstancias en las que un contrato laboral llega a su fin.²²

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. 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, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.²³

²¹ Zurinaga Irene. *Indemnización laboral ¿Qué es y como se calcula?*. México, 2024. Factorial.

<https://factorial.mx/blog/indemnizacion/>

²² Justia México. *Justia México*. México, 2022. <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-segundo/capitulo-v/>

²³ Ley Federal del Trabajo. Mexico 2024. *Artículo 53*

1.22. Convenio de liquidación

En México, un **convenio de liquidación** es un acuerdo formal entre partes que tiene como objetivo resolver y finalizar una relación contractual o legal.

En el ámbito laboral, este convenio se utiliza cuando un empleado y un empleador acuerdan poner fin a la relación laboral. Contiene detalles sobre la liquidación de derechos, prestaciones y otros aspectos relacionados con la terminación del contrato de trabajo.²⁴

1.23. La prescripción

La prescripción es un concepto fundamental en el ámbito legal de México. Se refiere al mecanismo mediante el cual se extingue el derecho de una persona a reclamar algo, ya sea debido al paso del tiempo o por otras circunstancias establecidas en la ley.²⁵

Conclusión

A través de este documento, hemos visto las complejidades inherentes a la relación y contrato individual de trabajo, descubriendo que más allá de ser un mero acuerdo legal, es un vínculo humano arraigado en la interdependencia y la colaboración. A medida que conocemos de esta relación, hemos visto cómo elementos como la confianza, la comunicación y el respeto actúan como pilares fundamentales para su fortalecimiento y crecimiento.

Desde la perspectiva del empleador, hemos reconocido la importancia de ofrecer condiciones laborales justas y equitativas, que no solo cumplan con las obligaciones legales, sino que también promuevan un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan valorados y motivados. Esto implica no solo proporcionar un salario justo, sino

²⁴ Lizarraga Juan. Reforma laboral para todos. Convenio laboral de liquidación. México, 2023. <https://reformalaboralparatodos.org.mx/2019/04/03/convenio-laboral-de-liquidacion-sus-requisitos/>

²⁵ Rey abogado. México 2022. <https://reyabogado.com/mexico/como-es-el-proceso-de-prescripcion/>

también oportunidades de desarrollo profesional, un ambiente seguro y saludable, y un reconocimiento adecuado del trabajo realizado.

Por otro lado, desde la perspectiva del empleado, hemos explorado la necesidad de compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de las tareas asignadas, así como la búsqueda activa de oportunidades para crecer y avanzar en la carrera profesional. Sin embargo, también hemos reconocido la importancia de establecer límites claros y defender los derechos laborales, garantizando así una relación de trabajo justa y respetuosa.

Es esencial destacar que la relación y contrato individual de trabajo no son estáticos, sino que evolucionan con el tiempo y las circunstancias. En un mundo laboral cada vez más dinámico y cambiante, es fundamental que tanto empleadores como empleados estén dispuestos a adaptarse y responder de manera flexible a los desafíos y oportunidades que se presenten. Esto implica una continua comunicación abierta, negociación constructiva y disposición para encontrar soluciones que beneficien a ambas partes.

Dentro del mundo laboral y empresarial es muy importante conocer nuestras obligaciones y derechos tanto como patrones o empleados, ya que de esta manera podemos acatarnos a la ley sin cometer errores que en la vida real se cometen muchas veces por no conocer estas normas, así como conocer las leyes que nos rigen en México.

Bibliografía

BBVA, F. (2024). *Fundación BBVA*. Obtenido de Fundación BBVA: <https://www.fbbva.es/diccionario/relaci%C3%B3n/>

BindERP. (2023). *BindERP*. Obtenido de BindERP: <https://bind.com.mx/blog/recursos-humanos/trabajador-de-confianza>

etecé, e. (05 de agosto de 2021). *concepto*. Obtenido de concepto: <https://concepto.de/empresa/>

etecé, E. (02 de febrero de 2022). *concepto*. Obtenido de concepto: <https://concepto.de/trabajador/>

FreshBooks. (23 de enero de 2023). *Facturama*. Obtenido de Facturama: <https://facturama.mx/blog/que-significa/que-es-un-trabajador/>

indeed, E. e. (08 de marzo de 2023). *Indeed*. Obtenido de Indeed: <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/comenzando-nuevo-empleo/contrato-individual-de-trabajo>

México, J. (2024). *Justia México*. Obtenido de Justia México: <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/#:~:text=Los%20sujetos%20de%20la%20relaci%C3%B3n%20laboral%20son%20el%20trabajador%20y,de%20uno%20o%20varios%20trabajadores>.

Runa. (2023). *Runa*. Obtenido de Runa: <https://runahr.com/mx/recursos/aspectos-legales/empleado-sindicalizado-vs-empleado-de-confianza/#:~:text=La%20figura%20del%20empleado%20sindicalizado,los%20requisitos%20legales%20para%20ello>.

Softwatredelsol. (2023). *Softwatredelsol*. Obtenido de Softwatredelsol: <https://sdelsol.com/glosario/contrato-de-prestacion-de-servicios-profesionales/#:~:text=El%20contrato%20de%20prestaci%C3%B3n%20de,cambio%20de%20recibir%20una%20retribuci%C3%B3n>.

trabajo, L. f. (2023). *diputados*. Obtenido de diputados: <https://www.diputados.gob.mx/servicios/datorele/cmprtv/iniciativas/LIX/inic/317/2.htm#:~:text=Art%C3%ADculo%2010-,Patr%C3%B3n%20es%20la%20persona%20f%C3%ADsica%20o%20moral%20que%20utiliza%20los,conforme%20a%20ley%20les%20corresponden>.