



LICENCIATURAS Y POSGRADOS

INEF

Excelencia Académica y Humana

LICENCIATURA EN NEGOCIOS

MATERIA:

DERECHO DEL TRABAJO Y OBLIGACIONES LABORALES

CATEDRÁTICO:

DR. CARLOS ENRIQUE MARTÍNEZ VÁZQUEZ

ALUMNA:

MARCELA GUADALUPE SOLÍS MÉNDEZ

06 DE MARZO DE 2024

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
SUJETOS DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO	4
CONCEPTO DEL TRABAJADOR	4
TRABAJADOR DE BASE, SINDICALIZADO, EVENTUAL, DE CONFIANZA, LA PRESTACIÓN DESERVICIOS PROFESIONALES	4
CONCEPTO DE PATRÓN	5
PATRÓN SUBSTITUTO	5
EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO	5
DEFINICIÓN DE RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	6
DEFINICIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO	6
DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO	6
CONTRATO POR OBRA DETERMINADA	7
CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO	7
CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO	7
OBLIGACIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO	8
SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	9
LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN (DESPIDO)	10
LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR; 2.3.6. EL AVISO DE DESPIDO Y SUS CONSECUENCIAS	12
LAS INDEMNIZACIONES	13
LA TERMINACIÓN NORMAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	14
EL CONVENIO DE LIQUIDACIÓN	15
LA PRESCRIPCIÓN	15
CONCLUSIÓN	16
BIBLIOGRAFÍA	17

INTRODUCCIÓN

En el presente proyecto se abordan temas de suma importancia en el derecho laboral en el marco de una empresa por lo que a continuación se verán aspectos fundamentales e importantes que se deben desarrollar y ser conscientes en el ámbito empresarial tanto para el empleador como el trabajador; la importancia de tener en cuenta esta información radica en que al momento de poner una empresa y tener consigo al mando a trabajadores debemos de ser conscientes cuáles son esas pautas que van a estar presentes desde que se contrate una persona hasta que se va de la empresa, y por ello también es importante que seamos conocedores de todo aquello que implica desde la otra perspectiva del trabajador porque ciertamente se relacionan pero no tienen los mismos derechos y obligaciones como mencionamos en un inicio; sin este conocimiento se pone en riesgo de llegar a tener demandas laborales, que se nos presenten sindicatos por parte de nuestros empleados, o el surgimiento de algún otro problema del cual desconozcamos por la falta de investigación y conocimiento en la materia de derecho laboral.

Normalmente las empresas en México son informales son informales y se desconoce de todos aquellos derechos u obligaciones que se tienen que cumplir en una empresa tanto para el empleador como para el trabajador precisamente por esto es muy importante que se le dé la seriedad necesaria para abordar cada uno de estos temas y factores que como anteriormente mencionamos sino se llevan a cabo podríamos llegar a tener demandas de parte de nuestros trabajadores o incluso nosotros no saber cómo defender nuestros derechos y hacer justicia ante las faltas de empleados que no se desarrollen muy bien su papel como se les indicó.

SUJETOS DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO

Se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. (Unión, 2024) Los sujetos de la relación laboral en el trabajo son dos: el trabajador y el patrón. Ambos conllevan obligaciones y derechos diferentes respaldados en el Artículo 3 de la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo,

CONCEPTO DEL TRABAJADOR

El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado a cambio de una remuneración o salario. Esta remuneración puede ser en forma de salario fijo, por hora, por proyecto o de otras maneras, dependiendo del tipo de empleo y del acuerdo entre el trabajador y el empleador.

TRABAJADOR DE BASE, SINDICALIZADO, EVENTUAL, DE CONFIANZA, LA PRESTACIÓN DESERVICIOS PROFESIONALES

- a) **Trabajador de base.** Se refiere comúnmente a un empleado que forma parte de la estructura básica de una organización o empresa. Los trabajadores de base suelen realizar tareas operativas y no ocupan puestos de dirección o supervisión; sin embargo, son sumamente importantes para la empresa.
- b) **Trabajador sindicalizado.** Es aquel que se ha unido a un sindicato, una organización formada para representar y proteger los derechos e intereses laborales de los empleados que integran a la empresa.
- c) **Trabajador eventual.** Es aquel que es contratado por un período de tiempo limitado o para realizar una tarea específica
- d) **Trabajador de confianza.** Es aquel empleado que ocupa un cargo de responsabilidad en una empresa y tiene acceso a información confidencial como las personas que tienen acceso a manejar dinero.

- e) **La prestación de servicios profesionales.** Se refiere a la provisión de servicios especializados por parte de profesionales independientes o empresas, implica un contrato específico para realizar tareas especializadas a cambio de una compensación

CONCEPTO DE PATRÓN

Patrón es aquella persona responsable de proporcionar condiciones de trabajo adecuadas, salarios, beneficios y cumplir con las normativas laborales y de seguridad. Además, tiene la autoridad para tomar decisiones relacionadas con la gestión de la empresa y la supervisión de los empleados.

PATRÓN SUBSTITUTO

Es el acuerdo que se da entre el antiguo patrón y el nuevo para que el primero ceda sus obligaciones contraídas como responsable de la empresa. La más importante de estas responsabilidades son aquellas vinculadas a los empleados. Por lo tanto, la sustitución patronal tiene el objetivo de reconocer y proteger los derechos de los trabajadores adquiridos con el antiguo empleador. (Fernández, 2024)

EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO

Para los efectos de las normas de trabajo dentro de la Ley Federal de Trabajo en el Artículo 16 “Se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.” (Unión C. d., 2024)

La empresa es la “unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios”. Es la persona moral responsable de todas las obligaciones legales, fiscales y administrativas esenciales para llevar a cabo transacciones de compraventa, sin importar la forma jurídica de la compañía. Esto incluye a las sociedades colectivas, las sociedades anónimas y las de responsabilidad limitada.

Un establecimiento es la “unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”. Es decir, el sitio en línea o fuera de esta donde se realizan las actividades empresariales, ya sea parcial o totalmente. Tomemos como ejemplo la compañía ficticia Tecnología Wavewood, cuya esfera de acción es el desarrollo de sistemas. Sus establecimientos incluyen un taller de reparación de equipos computacionales, un quiosco en un centro comercial donde brinda soporte informático a los paseantes y una oficina virtual donde ofrece a otras organizaciones con fines de lucro servicios relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación bajo un contrato de consultoría en un modelo de outsourcing. (Ineed, 2023)

DEFINICIÓN DE RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La relación individual de trabajo se refiere al vínculo laboral establecido entre un empleado y un empleador, como anteriormente hemos mencionado implica derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleado, se formaliza a través de un contrato individual de trabajo el cual es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado mediante una retribución económica.

DEFINICIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 20, establece que 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 (Unión C. d., 2024); en otras palabras, se refiere al vínculo que existe entre un trabajador y un empleador en el contexto de una actividad laboral o empleo.

DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

Los contratos de trabajo son acuerdos bilaterales o multilaterales que procuran un buen desarrollo dentro del mercado laboral, pues en estos se detallan las condiciones bajo las que un colaborador realizará las tareas designadas en su área. De este, se derivan

derechos y deberes de las partes, volviéndolos así una prueba legal clave en caso de desacuerdos o incumplimiento. (Docusing, 2023)

CONTRATO POR OBRA DETERMINADA

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. (Salario, 2016)

Por ejemplo, en los casos siguientes:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- En los demás casos previstos por esta ley.

CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO.

Un contrato individual de trabajo por tiempo determinado es un acuerdo entre el empleador y el empleado en el cual una empresa contrata a una persona trabajadora por un período específico. En la mayoría de los casos, este tipo de contrato se firma por un año, pero puede renovarse después de que termine el plazo, según los requerimientos del empleador. En otras palabras, es un acuerdo bajo el cual te comprometes a realizar un trabajo o prestar tus servicios a otra persona (el empleador) quien tiene la obligación de pagarte una retribución o salario por las tareas o servicios que realizaste durante el tiempo acordado. (Ineed, 2023)

CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO.

El contrato individual de trabajo indeterminado, es el que comúnmente, patrón y trabajador, realizan cuando el tiempo y la obra es permanente o continua, haciéndose constar por escrito las condiciones de trabajo y señalando que dicho contrato es por tiempo indeterminado, con todos los requisitos que señala el artículo 25 de la LFT y tomando en consideración también lo que señala la propia Ley en su artículo 35, en relación a que a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Existen también los contratos por honorarios lo cual se denomina tradicionalmente a la retribución tradicional que por su trabajo reciben quienes ejercen las llamadas profesiones liberales (médicos, abogados ingenieros, etcétera). En esta prestación de servicios profesionales los dos sujetos, es decir, profesionista y empresa, no tienen una relación laboral, por lo cual no existen obligaciones ni derechos propios de ésta. (Salario, Gobierno de México, 2023)

OBLIGACIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Las principales obligaciones del trabajador que se derivan de un contrato de trabajo son las siguientes:

Desempeñar el trabajo con diligencia. La principal obligación de todo trabajador, es llevar a cabo las actividades para las cuales es contratado de la mejor manera posible, evitando ausentarse del empleo sin causa justificada, o en su caso, respetando los reglamentos en materia de seguridad y evitando en la medida de lo posible riesgos que pudieran poner en peligro tanto su seguridad, como la de sus compañeros de trabajo, e incluso las instalaciones en las que labora.

Respeto hacia el patrón y hacia sus compañeros de trabajo. Al igual que el patrón, el trabajador también debe procurar una relación de respeto, tanto con el patrón como con sus compañeros de trabajo, de forma que la convivencia en el trabajo se lleve a cabo en un ambiente adecuado y este resulte productivo.

Cuidar los instrumentos y materiales de trabajo. Si al trabajador le son proporcionados instrumentos o materiales de trabajo, este tiene la obligación de cuidarlos como si fueran propios, es decir, debe utilizarlos para el propósito para el cual se le facilitan, y debe abstenerse de dañarlos o desperdiciarlos. De igual forma, el trabajador debe de cuidar las instalaciones en las que labora.

Honestidad y discreción. Esto cobra mayor relevancia en ciertos casos, pues existen trabajos que requieren que el trabajador reporte su estado de salud (ya sea física o emocional). Por ejemplo, si es un trabajo relacionado con la preparación de alimentos,

deberá reportar al patrón o a la persona encargada si padece alguna enfermedad contagiosa inmediatamente que tenga conocimiento de la misma. (Wonderlegal, 2024)

SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Cuando existe una relación laboral, bajo algunas circunstancias se puede presentar una suspensión, recesión o terminación de las relaciones de trabajo, y la Ley Federal del Trabajo contempla dentro de su articulado las causas que son justificadas para que esto se dé: (Unión C. d., 2024)

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
- VII. La Falta (sic DOF 04-06-2019) de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador;
- VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, y
- IX. La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social

LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN (DESPIDO).

Los artículos 47 y 51 determinan las causas de rescisiones sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, entre la cuales se encuentran las siguientes:

- Rescindir: dejar sin efecto una obligación, un contrato, etc.
- Rescisión: acción y efecto de rescindir.
- Suspende: detener temporalmente una obra, acción, etcétera.
- Suspensión: acción y efecto de suspender.
- Terminar: llevar a fin o dar término de una cosa.
- Terminación: acción y efecto de terminar.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (Unión C. d., 2024):

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal. (México, 2022)

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 finalización del contrato laboral por parte del empleador, sin que el trabajador sea culpable de incumplimiento grave o infracciones que justifiquen su despido. En este caso, el empleador decide poner fin a la relación laboral por razones específicas, que pueden incluir cambios en la estructura de la empresa, reducción de personal, problemas económicos, entre otros.

El aviso de despido es una comunicación formal que el empleador debe proporcionar al trabajador antes de rescindir su contrato laboral. Su propósito es informar al empleado con anticipación sobre la decisión de poner fin a la relación laboral, permitiéndole prepararse para la transición y buscar nuevas oportunidades de empleo. La duración del aviso puede variar según la legislación laboral local, el tiempo que el empleado ha estado en el puesto y otras circunstancias. Consecuencias del Aviso de Despido:

1. Preaviso: El aviso de despido brinda al empleado la oportunidad de buscar empleo alternativo y prepararse para la transición. La duración del preaviso suele depender de factores como la antigüedad del empleado en la empresa.

2. Indemnización o pago en lugar del preaviso: En algunos casos, el empleador puede optar por pagar una indemnización al trabajador en lugar de proporcionar el período de preaviso requerido. La cantidad puede estar determinada por la legislación laboral o los términos del contrato.

3. Derechos y beneficios adicionales: Además del preaviso o la indemnización, el trabajador puede tener derecho a recibir beneficios adicionales, como el pago de vacaciones no utilizadas, el prorrateo de bonificaciones u otros beneficios acumulados.

Es importante destacar que las leyes laborales varían según la ubicación y deben ser consultadas para comprender completamente las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador en caso de rescisión del contrato laboral. En algunos lugares, existen normativas específicas que regulan el proceso de despido y las consecuencias asociadas.

LAS INDEMNIZACIONES.

Se trata de un tipo de compensación monetaria que el patrón debe pagar en caso de que un accidente o riesgo de trabajo provoque algún tipo de incapacidad o incluso la muerte del trabajador. (Zurigana, 2024)

La indemnización a un trabajador deberá estar integrada por los siguientes conceptos:

- Indemnización de tres meses.
- 20 días por año, esto en los casos que señale la ley.
- Prima de antigüedad, consistente en el pago de 12 días por cada año de servicios.
- Vacaciones correspondientes según los años de servicio al patrón o la proporción del tiempo laborado en caso de no haber laborado el año completo.
- Prima vacacional no menor del 25 por ciento.
- Aguinaldo proporcional (15 días por haber terminado el año o en su caso la parte proporcional a la fecha de la terminación laboral).

- Demás prestaciones a las que tenga derecho el trabajador o que le proporcione la empresa, como fondo y/o caja de ahorros, vales de despensa, premios de puntualidad o asistencia, salarios devengados etcétera.

El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario (artículo 123 constitucional, fracción XXII).

LA TERMINACIÓN NORMAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En algunos casos con la finalidad de evitar juicios, el patrón y el trabajador dan por terminada la relación laboral, llegando a convenir por mutuo consentimiento que el trabajador reciba su parte proporcional de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo proporcional al tiempo trabajado del año en curso, prima de antigüedad y si la empresa lo otorga: bonos de productividad, vales de despensa, fondo de ahorro, caja de ahorro, compensación que otorgue el patrón como reconocimiento por el servicio prestado, salario de los días trabajados a la fecha de la terminación y alguna otra prestación a la que se tenga derecho. Es decir, una terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento.

Artículo 53. - 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.

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434 (de manera colectiva). También existen causas de suspensión y terminación de manera colectiva que a continuación se señalan.

EL CONVENIO DE LIQUIDACIÓN.

El convenio de liquidación, también conocido como acuerdo de finiquito, es un documento mediante el cual el empleado y el empleador formalizan la terminación de la relación laboral y acuerdan los términos y condiciones relacionados con la liquidación de derechos y obligaciones pendientes. Este convenio se utiliza comúnmente cuando se produce una rescisión de contrato y puede aplicarse a situaciones de despido, renuncia voluntaria, jubilación u otros eventos que pongan fin a la relación laboral.

LA PRESCRIPCIÓN

La prescripción es la extinción o pérdida de un derecho o de una acción por el transcurso del tiempo. Es decir, si no ejerces tu derecho o reclamas lo que te corresponde dentro de un plazo determinado, lo pierdes para siempre. La prescripción tiene una función social y jurídica, ya que busca evitar la incertidumbre y el conflicto entre las partes, favoreciendo la seguridad jurídica y la paz social. En el ámbito laboral, la prescripción afecta tanto a los derechos de los trabajadores como a los de los empleadores. Por ejemplo, si un trabajador no cobra su salario o su liquidación, tiene un plazo para reclamarlo ante el juez. Si no lo hace, pierde ese derecho. Lo mismo ocurre si un empleador no paga las cotizaciones sociales o las multas impuestas por la autoridad laboral. (Polanco, 2023)

CONCLUSIÓN

En conclusión nos damos cuenta que cada uno de estos temas que se abordaron a lo largo de este ensayo en materia de derecho laboral son muy importantes en el ámbito empresarial ya que afecta tanto al empleador que es aquel que realiza alguna actividad a cambio de alguna remuneración monetaria y también implica al trabajador quien precisamente necesita esos servicios para tener utilidades en la empresa. Cada uno de los puntos que abordamos son de suma importancia y se recomienda que cada uno de los empresarios o empleados sean conocedores de estos temas porque si no es el caso que conozcan esta información pueden llegar a estar violando sus derechos inconscientemente por la falta de conocimiento por la falta de investigación.

Cada de cada uno de estos puntos nos ayuda a saber cómo vamos a manejar los temas con los trabajadores Y cómo es que nosotros podemos llegar a hacer contratos porque como vimos anteriormente hay diferentes tipos de igual forma es muy importante para ser conscientes Al momento de los despidos que se tengan que hacer en las empresas, ser conscientes de los tipos de trabajadores que pueden existir en nuestras empresas y más que nada Ser conscientes de que nosotros como empresarios tenemos una gran responsabilidad con la sociedad y con todos aquellos trabajadores que se comprometen en ser parte de una empresa.

Es muy importante ver más allá del derecho laboral porque justamente todos estos temas también se relacionan con la relación que nosotros debemos de tener con nuestros empleados ya que debe de ser algo muy claro y muy formal que esté ante la ley justamente redactado es decir en un contrato para que no hayan malos entendidos en un futuro y nosotros como empleadores también tenemos que ser justamente redactado es decir en un contrato para que no hayan malos entendidos en un futuro y nosotros como empleadores también tenemos que ser conscientes de los derechos que tiene nuestros trabajadores para no llegar a violar la ley y ser una empresa que realmente se preocupa por quienes hacen de ella una realidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Docusing. (Enero de 2023). *https://www.docuSign.com/es-mx/blog/tipos-contratos-trabajo*.
- Fernández, M. (Febrero de 2024). *Factorial*. Obtenido de <https://factorial.mx/blog/sustitucion-patronal/>
- Ineed. (2023). Obtenido de <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/comenzando-nuevo-empleo/contrato-individual-trabajo-tiempo-determinado>
- Ineed, E. E. (2023). *Ineed*. Obtenido de <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/diferencia-empresa-establecimiento>
- México, J. (2022). Obtenido de <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-segundo/capitulo-iv/>
- Polanco, D. (2023). *Linkedin*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-la-prescripci%C3%B3n-en-el-derecho-procesal-laboral-darwin-polanco/?originalSubdomain=es>
- Salario, C. N. (2016). *Gobierno de México*. Obtenido de <https://www.gob.mx/conampros/acciones-y-programas/derechos-laborales-de-los-trabajadores#:~:text=El%20se%C3%B1alamiento%20de%20un%20tiempo,casos%20previstos%20por%20esta%20ley>.
- Salario, C. N. (2023). *Gobierno de México*. Obtenido de <https://www.gob.mx/conampros/acciones-y-programas/derechos-laborales-de-los-trabajadores#:~:text=El%20se%C3%B1alamiento%20de%20un%20tiempo,casos%20previstos%20por%20esta%20ley>.
- Unión, C. d. (2024). Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Unión, C. d. (2024). Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Unión, C. d. (2024). Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Unión, C. d. (2024). Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Unión, C. d. (2024). Obtenido de <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-segundo/capitulo-iv/>
- Wonderlegal. (2024). *Wonderlegal*. Obtenido de <https://www.wonder.legal/mx/guide/cuales-las-principales-obligaciones-se-derivan-contrato-trabajo>
- Zurigana, I. (Febrero de 2024). *Factorial*. Obtenido de <https://factorial.mx/blog/indemnizacion/#:~:text=Se%20trata%20de%20un%20tipo,incluso%20a%20muerte%20del%20trabajador>.