

PLANTEL TUXTLA GUTIERREZ CHIAPAS

Licenciatura en:

Lic. Negocios con Enfoque en Emprendimiento

Modalidad:

Vespertino

Materia:

Derecho Laboral.

Docente:

Dr. Carlos Enrique Martínez

Nombre y tema del trabajo:

Ensayo.

Relación contrato individual del trabajo.

Alumno(a):

Andrea Fernanda Gómez Martínez

TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS
03/MARZO/2024

RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Introducción.

Desde el inicio de la humanidad el hombre se ha visto obligado a trabajar para poder subsistir, si retrocedemos a la prehistoria, encontramos que nuestros antepasados obtenían los recursos necesarios para vivir de la recolección de diversos frutos, semillas o raíces. En aquel entonces, el hombre utilizaba únicamente sus manos y se consideraba un nómada. Con el paso del tiempo se implementó el uso de diversas herramientas que facilitaron la caza, transformando al hombre en un cazador.

Es así como en el transcurrir del tiempo vemos la evolución del trabajo. En sus inicios, se asignaban funciones específicas, con el correr del tiempo, surgieron nuevos órdenes y se crearon pequeños pueblos que posteriormente se convirtieron en ciudades, donde también se dieron descubrimientos y avances tecnológicos. Mientras la sociedad se desarrollaba aún más surgieron las distintas jerarquías del ser humano y la división del trabajo se hizo cada vez más compleja, requiriendo más habilidades. Sin embargo, eso no es todo: a medida que la necesidad y el deseo de calidad de vida aumento el trabajo y el hambre de poder también.

Como resultado del continuo crecimiento y desarrollo de la población, los derechos y la libertad de muchos individuos se vieron afectados. Si bien cada individuo era libre de decidir a qué quería dedicarse, llegó un momento en el que muchos fueron sometidos a la esclavitud, lo que privó su libertad y, en consecuencia, dejó de lado sus derechos. Es así como la libertad paso a convertirse en esclavitud e incluso la integridad de las personas se vio afectada siendo explotadas y obligadas a trabajar más de lo que debían y, por si fuera poco, consideradas solamente como, un objeto de derecho, más no un sujeto con posibilidades y derecho, sin la retribución justa y propia de su trabajo.

Lo anterior se vio reflejada en la época del feudalismo, cuando los reconocidos como señores feudales ejercían actos de poder y dominio sobre sus subordinados, y si investigamos la evolución del trabajo a lo largo de distintas etapas, llegaremos a lo que hoy conocemos en México como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de donde también deriva la Ley Federal del Trabajo la cual regula la relación del obrero y el empleador y vela por los derechos y obligaciones de los mismos.

Con esto quiero decir que para comprender aún más acerca de los derechos y obligaciones a los cuales están sujetos los empleados y empleadores es necesario comprender temas y términos que se presentan a continuación:

1- Sujetos de la relación del trabajo.

De manera innata sabemos que cuando hablamos de una relación entre sujetos hay dos o más partes involucradas, así pues, cuando nos referimos a quienes integran una relación de trabajo nos referimos a el empleado y el empleador. De esto se desprende un concepto muy importante el cual deben cumplir tanto el uno como el otro denominado el derecho del trabajo y obligaciones laborales que para cada uno tiene su propia aplicación.

De manera que, el derecho es una serie de normas que rigen el comportamiento del ser humano, mientras que el trabajo es una actividad humana que crea y produce, me atrevo a decir que tales términos pueden interpretarse como las normas que regulan toda actividad humana llevada a cabo para producir un beneficio personal o colectivo. De manera que un individuo goza de una facultad natural llamada libertad la cual le permite obrar de una manera u otra haciéndose responsable de sus actos, dado que puede elegir y tomar decisiones propias para su bien.

Como lo cita la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 5:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial (UNIÓN, 1857).

En cuanto a los sujetos de trabajo involucrados tenemos a el empleado siendo esta, la persona que brinda su trabajo a cambio de una retribución y el empleador (empresario), el cual es el sujeto que presta los servicios del empleado otorgando una remuneración justa por su labor, cabe recalcar que no solo se obliga a otorgar un salario, también se obliga a cumplir una serie de obligaciones que describe la Ley Federal del Trabajo.

2- Concepto de trabajador.

El trabajador es una persona que realiza una actividad laboral o empleo en una empresa, organización, industria o entidad. El empleado o trabajador tiene una relación laboral directa con el empleador esto implica la existencia de contratos donde ambas partes quedan comprometidas a las clausulas establecidas donde por un lado el empleado depende del patrón y sigue sus indicaciones, también contribuye a la producción y desarrollo de la empresa para la cual preste

sus servicios (Chavero., 2021, pág. 309).

Además de gozar de derechos como un salario digno y prestaciones laborales, también tienen obligaciones como cumplir con su responsabilidad y obedecer las reglas o normas establecidas dentro de la institución.

Dentro de los trabajadores tenemos a 4 tipos:

1. Asalariado: Quien recibe un sueldo fijo por su trabajo.
2. Autónomo: Quien realiza actividades por cuenta propia y no está subordinado a un empleador específico.
3. Temporal: Quien es contratado para un periodo específico.
4. Parcial: Quien depende de las horas trabajadas

En resumidas cuentas, el empleado o trabajador es toda persona que participa activamente en la prestación de sus servicios dentro de una organización.

3- Trabajador de base, sindicalizado, eventual, de confianza, la prestación de servicios profesionales.

Personal de base: Lo forman los trabajadores al servicio de la Federación que no están incluidos como personal de confianza en el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estados o en las disposiciones legales que formalicen la creación de sus categorías o cargos. Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana (Kondinero.com, 2016).

Trabajador de confianza: Trabajadores de confianza son los que realizan las funciones que describe el artículo 9 de la Ley del Trabajo, quienes ejecutan tareas generales de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. De acuerdo con el contenido de la Ley Federal del Trabajo se puede afirmar que la categoría de trabajador de confianza tiene que ver con sus funciones, más que con el puesto o lugar en el organigrama de la empresa (Kondinero.com, 2016).

Trabajador de sindicalizado: Aquel que pertenece a un sindicato y se encuentra protegido por este. Los sindicatos se encargan de defender los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones laborales (Osorio, 2023).

Trabajador eventual: De acuerdo al artículo 279 bis. la LFT, se contempla únicamente al trabajador eventual dentro de un contexto laboral de campo, según el artículo es aquel que, sin permanente o estacional, llega a desempeñar actividades ocasionales en el medio rural,

las cuales pueden acordarse por obra o por tiempo determinado. En el artículo 280 se añade que, aquel trabajador eventual que labore de forma continua por un periodo mayor a veintisiete semanas para un patrón en particular, podrá tener oportunidad de convertirse en trabajador permanente. Además, una vez terminado el periodo de trabajo, cuentan con el derecho de recibir las partes proporcionales correspondientes por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo o cualquier otro a la que se haya accedido (Márquez, 2022).

Prestación de servicios: El trabajo deberá ser prestado en forma personal; el servicio profesional no necesariamente, e incluso puede ser desempeñado por varios profesionales y/o ayudantes. El trabajo necesariamente se realiza en forma personal. En cambio, en la relación contractual de prestación de servicios profesionales, no siempre se presta en forma personal ya que, en muchos de los casos, los profesionales se apoyan en aprendices o pasantes que realizan el trabajo sencillo y con la supervisión permanente del profesional o bien se contrata a un grupo de profesionales, con lo cual intervendría más de una persona y se despersonaliza la relación contractual (UNNA, 20003).

4- Concepto de patrón.

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno u varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores (Chavero., 2021, pág. 309).

5- Empresa y establecimiento.

Para efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios; por establecimiento se entiende 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 (Chavero., 2021, pág. 310).

6- Definición de relación y contrato individual de trabajo.

Conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”

Mientras que el contrato individual de trabajo, independiente de su forma o denominación, “es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a

otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Así, el elemento distintivo entre una relación laboral y una prestación de servicios profesionales es la subordinación (Chavero., 2021, pág. 310)

Bibliografía

- Chavero., I. R. (2021). *Manuel del derecho empresarial*. México: Flores. Recuperado el 06 de 03 de 20024
- Kondinero.com. (25 de 10 de 2016). Diferencias entre un trabajador de base y uno de confianza. *Kondinero*, 1. Obtenido de <https://kondinero.com/blog/calidad-de-vida/diferencias-entre-un-trabajador-de-base-y-uno-de-confianza/>
- Márquez, E. (25 de 01 de 2022). *mi trabajo*. Obtenido de mi trabajo: <https://www.mitrabajo.news/reclutadores/Que-es-un-trabajador-eventual-segun-la-Ley-Federal-del-Trabajo-20220125-0005.html>
- Osorio, K. (24 de 03 de 2023). *debate*. Obtenido de debate: <https://www.debate.com.mx/economia/Diferencias-entre-trabajador-de-confianza-sindicalizado-y-de-base-20230324-0175.html>
- UNIÓ, C. D. (1857). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS*. Veracruz: Diario Oficial de la Federación. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- UNNA, C. d. (20003). Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. En P. P. Kurczyn Villalovos, *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano* (pág. 174). México : UNAM.