



Licenciatura De Negocios con enfoque en emprendimiento.

Materia: Derecho del Trabajo y obligaciones laborales.

Profesor: Carlos Enrique Martínez Vázquez.

Alumna: Joana Monserrat Rivera Thomas.

Tarea: Ensayo sobre la unidad 1.

## Índice

	Paginas
Introducción. _____	3
1. Unidad 1: Relación y Contrato individual de trabajo. _____	4
1.1. Sujetos de la relación de trabajo. _____	5
1.2. Concepto de Trabajador. _____	5
1.3. Trabajador de base, Sindicalizado, eventual, de confianza, la prestación de servicios profesionales. _____	6-7
1.4. Concepto de Patrón. _____	7
1.5. Patrón sustituto. _____	7
1.6. Empresa y Establecimiento. _____	7-8
1.7. Definición de relación y contrato individual de trabajo. _____	8-9
1.8. Definición de relación de trabajo. _____	9
1.9. Definición de contrato de trabajo. _____	9
1.10. Contrato por obra determinada. _____	10
1.11. Contrato por tiempo determinado. _____	10
1.12. Contrato por tiempo indeterminado. _____	10
1.13. Obligaciones Derivadas del Contrato de trabajo _____	10
1.14. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo. _____	11
1.15. La rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón (Despido). _____	11
1.16. La rescisión de las relaciones de Trabajo sin responsabilidad para el trabajador; 2.3.6. El aviso de despido y sus consecuencias. _____	11
1.17. Las indemnizaciones. _____	11
1.18. La terminación normal de las relaciones de trabajo. _____	12
1.19. El convenio de liquidación. _____	12
1.20. La prescripción. _____	12
2. Conclusiones _____	13
3. Bibliografía o Fuente de consulta _____	14

## Introducción.

En el corazón de cada empresa, cada oficina, y cada taller, late una compleja red de relaciones humanas. Estas relaciones, esenciales para el desarrollo y bienestar de nuestra sociedad, se rigen por principios y leyes que buscan equilibrar las necesidades y derechos de empleadores y empleados.

Este ensayo se adentra en el mundo del Derecho Laboral no sólo como un campo de estudio jurídico, sino como el reflejo de nuestras aspiraciones colectivas hacia un entorno laboral justo y equitativo. A través de un análisis de la relación y los contratos individuales de trabajo, buscamos aprender cómo estos fundamentos legales actúan como pilares que sostienen las prácticas laborales cotidianas. Profundizando en estos temas, se revela el impacto que tienen en la moral y la productividad de los trabajadores y por ende, en el éxito de las organizaciones. Al comprender mejor estas dinámicas, no solo avanzamos en nuestra carrera profesional o académica, sino que también contribuimos a construir una sociedad más comprensiva y solidaria, donde el respeto mutuo y la equidad no sean solo ideales, sino una realidad palpable en cada lugar de trabajo.

Este trabajo por el Derecho Laboral nos invita a reflexionar sobre la importancia de cada individuo dentro del ecosistema laboral, destacando cómo una comprensión empática y detallada de estas leyes no solo beneficia a la relación individual entre trabajador y empleador, sino que fortalece los cimientos mismos de nuestra comunidad laboral. En este documento encontrarás conceptos básicos que te ayudarán para introducirte en el mundo del derecho laboral y sus obligaciones, al igual estarás consciente de su importancia en el ámbito de una empresa y negocio.

## UNIDAD 1:

### RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

En el ámbito laboral, comprender los conceptos de "relación de trabajo" y "contrato individual de trabajo" resulta fundamental. Estos términos representan las normativas que cada país establece para asegurar que tanto empleados como empleadores conozcan sus derechos y responsabilidades. La relación de trabajo se define como el vínculo que surge entre un empleador y un empleado, cuando este último acuerda realizar ciertas tareas bajo la dirección y supervisión del primero, a cambio de un salario. Por otro lado, el contrato individual de trabajo es el acuerdo, ya sea verbal o escrito, que especifica los detalles de este vínculo laboral, incluyendo aspectos como condiciones de trabajo, duración, salario, y responsabilidades específicas.

Estos conceptos son cruciales porque proporcionan claridad y seguridad jurídica dentro de la relación laboral, protegiendo los derechos de los trabajadores y estableciendo claramente las obligaciones de los empleadores. Adicionalmente, facilitan la resolución de conflictos y son esenciales para promover un ambiente de trabajo justo y equitativo.

### 1.1. Sujetos de la relación de trabajo.

Los sujetos de la relación de trabajo son las partes que intervienen en el contrato de trabajo, estableciendo un vínculo jurídico-laboral. En términos generales, estos sujetos se dividen en dos categorías principales:

**El trabajador:** Es la persona física que se compromete a realizar una serie de tareas o servicios bajo la dirección y dependencia de otra persona, física o jurídica, a cambio de una retribución o salario. El trabajador puede ofrecer su fuerza laboral de manera manual o intelectual y tiene derechos y obligaciones establecidos por la ley y por el contrato de trabajo.

**El empleador:** También conocido como patrón, es la persona física o jurídica que contrata los servicios de uno o más trabajadores. El empleador tiene la autoridad de dirigir la forma en que se realizan los trabajos, estableciendo horarios, tareas, y condiciones laborales, siempre dentro del marco legal vigente. Además, el empleador tiene la obligación de pagar la remuneración acordada y garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores.

### 1.2. Concepto de Trabajador.

El concepto de trabajador se refiere a cualquier persona física que realiza una actividad o presta un servicio de manera voluntaria, subordinada y remunerada dentro de un marco de dependencia laboral respecto a otra persona física o jurídica, denominada empleador o patrón.

### 1.3. Trabajador de base, Sindicalizado, eventual, de confianza, la prestación de servicios profesionales.

El ámbito laboral está compuesto por diversas categorías de trabajadores, cada una con características y derechos específicos que los distinguen.

- Trabajador de Base

Los trabajadores de base son aquellos empleados que ocupan posiciones permanentes dentro de una organización y están sujetos a las condiciones de trabajo y beneficios estipulados en un contrato colectivo de trabajo. Este tipo de trabajador goza de mayor estabilidad laboral y protección contra despidos arbitrarios, ya que su empleo no depende del arbitrio directo de la administración o de cambios en la gestión.

- Trabajador Sindicalizado

Un trabajador sindicalizado es aquel que está afiliado a un sindicato, una organización que representa a los trabajadores en negociaciones con el empleador para mejorar las condiciones laborales, salarios, beneficios, y derechos laborales. La sindicalización ofrece protección adicional a los trabajadores, incluyendo el respaldo en disputas laborales y acceso a acuerdos colectivos negociados por el sindicato.

- Trabajador Eventual

Los trabajadores eventuales son contratados para realizar tareas específicas o para trabajar durante un periodo determinado, sin la expectativa de permanencia o estabilidad laboral a largo plazo. Este tipo de contratación es común en proyectos con una duración limitada, trabajos estacionales o para cubrir necesidades temporales de personal.

- Trabajador de Confianza

Los trabajadores de confianza ocupan posiciones en las que manejan información sensible o realizan funciones de supervisión, gestión o representación que requieren un alto grado de lealtad hacia el empleador. Debido a la naturaleza de sus responsabilidades.

- Prestación de Servicios Profesionales

La prestación de servicios profesionales se refiere a la relación laboral donde una persona (física o jurídica) ofrece sus conocimientos especializados o habilidades técnicas a otra a cambio de una retribución, sin que exista un vínculo de subordinación. Este tipo de trabajo es comúnmente realizado bajo contratos de servicios profesionales o consultoría, donde el profesional no se considera un empleado de la empresa y, por lo tanto, no goza de los mismos derechos y beneficios que los trabajadores de planta o base.

#### 1.4. Concepto de Patrón.

El patrón, también conocido como empleador, es una figura central en el derecho laboral y representa a la parte que contrata los servicios de uno o más trabajadores. Este término abarca tanto a personas físicas como jurídicas que ejercen funciones de dirección, supervisión, y control sobre la ejecución de una actividad laboral, y tienen la responsabilidad de remunerar dicha labor.

#### 1.5. Patrón sustituto.

El patrón sustituto es una figura legal dentro del derecho laboral que se refiere a la persona física o jurídica que reemplaza a otro patrón en sus obligaciones y derechos derivados de una relación laboral existente. Esta sustitución puede darse por diversos motivos, como la venta, traspaso, fusión, o transformación de la empresa o negocio.

#### 1.6. Empresa y Establecimiento.

##### Empresa

Se refiere a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. En términos legales, la empresa es vista como una entidad organizativa que combina diversos recursos, como capital y trabajo, con el objetivo de llevar a cabo actividades industriales, comerciales o de servicios, bajo una dirección común. La empresa es el ente que asume el rol de empleador, representado legalmente por personas físicas (propietarios, socios) o jurídicas (sociedades, corporaciones).

Es responsable de cumplir con las obligaciones laborales, incluyendo el pago de salarios, seguridad social, y el respeto a las condiciones de trabajo establecidas por la ley o acuerdos colectivos.

## Establecimiento

Se refiere a la unidad técnica o de ejecución a través de la cual la empresa lleva a cabo sus operaciones o presta sus servicios. Puede ser una fábrica, una tienda, una oficina, un taller, o cualquier otro lugar específico donde se realicen trabajos relacionados con los objetivos de la empresa. Suele ser el lugar físico donde los trabajadores desempeñan sus labores y, por tanto, un punto de referencia para determinar ciertas condiciones laborales, como la seguridad y salud en el trabajo.

### 1.7. Definición de relación y contrato individual de trabajo.

La relación de trabajo y el contrato individual de trabajo son conceptos fundamentales en el derecho laboral que establecen y regulan el vínculo entre el trabajador y el empleador.

## Relación de Trabajo

La relación de trabajo es el vínculo jurídico que se establece entre un trabajador y un empleador cuando el primero se compromete a realizar ciertas tareas o servicios bajo la dirección y control del segundo, a cambio de una remuneración. Esta relación se caracteriza por elementos como la voluntariedad, la subordinación, la remuneración y la ajenidad en el resultado de la labor:

- **Voluntariedad:** Implica que tanto el trabajador como el empleador acuerdan establecer la relación laboral de manera libre y consciente.
- **Subordinación:** El trabajador se somete a las órdenes y dirección del empleador respecto a la manera de realizar el trabajo.
- **Remuneración:** El trabajador recibe un salario o retribución económica por las labores desempeñadas.
- **Ajenidad:** Los frutos o resultados del trabajo pertenecen al empleador.

## Contrato Individual de Trabajo

El contrato individual de trabajo es el acuerdo, ya sea verbal o escrito, mediante el cual se especifican los términos y condiciones bajo los cuales se desarrollará la relación laboral entre el trabajador y el empleador. Este contrato formaliza la relación de trabajo y detalla aspectos como:

- La identificación de las partes (trabajador y empleador).
- El objeto del contrato (descripción del trabajo a realizar).
- La duración del contrato (definido o indefinido).
- El lugar de trabajo.
- El horario de trabajo.
- El salario, forma y periodo de pago.
- Las vacaciones, permisos y otras condiciones de trabajo.

### 1.8. Definición de relación de trabajo.

Es un vínculo jurídico entre trabajadores y empleadores, esta existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios, a cambio de una remuneración económica. En esa relación, la persona trabajadora depende (en el sentido de que depende de ese salario para su sobrevivencia) de la empleadora. Dicha relación se establece mediante un contrato de trabajo por escrito, reconociendo los derechos y obligaciones de ambas.

### 1.9. Definición de contrato de trabajo.

Acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y obligaciones resultantes con respecto a cada una de las partes.

#### 1.10. Contrato por obra determinada.

Es una modalidad de contrato de trabajo que se caracteriza por su vinculación a la ejecución de una obra o servicio específico, con una duración limitada al tiempo necesario para completar dicha obra o servicio. Este tipo de contrato finaliza automáticamente al concluirse la obra o el servicio para el cual fue establecido.

#### 1.11. Contrato por tiempo determinado.

Se caracteriza por tener un período de vigencia específico, establecido de antemano entre el empleador y el trabajador. Este tipo de contrato finaliza en la fecha acordada sin necesidad de preaviso por ninguna de las partes, a menos que la legislación laboral aplicable disponga lo contrario.

#### 1.12. Contrato por tiempo indeterminado.

Es una modalidad de contrato de trabajo que no establece una fecha específica para su terminación. Este tipo de contrato refleja una relación laboral de carácter permanente entre el trabajador y el empleador, donde la continuidad del empleo no está condicionada a la finalización de un proyecto específico o al transcurso de un periodo definido.

#### 1.13. Obligaciones Derivadas del Contrato de trabajo.

son compromisos legales y morales que tanto el empleador como el trabajador deben cumplir para garantizar una relación laboral equitativa y conforme a la ley. Estas obligaciones están diseñadas para proteger los derechos de ambas partes y asegurar el cumplimiento de las expectativas del contrato.

Obligaciones para el empleador: Pago de remuneración, Proporcionar el trabajo convenido, Cumplir con condiciones de trabajo seguras y saludables, Respetar la dignidad del trabajador, Proporcionar las herramientas y materiales necesarios, Capacitación, Cumplir con las obligaciones de seguridad social.

Obligaciones para el trabajador: Prestación del servicio, Cuidado de herramientas y materiales, Cumplimiento de normas de seguridad e higiene, Reserva de información, Notificar incapacidades y ausencias, Formación y capacitación.

#### 1.14. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo.

se refiere a la interrupción temporal de las obligaciones principales que emanan del contrato de trabajo, especialmente el pago de la remuneración por parte del empleador y la prestación de los servicios por parte del trabajador. Durante el período de suspensión, la relación laboral se mantiene en estado latente; es decir, aunque no se extingue, las obligaciones recíprocas de trabajar y pagar se pausan.

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

Es cuando el empleador termina el contrato de trabajo debido a conductas o circunstancias atribuibles al trabajador que justifican la terminación del vínculo laboral.

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

Es un derecho fundamental en el ámbito laboral que permite al trabajador terminar su contrato de trabajo sin incurrir en penalizaciones o la pérdida de ciertos beneficios, debido a acciones o incumplimientos por parte del empleador.

Es una notificación formal por parte del empleador que comunica al trabajador la decisión de terminar la relación laboral, especificando las razones de esta decisión. La forma y el contenido de este aviso están regulados y su correcta ejecución es crucial para garantizar un proceso de despido justo. Características del aviso de despido: Por escrito, Causas justificadas, Preaviso.

Consecuencias: Indemnización, Reinstalación, Daños y perjuicios.

#### 1.17. Las indemnizaciones.

Son compensaciones económicas que el empleador debe pagar al trabajador debido a la terminación de la relación laboral bajo ciertas circunstancias específicas. Estas compensaciones están diseñadas para mitigar los efectos negativos que el despido o la rescisión del contrato pueden tener sobre el trabajador.

#### 1.18. La terminación normal de las relaciones de trabajo.

Se refiere al proceso a través del cual finaliza el vínculo laboral entre un empleado y su empleador bajo circunstancias consideradas rutinarias o previstas. Esta terminación puede darse por varias razones, las cuales son generalmente aceptadas como parte de la dinámica laboral y los marcos legales que rigen el empleo. Las circunstancias bajo las cuales puede ocurrir incluyen:

- Finalización del contrato de trabajo
- Mutuo acuerdo
- Jubilación
- Renuncia del empleado
- Despido con causa justificada

#### 1.19. El convenio de liquidación.

es un acuerdo formal entre el empleador y el empleado que se realiza al momento de finalizar la relación laboral. Este convenio tiene como objetivo principal establecer de manera clara y consensuada los términos en los que se realizará la terminación del vínculo laboral, incluyendo la determinación y el pago de cualquier compensación económica que corresponda al empleado debido a la terminación de su contrato de trabajo.

#### 1.20. La prescripción.

se refiere al fenómeno jurídico mediante el cual se extinguen derechos o acciones debido al transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley. Es un concepto fundamental, ya que limita el período durante el cual un empleado o empleador puede iniciar acciones legales para reclamar derechos o cumplir obligaciones derivadas de la relación laboral. La prescripción asegura que las disputas laborales se resuelvan dentro de un marco temporal razonable, promoviendo la seguridad jurídica y la estabilidad de las relaciones laborales.

## CONCLUSIONES

A lo largo de este ensayo, fui navegado por las complejidades del Derecho Laboral, enfocándonos en la relación y los contratos individuales de trabajo. Descubri que más allá de ser meras formalidades legales, estos aspectos son muy importantes para la justicia, el respeto y la equidad en el ámbito laboral.

La claridad y comprensión de estos conceptos no solo benefician a trabajadores y empleadores por igual, sino que también promueven un entorno de trabajo armónico y productivo. Al cerrar este capítulo, queda claro que el conocimiento y la aplicación cuidadosa de las leyes laborales son indispensables para avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa.

Este ensayo nos invita a reflexionar sobre el poder transformador del Derecho Laboral, no solo como mecanismo de resolución de conflictos, sino como un faro que guía hacia prácticas laborales más éticas y responsables. Reconocer la importancia vital de mantener un diálogo continuo y enriquecedor entre la legislación laboral y las realidades del mundo del trabajo, adaptándose a las nuevas dinámicas sociales y económicas.

Gracias a este ensayo logre entender mejor los conceptos, que estos son cruciales para el trabajador y el patrón, sin importar de que lado estes son muy importantes de saber y entender las funciones, términos y conceptos para así lograr un ámbito laboral cómodo para todos y mejorar la calidad de vida, creando una sociedad equitativa y empática para todos los mexicanos.

## BIBLIOGRAFÍA O FUENTE DE CONSULTA

Caldera, R. (2017). Derecho al trabajo. Cyngular.

del Trabajo, M. L. F., & Carbonell, M. (2019). Ley Federal del Trabajo. Tirant lo Blanch.

Rodríguez, A. P. (1978). Los principios del derecho del trabajo. Depalma.

Montoya-Melger, A. (2006). Derecho del trabajo. Editorial Tecnos.