# 

**NOMBRE DEL ALUMNO**: DAVID CABALLERO REYES

**MATERIA:** DERECHO DEL TRABAJO Y OBLIGACIONES LABORALES

**CATEDRÁTICO:** DR. CARLOS ENRIQUE MARTÍNEZ VÁZQUEZ

**FECHA:** 06 DE MARZO DE 2024

## INDICE

INTRODUCCION…………………………………………………………………………………………………………………………3

CONTENIDO………………………………………………………………………………………………………………………………4

* 1. SUJETOS DE LA RELACION DEL TRABAJO ……………………………………………………………………………………4
  2. CONCEPTO DE TRABAJADOR ………………………………………………………………………………………………4
  3. TRABAJADOR DE BASE, SINDICALIZADO, EVENTUAL, DECONFIANZA, LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES………………………………………………………………………………………………..4
  4. CONCEPTO DE PATRON……………………………………………………………………………………………………….4
  5. PATRON SUBSTITUO……………………………………………………………………………………………………………4
  6. EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO……………………………………………………………………………………………4
  7. DEFINICION DE RELACION Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO………………………………………5
  8. DEFININCIÓN DE RELACION DE TRABAJO……………………………………………………………………………5
  9. DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO………………………………………………………………………….…5
  10. CONTRATO POR OBRA DETERMINADA……………………………………………………………………..……5
  11. CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO…………………………………………………………………….…5
  12. CONTRATO POR TIEMPO INDTERMINADO…………………………………………………………………..…5
  13. OBLIGACIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO……………………………………………….6
  14. SUSPENSIÓN DE LA S RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO………………………………………6
  15. LA RESCICION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON (DESPIDO) …………………………………………………………………………….……………………………………………………………6
  16. LAS RESCICION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR (RETIRO) …………………………………………………………………………….……………………………………………………..…..…7
  17. LAS INDEMNIZACIONES…………………………………………………………………………….……………………7
  18. LA TERMIJNACION NORMAL DE LAS RELACIONS DE TRABAJO…………………………………………………………………………….………………………………………………7
  19. EL CONVENIO DE LIQUIDACION…………………………………………………………………………….…………………………………..……7
  20. LA PESCRIPCION…………………………………………………………………………….…………………………………………7

CONCLUSION…………………………………………………………………………….…………………………………………8

BIBLIOGRAFIA…………………………………………………………………………….………………………….……………9

## UNIDAD 1: RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

**INTRODUCCION:**

En nuestro diario vivir, es muy común que, al mirar a nuestro alrededor, podamos percatarnos que el ser humano tiene la necesidad de trabajar, un concepto que ha ido cambiando desde que el humano tiene el recuerdo de su existencia, reflejando cambios sociales, políticos y económicos. Desde tiempos antiguos, se han establecido normas y principios para regular las relaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores.

Es de suma importancia que reconozcamos el trabajo como un derecho para el desarrollo de la sociedad en que vivimos, y si bien el trabajo es algo que le permite al ser humano tener una vida digna, existen escenarios donde dichos derechos del trabajo son violados, o donde el trabajador no cumple con sus actividades laborales adecuadas, un escenario muy típico en nuestro país.

Las obligaciones laborales incluyen el cumplimiento de horarios, tareas, respeto a las normas de seguridad y salud en el trabajo, entre otros aspectos. Por otro lado, el derecho del trabajo se encarga de aspectos como la contratación, la jornada laboral, los salarios, las vacaciones, la seguridad social, la protección contra la discriminación laboral y la terminación de la relación laboral. Aunque esto no fue siempre así, a lo largo de nuestra historia es bien sabido que el trabajo no era bien remunerado ni tenia las condiciones dignas para ejercerlo, Si volvemos un poco atrás en la historia de México, podremos notar que existieron épocas de esclavitud donde se forzaba al individuo a realizar tareas que, tanto peligraban su vida como no recibían un pago digno. Es bien sabido que factores como la raza, sexo, Etnia o clase socioeconómica eran factores que podrían influir en la esclavitud o violación de los derechos de un ser humano en aquellas épocas.

El derecho del trabajo busca equilibrar los intereses de los empleadores, que buscan eficiencia y rentabilidad, con los derechos y necesidades de los trabajadores, garantizando condiciones dignas y justas de trabajo. Como ya se mencionó, a lo largo del tiempo, este conjunto de normas ha ido adaptándose a los cambios a la conciencia y necesidades de nuestra sociedad, con el objetivo de proteger nuestros derechos como trabajadores y promover un ambiente laboral equitativo y seguro libre. En esto se han involucrado de historia y desarrollo como es el caso de nuestro país, ha sido un proceso bastante largo que sobre todo empezó en su Independencia como País, desde ese entonces la constitución ha recibido reformas para regular y proteger los derechos de quienes trabajan, así como la creación de la Ley Federal de Trabajo que añade lineamientos de la relación patrón-trabajador en los cuales se establecen los derechos y obligaciones que deben asumir.

CONTENIDO:

* 1. SUJETOS DE LA RELACION DEL TRABAJO: En una relación laboral hay dos personas: el trabajador, que es quien realiza el trabajo para otra persona o empresa, y el patrón, que es quien contrata al trabajador para que realice ese trabajo. Esta puede ser física o moral. Juntos forman las relación de trabajo.
  2. CONCEPTO DE TRABAJADOR: Un trabajador es alguien que trabaja para otra persona o empresa, bajo su dirección. El trabajo puede ser de cualquier tipo, ya sea intelectual o físico, sin importar el nivel de preparación técnica que requiera.
  3. TRABAJADOR DE BASE, SINDICALIZADO, EVENTUAL, DECONFIANZA, LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES:

Trabajador de base: es aquel que tiene un puesto fijo y definido según un contrato de trabajo.

Sindicalizado: es el trabajador que pertenece a un sindicato legalmente reconocido.

Eventual: es el trabajador contratado por obra, tiempo determinado o temporada, según las necesidades del trabajo.

De confianza: es el trabajador cuyas funciones son de dirección, inspección, vigilancia o relacionadas con trabajos personales del patrón.

Prestación de servicios profesionales: es la persona o empresa que ofrece un servicio y realizará las actividades acordadas para el cliente.

* 1. CONCEPTO DE PATRON: El patrón es la persona o empresa que contrata a uno o varios trabajadores. Si un trabajador contrata a otros trabajadores según lo acordado o por costumbre, él también será considerado patrón de esos trabajadores.
  2. PATRON SUBSTITUTO: Cuando hay cambio de patrón en una empresa o establecimiento, las relaciones laborales no se ven afectadas. El antiguo patrón sigue siendo responsable junto con el nuevo por las obligaciones laborales y legales anteriores al cambio, durante seis meses. Después de este plazo, solo el nuevo patrón es responsable. El plazo de seis meses se cuenta desde que se informa al sindicato o a los trabajadores sobre el cambio. Para que el cambio sea válido, los activos de la empresa deben ser transferidos al nuevo patrón.
  3. EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO: En las leyes laborales, una empresa es un lugar donde se produce o se distribuye algo, como productos o servicios, ya sea en sucursales, venta en línea agencias o cualquier otro establecimiento. Un establecimiento es una parte técnica de la empresa, como una sucursal o agencia, que forma parte de la empresa y ayuda a lograr sus objetivos.
  4. DEFINICION DE RELACION Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO: Una relación de trabajo es cuando un empleado trabaja para otra persona acambio de un salario. El contrato de trabajo es cuando una persona se compromete a trabajar para otra, bajo su dirección y por un pago acordado. Ambos generan los mismos efectos legales.
  5. DEFININCIÓN DE RELACION DE TRABAJO: Una relación de trabajo es cuando alguien trabaja para otra persona, siguiendo sus órdenes y recibiendo un salario por ello.
  6. DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO: Un contrato de trabajo es cuando una persona se compromete a trabajar para otra, bajo su dirección y por un pago acordado.
  7. CONTRATO POR OBRA DETERMINADA: El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo

exija su naturaleza.

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.

- Por el volumen de las operaciones.

- Minas: por la inversión de capital determinado.

- En los demás casos previstos por esta ley.

Un claro ejemplo de lo anterior se da en la industria de la construcción, cuando un arquitecto planea una obra y contrata al personal necesario: albañiles, plomeros, mosaiqueros, herreros, carpinteros etcétera; por el tiempo que a cada grupo corresponda, porque la naturaleza del proyecto no admite las relaciones de un tiempo indeterminado

* 1. CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO: Según el artículo 37 de la LFT, el tiempo determinado, lo exige la naturaleza del trabajo que se va a prestar, por ejemplo, cuando se tenga por objeto sustituir a un trabajador por un determinado período, como en los casos de maternidad o bien en la enfermedad derivada de un riesgo de trabajo, enfermedad de trabajo, enfermedad general de un trabajador y demás ausencias por diversas causas. Asimismo, la fracción III del artículo 37 de la LFT, se refiere al trato jurídico que se les da a los trabajos especiales (título VI, título 1 de la LFT).
  2. CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO: El contrato de trabajo indefinido es cuando el trabajo es constante y permanente, y se establece por escrito sin límite de tiempo, según la ley laboral. Si no se especifica, se considera automáticamente como indefinido. Por otro lado, los contratos por honorarios son para profesionales como médicos, abogados e ingenieros, y no implican una relación laboral formal con obligaciones y derechos específicos. Algunas características de estos contratos son que pueden ser para trabajos continuos, discontinuos (para trabajos fijos y periódicos), para trabajos de temporada o cuando no se establece una temporalidad clara.

Algunas características de este tipo de contratos:

-Para relaciones continuas por regla general.

-Discontinuas (para labores fijas y periódicas).

-Actividades de temporada.

-Si no se establece una temporalidad se da este contrato.

* 1. OBLIGACIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO : En el trabajo, tanto los jefes como los empleados tienen que seguir lo que dice el contrato y las leyes laborales, y también ser justos y honestos. Los jefes tienen que cumplir con las leyes laborales, pagar bien a los empleados, darles las herramientas y un lugar seguro para guardarlas, tratarlos bien, darles constancias de trabajo si las piden, capacitarlos, seguir las normas de seguridad y salud, proteger a las mujeres embarazadas y darles permiso a los hombres por el nacimiento de un hijo. Los empleados, por su parte, deben seguir las leyes laborales y de seguridad, trabajar bajo la dirección del jefe, hacer su trabajo bien y con cuidado, avisar si no pueden ir a trabajar por una razón válida, usar bien las herramientas que les dan, comportarse correctamente, informar sobre enfermedades contagiosas, y mantener en secreto la información confidencial que conocen en el trabajo.
  2. SUSPENSIÓN DE LA S RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO: El jefe no puede despedirte si estás en suspensión laboral. Esto significa que temporalmente no trabajas ni recibes salario, pero tampoco estás obligado a trabajar. Es como si la relación laboral estuviera en pausa, sin efectos legales hasta que se levante la suspensión.
  3. LA RESCICION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON (DESPIDO): Cuando despiden a alguien sin razón en el trabajo, se llama despido injustificado. La ley establece que si eso pasa, el jefe tiene que pagarle al trabajador una indemnización. Esta indemnización incluye tres meses de salario, más 20 días de salario por cada año trabajado, una bonificación por antigüedad, vacaciones proporcionales, un extra por vacaciones, aguinaldo proporcional, y cualquier otra prestación que le corresponda al trabajador. Además, si el jefe despide al trabajador sin motivo, puede ser obligado a cumplir el contrato o a pagarle tres meses de salario. El trabajador puede pedir ser reinstalado en su trabajo o recibir la indemnización. Si el jefe no puede justificar el despido en un juicio, el trabajador tiene derecho a recibir los salarios que le debían desde el despido hasta que se resuelva el caso a su favor.
  4. LAS RESCICION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR (RETIRO): Cuando un trabajador decide dejar su trabajo porque su jefe se portó mal, cometió alguna falta grave o no cumplió con sus obligaciones, se le llama renuncia voluntaria o retiro justificado. Esto sucede cuando el patrón engañó al trabajador al ofrecerle el trabajo, o si dentro o fuera del trabajo ha sido violento, acosador, ha reducido el salario, no ha pagado a tiempo, ha dañado las herramientas de trabajo del trabajador a propósito, ha puesto en peligro la seguridad o salud del trabajador o su familia, o ha hecho cosas que menoscaban la dignidad del trabajador. En estos casos, el trabajador puede avisarle al jefe que se va, ya sea por escrito o de palabra, sin tener que cargar con la culpa de dejar el trabajo.
  5. LAS INDEMNIZACIONES: Es la suma de dinero que recibe el trabajador cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido del trabajo en que labora
  6. LA TERMINACION NORMAL DE LAS RELACIONS DE TRABAJO: Sucede cuando existen causas externas como la muerte del trabajador o bien la terminación de cualquier contrato con un tiempo de trabajo determinado
  7. EL CONVENIO DE LIQUIDACION: es un acuerdo que se firma entre un trabajador y un empleado al momento de finalizar la relación en la empresa o negocio. En este mismo convenio se ponen acuerdos como finiquitos y otras cuestiones legales
  8. LA PESCRIPCION: es el lapso del tiempo en el que el trabajador puede reclamar sus derechos como empleado ante el patrón. Después de este tiempo el trabajador pierde la facultad para reclamar dichos derechos.

CONCLUSION:

Es importante reconocer la profundidad de una relación de trabajo y sobre todo las circunstancias de este, debido a que en cuestiones de trabajo muy específicas hay también derechos de trabajo que le acompañan y que pueden ser únicos de acuerdo al tipo de trabajo. Así como hablamos en la introducción, estos han ido evolucionando, por lo que es bien sabido que hay muchos en nuestra sociedad que desconocen de estos derechos tan importantes aun cuando son de carácter público, por lo que, es muy común que sean violados y no sean respetados, un escenario muy común si tan solo salimos fuera de nuestro hogar

Además, es esencial tener en cuenta que los derechos laborales no son estáticos; se adaptan y cambian con el tiempo y las circunstancias. La evolución de la tecnología, las nuevas formas de trabajo y las demandas sociales han llevado a una constante revisión y actualización de estos derechos. Por lo tanto, es crucial estar informado y actualizado sobre los derechos laborales para poder ejercerlos y protegerlos adecuadamente. Esto aplica tanto para trabajadores como para dueños de empresas o negocios que son quienes se ven directamente relacionados en estos derechos laborales

Es bien sabido que la economía crece cuando hay más empresas que respetan estos derechos. Cuando los trabajadores se sienten protegidos y valorados, su productividad aumenta, lo que a su vez beneficia a las empresas y contribuye al crecimiento económico. Además, el respeto de los derechos laborales fomenta la estabilidad social y reduce los conflictos laborales, creando un ambiente más favorable para la inversión y el desarrollo empresarial.

En pocas palabras, el reconocimiento y respeto de los derechos laborales no solo beneficia a los trabajadores, sino que también contribuye al crecimiento económico y la estabilidad social. Es responsabilidad de todos, tanto de los trabajadores como de los empleadores y las autoridades, asegurar que estos derechos sean respetados y protegidos en todo momento. Como estudiante de Negocios, entiendo mas que nunca la importancia de estos derechos y como el no cumplirlos con el fin de tener una ganancia o un beneficio te hace mejor profesionista, si no al contrario, haces un daño a la sociedad y sobre todo a tu país por acciones poco éticas como esta

En conclusión, comprender la complejidad y la importancia de los derechos laborales es fundamental para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas. Todos los trabajadores, independientemente de su ocupación o industria, deben estar conscientes de sus derechos y luchar por su cumplimiento. La protección de los derechos laborales no solo beneficia a los trabajadores individualmente, sino que también contribuye a una sociedad más justa y equilibrada en su conjunto.

BIBLIOGRAFIA:

¿Puede el patrón terminar la relación de trabajo, si la misma se encuentra suspendida? (s. f.). Guía Jurídica Por Afectaciones Derivadas del COVID-19. <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%20correspondiente%20(Art>.

Contratos laborales. (2023, 13 octubre). Justia. <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/contratos-laborales/#:~:text=Cumplir%20con%20las%20disposiciones%20de,de%20maltratar%20a%20los%20trabajadores>.

*Derecho laboral*. (2023, 13 octubre). Justia. <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/#:~:text=Los%20sujetos%20de%20la%20relaci%C3%B3n%20laboral%20son%20el%20trabajador%20y,de%20uno%20o%20varios%20trabajadores>.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (s. f.). En *https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf* [Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación].

*Trabajador de base | Glosario de términos de la seguridad social en América*. (s. f.). https://biblioteca.ciess.org/glosario/content/trabajador-de-base#:~:text=Es%20aqu%C3%A9l%20que%20ocupa%20en,de%20un%20contrato%20de%20trabajo.