



**Mi Universidad**

**ENSAYO**

**Nombre del Alumno: Arely Guadalupe Alejo Cruz**

**Nombre del tema: Relaciones de trabajo**

**Nombre del profesor: Rosibel Carbajal**

**Nombre de la Licenciatura: Diseño Gráfico.**

**Cuatrimestre: 9°**

## **Unidad 1**

El derecho se define como normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Dentro de este marco, el derecho laboral se refiere a las normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, buscando equilibrar los intereses del trabajo y el capital, y son de orden público. Según Guillermo Cabanellas, el derecho del trabajo no es meramente económico, sino que protege la vida, dignidad y salud del trabajador, rechazando la idea de que el trabajo sea tratado como mercancía y estando vinculado al repudio de la esclavitud. El trabajo se considera una prestación de servicios socialmente útil.

A lo largo de la historia, el concepto y la naturaleza del trabajo han evolucionado significativamente. En las sociedades primitivas, el trabajo estaba orientado a la supervivencia mediante la caza, la recolección y la agricultura. Con el tiempo, surgieron sociedades agrícolas con una división laboral más especializada, incluyendo roles como agricultores, artesanos y comerciantes. En las civilizaciones antiguas, el trabajo estaba vinculado estrechamente a la organización social y económica, con esclavos y artesanos desempeñando roles específicos.

La Revolución Industrial marcó un cambio radical con la mecanización y el surgimiento de fábricas, transformando el trabajo agrícola hacia la producción industrial. En la era moderna y digital, el trabajo se diversificó aún más con la expansión de sectores como servicios, tecnología y comunicaciones. La tecnología de la información y la globalización han dado lugar a nuevas profesiones y modalidades laborales, como el teletrabajo y la especialización en campos como la inteligencia artificial y el análisis de datos.

En resumen, la evolución del trabajo a lo largo de la historia refleja cambios en las necesidades y aspiraciones de la sociedad, desde la subsistencia hasta la búsqueda de propósito y desarrollo personal. Adaptarse a estas transformaciones es crucial para aprovechar las oportunidades laborales emergentes y mantener un equilibrio entre vida laboral y personal en el futuro.

El derecho laboral es una rama del derecho que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, basándose en normas de orden público para asegurar el desarrollo integral de la persona y su integración en la sociedad. Su historia comienza con el trabajo humano desde tiempos antiguos, aunque las primeras normativas laborales surgieron en la antigua Roma, donde los empleadores tenían ciertas obligaciones hacia los trabajadores.

La Revolución Industrial marcó un cambio significativo al exponer a los trabajadores a condiciones laborales peligrosas. Posteriormente, la Revolución Francesa y el liberalismo económico introdujeron la idea de pagar a los trabajadores lo suficiente para vivir, con el mercado como asignador de recursos. El marxismo surgió como alternativa, promoviendo la abolición del capitalismo y los derechos laborales.

A finales del siglo XIX, se formaron las primeras leyes laborales y se iniciaron las huelgas y la formación de sindicatos. En 1886, se estableció el 1 de mayo como el Día Internacional del Trabajo tras una huelga en Estados Unidos. En 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo para proteger los derechos laborales a nivel mundial. Finalmente, el derecho al trabajo fue reconocido como un derecho humano básico en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Las fuentes del derecho laboral comprenden diversas normativas y resoluciones que han contribuido a establecer las normas que lo componen. Entre las más importantes se encuentran:

1. **Constitución:** Incluye derechos civiles fundamentales, como el derecho al trabajo.
2. **Tratados Internacionales:** Convenios entre países y organizaciones que regulan de manera conjunta la normativa laboral.
3. **Leyes:** Disposiciones legales que establecen las condiciones y relaciones laborales dentro de un país.
4. **Decretos:** Normativas con contenido legal que deben ser acatadas por todos los ciudadanos.

Estas fuentes son fundamentales para la creación, interpretación y aplicación del derecho laboral en diferentes jurisdicciones.

### **el contrato colectivo de trabajo y la Ley Federal del Trabajo (LFT) en México.**

Respecto al contrato colectivo de trabajo, se enfatiza en que es el resultado de discusiones razonadas y análisis serenos, orientados a alcanzar acuerdos que satisfagan las expectativas de los trabajadores y fortalezcan a la institución al mejorar la calidad de los servicios. Se destaca su papel en el avance de la cultura laboral y en la preservación de principios solidarios y redistributivos dentro del contexto de la Seguridad Social Mexicana.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo (LFT), se menciona que es un marco legal fundamental en México desde su promulgación en 1931, con diversas reformas para adaptarse a los cambios del mercado laboral y proteger los derechos de los trabajadores. Se detallan los antecedentes históricos de la LFT, sus aspectos regulados como derechos y obligaciones laborales, condiciones de trabajo, seguridad social, contratos individuales y colectivos, así como normativas para la negociación y resolución de conflictos laborales. También se aborda su impacto social y económico, destacando su contribución a la estabilidad laboral, paz social y desarrollo económico, aunque reconociendo los retos en su implementación efectiva y la necesidad de actualización continua para enfrentar los desafíos actuales y futuros del mercado laboral.

En resumen, el texto abarca la importancia del contrato colectivo de trabajo como instrumento de negociación y colaboración laboral, junto con la relevancia y evolución de la Ley Federal del Trabajo en México como pilar central del ordenamiento laboral nacional.

1. **Artículo 20:** Define el contrato individual de trabajo, especificando sus elementos esenciales como la prestación del servicio personal subordinado, el pago de un salario y el consentimiento de ambas partes.
2. **Artículo 47:** Establece las causas por las cuales puede rescindirse la relación laboral, tanto por parte del empleador como del trabajador, detallando los procedimientos que deben seguirse en cada caso.
3. **Artículo 123:** Es quizás el más extenso y fundamental, abordando derechos mínimos de los trabajadores, como jornadas laborales, descansos, salario mínimo, condiciones de trabajo dignas y seguridad social.
4. **Artículo 132:** Regula las vacaciones a las que tienen derecho los trabajadores, detallando el período mínimo de descanso anual y las formas en que se deben otorgar.
5. **Artículo 153:** Establece la obligación del empleador de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores para el desempeño de sus funciones.
6. **Artículo 162:** Trata sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, especificando la forma en que se debe calcular y distribuir este beneficio.
7. **Artículo 467:** Define las indemnizaciones que corresponden al trabajador en caso de despido injustificado, dependiendo de su antigüedad y el salario que percibía.
8. **Artículo 502:** Regula las situaciones en las que un trabajador puede considerar que ha sido despedido injustificadamente, estableciendo sus derechos y los procedimientos para hacer valer sus reclamaciones.

Estos son solo algunos artículos clave que conforman la Ley Federal del Trabajo en México, cada uno diseñado para proteger y regular las condiciones laborales de los trabajadores en el país.

La autoridad que ven los derechos de la ley federal del trabajo son:

1. **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS):** Es la autoridad federal encargada de formular y conducir la política laboral, así como de supervisar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo. También promueve la conciliación de conflictos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo.
2. **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA):** Esta instancia resuelve los conflictos individuales y colectivos entre trabajadores y empleadores, emitiendo laudos que establecen las condiciones bajo las cuales deben resolverse las controversias.
3. **Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET):** Proporciona asesoría y representación gratuita a los trabajadores en casos relacionados con sus derechos laborales, incluyendo despidos injustificados, pago de salarios y prestaciones.
4. **Inspección del Trabajo y Previsión Social:** Depende directamente de la STPS y se encarga de verificar que los empleadores cumplan con las disposiciones legales en materia de condiciones de trabajo, seguridad e higiene en los centros laborales. Tiene facultades para realizar inspecciones y aplicar sanciones en caso de incumplimiento.
5. **Tribunales Laborales:** Incluyen tanto los juzgados laborales como los tribunales unitarios de circuito, que tienen competencia para resolver controversias jurídicas derivadas de las relaciones de trabajo. Estos tribunales garantizan el acceso a la justicia laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

Estas autoridades trabajan de manera coordinada para asegurar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo y proteger los derechos laborales en México, cada una con funciones específicas que contribuyen a mantener un ambiente laboral justo y equitativo.

## **RELACIONES LABORALES:**

Estas relaciones se caracterizan por la prestación de trabajo por parte del empleado, ya sea físico o intelectual, a cambio de una remuneración económica proporcionada por el empleador. Dos elementos clave en estas relaciones son la subordinación, que implica la disposición del trabajador a las directrices del empleador, y la compensación salarial por el trabajo realizado. Sin estos elementos, la relación laboral no puede existir legalmente. La duración de estas relaciones puede ser determinada por contratos específicos, que pueden ser para obra o tiempo determinado, por tiempo indeterminado, o establecerse como tal por omisión de cláusulas explícitas en el contrato.

ARTICULO 35. LAS RELACIONES DE TRABAJO PUEDEN SER PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO O POR TIEMPO INDETERMINADO. A FALTA DE ESTIPULACIONES EXPRESAS, LA RELACIÓN SERA POR TIEMPO INDETERMINADO..."

#### **Tipos de contrato.**

1. **Contrato por Tiempo Determinado:** Es aquel en el que la relación laboral tiene una duración limitada previamente especificada por escrito. Se extingue al cumplirse el plazo acordado, o por renuncia, despido o muerte del trabajador.
2. **Contrato por Tiempo Indeterminado:** No tiene una fecha de término establecida y generalmente concluye con la jubilación del trabajador, su renuncia, despido o muerte. Aunque no requiere ser pactado por escrito, se presume que es por tiempo indeterminado a menos que se establezca lo contrario.
3. **Contrato por Obra:** Se celebra para la realización de una tarea o proyecto específico y concluye automáticamente al cumplirse dicha tarea, sin que constituya un despido injustificado para el empleador.

Además, el texto define el concepto de salario como la retribución que recibe el trabajador por parte de la empresa, y menciona que estos temas están regulados por la Ley Federal del Trabajo (LFT).