



FECHA: 23-05-2022

MATERIA: ÉTICA Y LEGISLACIÓN

CATEDRATICO: MARIA DEL CARMEN RODRIGUEZ  
SANCHEZ

TRABAJO: ENSAYO UNIDAD 1 Y 2

ALUMNA: MARIA EUGENIA GERONIMO LASTRA

GRADO: 9no CUATRIMESTRE

CARRERA: LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL Y  
GESTION COMUNITARIA

## **UNIDAD 1 ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL.**

### **UNIDAD 2 LOS CONTRATOS LABORALES EN LA NUEVA REFORMA LABORAL.**

El Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social.

Al hablar de fuentes del Derecho laboral se refiere al origen de esta materia, en este caso, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente: A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. Una vez que sabemos de dónde se desprende el Derecho laboral, es necesario conocer su significado, por lo que ya se conoce que este Derecho es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el patrón, y viceversa. El Derecho Laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador.

La Ley Federal del Trabajo nació para regular las leyes establecidas en el ámbito laboral entre patrones y colaboradores. Por ello, en sus obligaciones de ambas partes. La Ley Federal del Trabajo ayuda a proteger en gran parte a los trabajadores. La LFT surgió en 1931 y desde entonces es importante tener en cuenta tanto las leyes que esta recoge en sus contenidos.

A partir del 30 de marzo de 2022: esta es la fecha fijada para que entren en vigor las nuevas normas de contratación laboral que quedan reflejadas en la nueva reforma laboral. Los cambios más relevantes se han introducido en la contratación de duración determinada, contratos fijos discontinuos y contrato fijo de obra del sector de la construcción. Todos los contratos formalizados antes de 31 de diciembre de 2021 se rigen por la normativa anterior. Hasta el día 30 de marzo de 2022 se pueden realizar contratos tomando como base esta normativa, pero teniendo en cuenta que los de obra o servicio y los eventuales no pueden exceder una duración de 6 meses.

Con el objetivo de evitar la temporalidad de los contratos, la última reforma laboral introduce el carácter prioritario del contrato indefinido. Únicamente se admite la realización de contratos de duración determinada bajo determinados supuestos, como son: En caso de necesidad debido a la sustitución de un trabajador y Aumento imprevisible/ circunstancias de la producción.

Este tipo de contrato está especialmente dirigido a los segmentos que hasta ahora han recurrido a la contratación temporal. Entre las novedades más relevantes que incluye la reforma laboral 2022 hay que señalar que las personas trabajadoras tienen, con el contrato fijo-discontinuo, los mismos derechos que les amparan en el indefinido, incluida la indemnización por despido. La duración establecida oscila entre los 3 meses y los 2 años. Su objetivo es poder compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos en formación profesional, estudios universitarios o Catálogo de Especialidades formativos.

La duración del contrato no puede ser inferior a los 6 meses ni mayor a 1 año. Está dirigido a quienes están en posesión del título universitario, de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de Formación Profesional. La retribución queda fijada por el convenio/ grupo profesional y nivel retributivo de acuerdo a las funciones que desempeñe la persona trabajadora. Este tipo de contrato está específicamente articulado para el sector de la construcción, por lo que se señala que tiene por objeto el desarrollo de tareas o de servicios que están estrechamente relacionados con actividades dentro del Convenio General del

Sector de la Construcción. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala: 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.

Como ya lo vimos en el subtema anterior, la relación de trabajo se da con dos sujetos: Patrón y Trabajador, quienes se encuentran sujetos a derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo encomienda a ambos, además de estos sujetos, existe otras figuras jurídicas que son los intermediarios de los patrones y los representantes del patrón, personas que a continuación se describen.