



Mi Universidad

Nombre del Alumno: Dulce María Gómez Gutiérrez

*Nombre del tema: Unidad IV Derecho Laboral Y la
Legislación Aplicable.*

Nombre de la Materia: Derecho Corporativo

Nombre del profesor: Rafael Iván Guillen Alcalá

Nombre de la Licenciatura: Derecho

Cuatrimestre: 5°

DERECHO LABORAL Y LEGISLACIÓN APLICABLE

4.1 CONTENIDO DEL DERECHO LABORAL



El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón, su objetivo es proteger el trabajo humano y garantizar que se cumplan las obligaciones de ambas partes, controla las condiciones de trabajo, los derechos y los mecanismos de resolución de conflictos.

El empresario deberá cuidar los aspectos concernientes a la relación laboral, desde la contratación, formas de contratación, terminación y extinción de la relación laboral.



4.2 DERECHO AL TRABAJO, ARTÍCULO 5 CONSTITUCIONAL

-La libertad de trabajo es una de las garantías más importantes para el ser humano por ello es protegido por nuestra constitución.

-Artículo 5o. 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. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

-La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.



4.3 Derechos laborales, artículo 123 constitucional

El artículo 123 Constitucional, cuyas bases integran el derecho mexicano del trabajo, está dividida en dos apartados: El apartado A y el apartado B.

- Apartado A: Rige entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, universitarios y de manera general todo contrato de trabajo, es decir, es aplicable a todo aquel que preste un servicio a otro en el campo de la producción económica y fuera de este. contiene los derechos en materia laboral como son los derechos de los trabajadores tales como vacaciones, salario mínimo, aguinaldo y las condiciones laborales en general, establece las normas que regulan el procedimiento laboral ante los centros de conciliación y registro laboral.



El apartado B: Rige la relación de trabajo entre el estado y sus servidores o sea entre los Poderes de la Unión y el Gobierno la ciudad de México, con sus trabajadores, excepto aquella que por su naturaleza se rige por leyes especiales como es el caso de las Fuerzas armadas.

El artículo 123 apartado B, establece los siguientes derechos entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente.

- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.
- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.
- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.
- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.

Este precepto legal establece la garantía que tenemos todos los trabajadores para gozar de los derechos laborales que tenemos los trabajadores.

4.4 LA RELACIÓN LABORAL Y SU ORIGEN



El trabajador es una persona física que presta su trabajo personal y subordinado a otra persona, bien sea física o moral, el patrón puede ser persona física o moral.

Con ello podemos decir que la relación laboral surge por el hecho de la prestación de un servicio subordinado, por lo tanto, se presume la existencia del contrato de trabajo o del acuerdo de voluntades y, aun cuando no exista el contrato escrito, será imputable al patrón dicha prueba, es así que al haber subordinación, la relación laboral es evidente.

4.5 FORMAS DE CONTRATACIÓN

Según la LFT, las formas de contratación son: Contrato individual, Contrato colectivo y Contrato ley.

- Contrato individual: El contrato individual de trabajo es aquel por el que se obliga una persona a prestar un trabajo de modo personal y subordinado mediante el pago de un salario. Artículo 20 de la LFT.
- Contrato colectivo de trabajo: Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Artículo 386 de la LFT.
- Contrato ley: Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y es declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.



4.6 SUSPENSIÓN LABORAL



En la suspensión de la relación, ambas partes dejan de estar obligadas; es decir, el patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio durante la suspensión pueden presentarse circunstancias que deriven en la rescisión o terminación de la relación de trabajo.

Causas de suspensión según el artículo 42 de la LFT:

- **Enfermedad contagiosa del trabajador:** Se trata de una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores de la empresa. El trabajador enfermo está obligado a notificar la enfermedad al patrón y éste, a decretar la suspensión de la relación de trabajo.
- **Arresto del trabajador:** Esta causa de suspensión está basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores.

El patrón no tiene obligación de pagar el salario del trabajador.

4.7 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral, cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas, el artículo 46 de la LFT permite que trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada.

Posee tres características indispensables: es Unilateral, Potestativa y Formal.

El despido, siempre que sea justificado, provoca la culminación de la relación de trabajo; sin embargo, para quedar eximido de cualquier adeudo con el trabajador, el patrón deberá pagar los siguientes conceptos:

- Parte proporcional del aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.
- Prima vacacional.
- Prima de antigüedad.

En todos los casos, el trabajador cuenta con 30 días para retirarse del trabajo y el patrón está obligado a cubrir la indemnización que establece el artículo 50 de la LFT



4.8 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO



Es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación, Causas según el artículo 53 de la LFT:

- El mutuo consentimiento de las partes, conocido comúnmente como renuncia y el trabajador decide generalmente separarse de su trabajo, el patrón decide si acepta o no.
- La muerte del trabajador.
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

A diferencia de la rescisión, llámese despido o retiro, el patrón no se obliga a pagar indemnización alguna.

4.9 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO



Conjunto de condiciones de carácter técnico, administrativo o disciplinario, que norman el funcionamiento de un centro de trabajo y las cuales corresponden a la dirección, organización, seguridad, higiene o distribución de labores, cuya observancia es obligatoria para los trabajadores. Dentro de estos reglamentos se reconocen: Los reglamentos interiores del trabajo, Los reglamentos administrativos, Reglamentos de condiciones de trabajo de las dependencias de la administración pública federal.

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. El artículo 423 señala el contenido que debe tener un reglamento interior.

4.10 AUTORIDADES DE TRABAJO

Autoridad se relaciona con una persona física o jurídica, definida o definible y con una facultad, capacidad o autorización, que se le da a esa persona para realizar actos específicos. Conforme a la apreciación citada, es claro reconocer que no pueden existir autoridades creadas con posterioridad a un acto, únicamente para esa situación en concreto, la propia ley federal del trabajo, en su artículo 523, nos proporciona un listado de las autoridades en materia del trabajo.

Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
 - II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
 - II Bis. Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
 - II Ter. A los Centros de Conciliación en materia local.
- Estas entre muchas otras.

4.11 NUEVOS ESQUEMAS DE CONTRATACIÓN

En la actualidad ha proliferado un esquema laboral que consiste en que la empresa recurre a otra empresa, mediante un contrato de prestación de servicios, de este modo evita el incremento de su nómina y con ello reduce sus costos.

El 1 de septiembre de 2021 entró en vigor la reforma al outsourcing en México, esta reforma pone fin a esquemas laborales en que una persona trabaja para una Empresa, pero su contrato no está firmado por dicha Empresa, sino por otra.

Para muchas Empresas, esta reforma al outsourcing significó incorporar a su nómina a empleadas y empleados que laboraban para ellos, aunque estaban contratados por una Empresa diferente.

Este cambio es positivo para las trabajadoras y trabajadores, ya que les aporta beneficios como acceso a la seguridad social, reparto de utilidades, reconocimiento de antigüedad, entre otros.



CONCLUSIÓN

El derecho laboral, es una rama que tiene gran importancia en nuestras vidas, partiendo de que es una de las ramas más antiguas que se encarga de regular las relaciones obrero-patronal a través del trabajo, mismo que fue reconocido como una de nuestras garantías y que están reguladas por nuestra carta magna, dándonos la libertad de realizar cualquier actividad que se acomode a nosotros siempre y cuando sea lícita, protegiendo nuestros derechos, también, lo aplicamos diariamente en nuestras vidas, por que todas las personas tienen una relación laboral, ya sea como patrón o como trabajador, esta relación permite que podamos ser contratados de manera individual, colectiva y legalmente, sin embargo, este contrato puede llegar a ser suspendido, rescindido o terminado por distintas formas como lo es la enfermedad, el despido o la renuncia, aun así nuestros derechos están protegidos por distintos reglamentos y leyes que permiten la defensa de nuestros derechos como trabajadores o la defensa de los derechos de los empleadores, por eso vuelvo a reiterar que el derecho laboral es una rama importante y su aplicación es importante, sin olvidar que se adapta y está en constante evolución gracias a los distintos cambios que surgen en las empresas, métodos de trabajo y situaciones entre las relaciones de trabajo.

OTRA CONCLUSIÓN

Lo de arriba.

P.D: Lo di todo.

