



**Mi Universidad**

**Super nota.**

*Nombre del Alumno: Arely Guadalupe Álvarez Pérez.*

*Nombre del tema: Unidad IV. Derecho laboral y legislación aplicable.*

*Parcial: 4°.*

*Nombre de la Materia: Derecho corporativo.*

*Nombre del profesor Lic. Rafael Iván Guillen Alcalá.*

*Nombre de la Licenciatura: Derecho.*

*Cuatrimestre: 5.°*

# UNIDAD IV

## DERECHO LABORAL Y LEGISLACIÓN APLICABLE

### 4.1 CONTENIDO DEL DERECHO LABORAL

El derecho laboral es una rama del derecho que busca la justicia social en las relaciones laborales. Según Héctor Santos Azuela, se trata de un sistema de normas para la protección y promoción de estas relaciones. Néstor de Buen lo define como un conjunto de normas que regula las relaciones de trabajo, enfocándose en equilibrar los factores involucrados. En esencia, el derecho laboral es un conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, con el objetivo de proteger el trabajo humano y brindar seguridad a los trabajadores.



#### Características Especiales

- **Carga de la Prueba:** A diferencia del derecho general, en derecho laboral, la carga de la prueba recae en el patrón, protegiendo así los intereses del trabajador.
- **Ejemplo de Liquidación:** Si un trabajador es despedido, el patrón debe demostrar que ha cumplido con las obligaciones de pago correspondientes.

### 4.2 DERECHO AL TRABAJO, ARTÍCULO 5 CONSTITUCIONAL

La libertad de trabajo es una garantía fundamental para la felicidad humana, permitiendo a las personas desempeñar actividades acordes a sus habilidades. El artículo 5 constitucional establece que:

- Nadie puede ser impedido de trabajar en actividades lícitas.
- La libertad de trabajo puede ser restringida solo por resolución judicial o gubernativa.
- Nadie puede ser obligado a trabajar sin justa retribución, salvo como pena judicial.

El artículo también menciona que la ley definirá las profesiones que requieren título y las condiciones para su ejercicio.



### 4.3 DERECHOS LABORALES, ARTÍCULO 123

El artículo 123 establece los derechos laborales en México y se divide en dos apartados:

#### Apartado A

Regula las relaciones laborales entre trabajadores y patrones:

- **Derechos:** Vacaciones, salario mínimo, aguinaldo y condiciones laborales.
- **Procedimiento:** Establece normas para resolver conflictos laborales.

#### Apartado B

Regula las relaciones entre el Estado y sus trabajadores:

- **Jornada de Trabajo:** Ocho horas diarias para trabajo diurno y siete para nocturno, con pago adicional por horas extra.
- **Días de Descanso:** Un día de descanso por cada seis días trabajados.
- **Vacaciones:** Mínimo de 20 días al año.
- **Salarios:** Fijados en presupuestos sin disminuciones y no inferiores al mínimo.
- **Igualdad Salarial:** Trabajo igual, salario igual, sin distinción de sexo.



# UNIDAD IV

## DERECHO LABORAL Y LEGISLACIÓN APLICABLE

### 4.4 LA RELACIÓN LABORAL Y SU ORIGEN

La relación laboral se origina con la prestación de un servicio subordinado, involucrando a dos partes: el trabajador y el patrón. Según el artículo 8 de la ley, el trabajador es una persona física que presta su trabajo personal y subordinado a otra persona, que puede ser física o moral. La existencia de la relación laboral se presume con la prestación del servicio, independientemente de si hay un contrato escrito; la subordinación implica la relación laboral.



### 4.5 FORMAS DE CONTRATACIÓN

Según la Ley Federal del Trabajo (LFT), las formas de contratación son:

#### 1. Contrato Individual:

- Es un acuerdo entre una persona y un empleador, donde se presta trabajo personal y subordinado a cambio de un salario.
- Debe contener elementos como datos del trabajador y patrón, duración del trabajo, forma y monto del salario, y condiciones adicionales (artículo 25).

#### 2. Contrato Colectivo de Trabajo:

- Es un convenio entre sindicatos de trabajadores y patrones, que establece las condiciones de trabajo en una o más empresas (artículo 386).
- Puede ser resultado de presiones como huelgas y puede tener carácter indefinido.

#### 3. Contrato Ley:

- Se define como el convenio entre sindicatos de trabajadores y patrones, que regula condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria y es obligatorio en ciertas regiones (artículo 404).
- Este contrato no puede exceder dos años.



### 4.6 SUSPENSIÓN LABORAL

La LFT no define la suspensión, pero Mario de la Cueva la describe como una medida que conserva la relación laboral aunque suspende sus efectos sin responsabilidad para ambas partes. Durante la suspensión, el patrón no paga salario y el trabajador no presta servicios. Las causas de suspensión incluyen:

- Enfermedad Contagiosa: Protección de otros trabajadores.
- Incapacidad Temporal: Por accidente o enfermedad no laboral, con derecho a protección parcial del IMSS.
- Arresto: Situaciones administrativas que impiden al trabajador laborar.



### 4.7 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La rescisión es la finalización unilateral de la relación laboral por una de las partes, permitida por el artículo 46 sin responsabilidad si hay causa justificada.

**Características:**

- Unilateralidad: Puede decretarse por una parte sin consentimiento de la otra.
- Potestativa: La parte afectada puede decidir continuar la relación.
- Formalidad: Debe avisarse por escrito en caso de incumplimiento por parte del trabajador.

**FUENTE: ANTOLOGÍA**

# UNIDAD IV

## DERECHO LABORAL Y LEGISLACIÓN APLICABLE

### 4.8 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La terminación puede ser por mutuo consentimiento o por causas ajenas a la voluntad de las partes, como:

- Mutuo Consentimiento: Renuncia del trabajador.
- Muerte del Trabajador: Finaliza la relación laboral.
- Terminación de la Obra: Acuerdos de tiempo determinado.
- Incapacidad Física o Mental: Que impida continuar el trabajo.

La principal consecuencia de la terminación es el rompimiento del vínculo laboral, sin responsabilidad de indemnización.



### 4.9 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

El reglamento interior de trabajo es un conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones, diseñado para facilitar el cumplimiento de obligaciones laborales y mejorar el desarrollo de trabajos en la empresa (artículo 423).

Contenido del Reglamento

El artículo 423 detalla lo que debe incluir el reglamento:

1. Horarios de entrada y salida, tiempos de comida y reposo.
2. Lugar y momento de inicio y fin de las jornadas.
3. Limpieza de instalaciones y equipos.
4. Días y lugares de pago.
5. Normas sobre uso de asientos.
6. Prevención de riesgos laborales y primeros auxilios.
7. Labores peligrosas y protección de trabajadoras embarazadas.
8. Exámenes médicos y medidas profilácticas.
9. Permisos y licencias.
10. Disciplinas y procedimientos disciplinarios.
11. Otras normas necesarias para la seguridad y regularidad en el trabajo.



### 4.10 AUTORIDADES DE TRABAJO

Las autoridades laborales son responsables de aplicar normas y resolver conflictos. Según el artículo 523 de la LFT, incluyen:

1. STPS: Regula relaciones laborales.
2. Secretarías de Hacienda y Educación: Contribuyen a la política laboral.
3. Centro Federal de Conciliación: Gestiona registros y conciliaciones.
4. PROFEDET: Defiende derechos de los trabajadores.
5. SNE: Facilita la búsqueda de empleo.
6. Inspección del Trabajo: Asegura el cumplimiento de normas laborales.
7. CONASAMI: Fija salarios mínimos.
8. Tribunales Laborales: Resuelven conflictos laborales.



### 4.11 NUEVOS ESQUEMAS DE CONTRATACIÓN

La reforma al outsourcing de 2021 prohíbe la subcontratación de personal, obligando a las empresas a contratar directamente a sus empleados, mejorando así sus derechos.

Trabajo Freelance

El trabajo freelance implica ofrecer servicios de manera independiente, lo que puede reducir los derechos laborales de los trabajadores.



**FUENTE: ANTOLOGÍA**

# UNIDAD IV

---

## DERECHO LABORAL Y LEGISLACIÓN APLICABLE

---

### CONCLUSIÓN

El derecho laboral en México es fundamental para la justicia social y la protección de los derechos de los trabajadores. A través de un conjunto de normas y regulaciones, se establece un marco que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, garantizando condiciones dignas y justas en el ámbito laboral. La Constitución, junto con la Ley Federal del Trabajo, sienta las bases para la libertad de trabajo y los derechos laborales, enfatizando la responsabilidad del empleador en la relación laboral.

Las diversas formas de contratación, así como los mecanismos para la suspensión, rescisión y terminación de las relaciones laborales, buscan equilibrar los intereses de ambas partes. La implementación de figuras como el reglamento interior de trabajo y la creación de autoridades laborales refuerzan la necesidad de un entorno laboral respetuoso y ordenado.

Las reformas recientes, particularmente la prohibición de la subcontratación, evidencian el compromiso del Estado por mejorar las condiciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores. Sin embargo, el crecimiento del trabajo freelance presenta nuevos desafíos que requieren atención y adaptación legislativa.

El derecho laboral no solo regula las relaciones laborales, sino que también actúa como un mecanismo de defensa para los trabajadores, promoviendo un entorno de trabajo más justo y equitativo. Es crucial que tanto empleadores como trabajadores estén informados sobre sus derechos y obligaciones para contribuir a un mercado laboral más equilibrado y respetuoso

---