



## **SUPER NOTA**

**Nombre del Alumno: Cyntia Michelle Espon Velazquez.**

**Nombre del tema: Derecho Laboral y Legislación aplicable.**

**Parcial: 4°**

**Nombre de la Materia: Derecho corporativo.**

**Nombre del Profesor: Rafael Iván Guillén Alcalá.**

**Nombre de la Licenciatura: Derecho.**

**Cuatrimestre: 5°**

# DERECHO LABORAL Y LEGISLACIÓN APLICABLE

## 4.1 CONTENIDO DEL DERECHO LABORAL.

El derecho laboral es la rama del derecho que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores. Busca garantizar condiciones dignas de trabajo, regular jornadas laborales, salarios, prestaciones y la seguridad social. Se fundamenta en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.



- Es de orden público, lo que significa que las normas laborales son obligatorias y no pueden ser modificadas en perjuicio del trabajador.
- Se rige por el principio de protección al trabajador, dándole prioridad en caso de conflicto.
- Contiene normas sobre jornada laboral, salarios, descansos, seguridad social, contratación, despidos y prestaciones.

## DERECHO AL TRABAJO (ARTÍCULO 5 CONSTITUCIONAL).

4.2



El Artículo 5 de la Constitución Mexicana establece el derecho de toda persona a dedicarse a cualquier profesión u oficio lícito sin restricciones, salvo por razones de interés público. Este derecho implica:

- Prohibición de trabajos forzados y esclavitud: Se prohíbe la esclavitud en todas sus formas.
- Regulación de profesiones: Algunas actividades requieren titulación o certificación (ejemplo: médicos, abogados, ingenieros).

Este artículo protege a los trabajadores de condiciones laborales injustas y fomenta la igualdad de oportunidades.

## 4.3 DERECHOS LABORALES (ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL).

El Artículo 123 de la CPEUM establece los derechos fundamentales de los trabajadores.

Apartado A (Sector Privado):

- Jornada laboral máxima: 8 horas diarias y 48 horas semanales.
- Salario mínimo: No puede ser menor al fijado.
- Descansos obligatorios: Un día de descanso por cada seis trabajados.
- Seguridad social: Derecho a servicios de salud y pensiones.
- Derecho a huelga y sindicalización: Protección a la libre asociación de los trabajadores.



Apartado B (Sector Público):

- Regula los derechos laborales de los servidores públicos.
- Se establecen condiciones especiales para trabajadores del Estado.

Estos derechos buscan evitar la explotación laboral y garantizar un empleo digno.

## LA RELACIÓN LABORAL Y SU ORIGEN.

4.4



La relación laboral se forma cuando una persona (trabajador) presta un servicio a otra (patrón) bajo subordinación y a cambio de un salario.

Elementos de la relación laboral:

1. Personalidad: El trabajador debe realizar el servicio por sí mismo.
2. Subordinación: El empleador tiene autoridad sobre las actividades del trabajador.
3. Salario: Es la retribución económica por el trabajo realizado.

## 4.5 FORMAS DE CONTRATACIÓN.

En los términos del artículo 20 de la LFT, 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.



Existen diferentes modalidades de contratación, según las necesidades del empleador y la naturaleza del trabajo:

1. Por tiempo indeterminado: No tiene fecha de finalización y otorga estabilidad laboral.
2. Por tiempo determinado: Se establece un plazo específico.
3. Por obra determinada: Finaliza cuando concluye una tarea específica.
4. Periodo de prueba y capacitación inicial: Permite evaluar al trabajador antes de una contratación definitiva.

# DERECHO LABORAL Y LEGISLACIÓN APLICABLE

## 4.6 SUSPENSIÓN LABORAL.

Es la interrupción temporal de la relación laboral sin que esta termine.

Puede ser causada por:

- Enfermedad o incapacidad temporal del trabajador.
- Maternidad.
- Sanciones disciplinarias.
- Cierre temporal de la empresa por razones económicas o legales.

Durante la suspensión, el trabajador conserva su empleo, pero puede dejar de percibir salario dependiendo del caso.



## RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

### 4.7

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.

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:

- Unilateralidad.
- Potestativa.
- Formal.

Causas de rescisión por parte del trabajador:

- Engaño por parte del empleador sobre las condiciones de trabajo.
- Reducción del salario sin justificación.
- Actos de violencia o acoso laboral.

Causas de rescisión por parte del empleador:

- Faltas de probidad o deshonestidad del trabajador.
- Negativa del trabajador a seguir las órdenes de trabajo.
- Asistencia al trabajo en estado de ebriedad o bajo el efecto de drogas.

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.

Si es el patrón quien incurre en alguna causal, el trabajador puede solicitar la rescisión de la relación de trabajo. A esta rescisión se le conoce comúnmente como retiro.

## TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

### 4.8



Se produce cuando la relación laboral finaliza de forma definitiva por razones como:

- Mutuo acuerdo entre ambas partes.
- Conclusión del contrato.
- Cierre de la empresa.
- Muerte del trabajador.

En estos casos, el trabajador tiene derecho a recibir una liquidación, que puede incluir salarios pendientes, aguinaldo y prima de antigüedad.

## 4.9 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Además de los contratos colectivos y los contratos-ley que regulan las relaciones colectivas de trabajo, la LFT reconoce otra figura jurídica que se aplica a trabajadores y patrones de una empresa o establecimiento, se trata del reglamento de trabajo o reglamento de taller. Se contempla en los artículos 422 a 425 que integran el Capítulo V del Título Séptimo, "Relaciones colectivas de trabajo".



Es un conjunto de normas que regulan la disciplina dentro de la empresa. Establece:

- Jornada laboral y horarios.
- Normas de seguridad e higiene.
- Sanciones por incumplimiento.
- Obligaciones y derechos de trabajadores y empleadores.

Este reglamento debe ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

# DERECHO LABORAL Y LEGISLACIÓN APLICABLE

## 4.10 AUTORIDADES DE TRABAJO.

Son las instituciones encargadas de aplicar y hacer cumplir la legislación laboral. Algunas de las más importantes son:

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS): Regula y supervisa las relaciones laborales.
- Juntas de Conciliación y Arbitraje: Resuelven conflictos entre patrones y trabajadores.
- Tribunales Laborales: Administran justicia en materia laboral.
- IMSS e ISSSTE: Administran la seguridad social.

Estas autoridades garantizan que los derechos laborales sean respetados.



## NUEVOS ESQUEMAS DE CONTRATACIÓN.

4.11



En la actualidad ha proliferado un esquema laboral que consiste en que la empresa al requerir la ejecución de ciertas actividades especializadas como contables, secretariales, mantenimiento, informáticas, seguridad, limpieza 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. A grandes rasgos, esta modificación prohíbe la subcontratación de personal, es decir, que ahora ninguna empresa puede poner a empleadas y empleados propios a trabajar en beneficio de otra empresa con el mismo objeto social.

Las modificaciones al outsourcing implicaron la reforma a siete leyes: la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el Código Fiscal de la Federación, la Ley del Impuesto sobre la Renta, la Ley del Impuesto al Valor Agregado y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Con los cambios en el mercado laboral, han surgido nuevas formas de empleo, como:

1. Teletrabajo: Trabajo remoto desde casa.
2. Outsourcing: Subcontratación de personal a través de terceros (ahora regulado por la reforma de 2021).
3. Trabajo en plataformas digitales: Empleos en apps como Uber y Rappi.

Estos modelos han obligado a actualizar la legislación para garantizar la protección de los trabajadores.

## CONCLUSIÓN.

El derecho laboral es una herramienta fundamental para regular las relaciones entre trabajadores y empleadores, garantizando condiciones dignas y justas. La legislación laboral en México se basa en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, protegiendo los derechos de los trabajadores y promoviendo la estabilidad en el ámbito laboral. Es esencial que la regulación laboral continúe adaptándose para garantizar la equidad y la justicia en el mundo del trabajo. Los cambios tecnológicos han generado nuevas formas de empleo, lo que ha llevado a una actualización en la regulación laboral. Sin embargo, sigue existiendo el reto de garantizar condiciones dignas para todos los trabajadores, especialmente en el empleo informal y digital.

Es importante que tanto empleados como empleadores conozcan sus derechos y obligaciones para contribuir a un entorno laboral justo y productivo.

## FUENTE:

Antología - Derecho Corporativo-UDS.

Ley Federal del Trabajo.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.