



**Mi Universidad**

**Ensayo**

***Nombre del Alumno:*** Fiorela Castellanos Chacón

***Nombre del tema:*** Ensayo

***Parcial:*** 2

***Nombre de la Materia:*** Derecho Corporativo

***Nombre del profesor:*** Raúl Ramírez Cantoral

***Nombre de la Licenciatura:*** Derecho

***Cuatrimestre:*** 5<sup>to</sup>

## **Introducción**

El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación entre los trabajadores y el patrón o empresario. Este conjunto de leyes aborda aspectos fundamentales de la relación laboral, incluyendo los derechos de los trabajadores.

El derecho al trabajo no solo se desprende de la obligación social del trabajo, si no que se origina de otros derechos, como el de la propia subsistencia y el sostenimiento familiar, el derecho de la vida requiere de la necesidad de trabajar y, por consiguiente, nace el derecho al trabajo. Al existir radicalmente el derecho a la vida.

## **UNIDAD IV**

### **DERECHO LABORAL Y LEGISLACIÓN APLICABLE**

#### **4.1 CONTENIDO DEL DERECHO LABORAL**

Es importante destacar que el derecho del trabajo fue la primera rama que, al separarse de la división tradicional del derecho público y privado, puso de manifiesto la necesidad de integrar un bloque distinto, por su contenido específico, que busca en esencia la realización de la justicia social en materia laboral.

Por ello, el empresario deberá cuidar los aspectos concernientes a la relación laboral, desde la contratación, formas de contratación, terminación y extinción de la relación laboral, temática que se abordará en el presente capítulo.

#### **4.2 DERECHO AL TRABAJO, ARTÍCULO 5 CONSTITUCIONAL**

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, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. 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 que 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.

El apartado B que 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.

#### **4.4 LA RELACIÓN LABORAL Y SU ORIGEN**

Conviene retomar la definición que da el artículo 8o. de la ley citada: “el trabajador es una persona física que presta su trabajo personal y subordinado a otra persona, bien sea física o moral”. De la interpretación a contrario sensu de dicho precepto y del artículo 10 de la misma ley, se desprende que el patrón puede ser persona física o moral.

Es correcto afirmar 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:

- 1.- Contrato individual,
- 2.- Contrato colectivo y
- 3.- Contrato ley.

#### **4.6 SUSPENSIÓN LABORAL**

La LFT (Ley federal del trabajo), no define la suspensión temporal de la relación de trabajo, pero Mario de la Cueva la define como “...una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.

Durante la suspensión pueden presentarse circunstancias que deriven en la rescisión o terminación de la relación de trabajo, pero, en todo caso, se trata de figuras diferentes.

#### **4.7 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

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.

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**

La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación; sin embargo, en el uso común de los mismos podrían considerarse sinónimos.

En caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo.

Esta situación es conocida comúnmente como renuncia.

La principal consecuencia de la terminación es, por supuesto, el rompimiento del vínculo laboral; es decir, que a partir del momento en que ésta se termine, no hay responsabilidad de pagar el salario y, por supuesto, tampoco de prestar el servicio.

#### **4.9 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

Este reglamento, alguna vez impuesto por el patrón para ser acatado por los trabajadores, ahora tiene “un sentido profundamente democrático”, convirtiéndose en un “conjunto de garantías destinado a precisar los deberes de los trabajadores, a fin de evitar un arbitrio innecesario o exagerado en la dirección de los trabajadores”. La LFT no da un tratamiento detallado a esta figura jurídica, de hecho, sólo se contempla en los artículos 422 a 425 que integran el Capítulo V del Título Séptimo, “Relaciones colectivas de trabajo”.

El reglamento interior no confiere nuevos derechos a trabajadores o patrones, tampoco impone obligaciones a ninguna de las partes, “se crean disposiciones para el mejor cumplimiento de las normas laborales, concretamente, para el desarrollo de los trabajos en la empresa o establecimiento”.

#### **4.10 AUTORIDADES DE TRABAJO**

La propia ley federal del trabajo, en su artículo 523, nos proporciona un listado de las autoridades en materia del trabajo que, si un asunto llegase a dirimirse ante persona diversa, sería nulo y/o inexistente.

Lo anterior, en virtud de que no solamente debes atender a que, si existen en ese listado, sino también cual es el margen de acción que le otorgó el poder legislativo para la resolución de conflictos.

En materia laboral el artículo 523 de la multicitada ley establece quienes son las autoridades en materia laboral, es importante mencionar que existen autoridades administrativas y autoridades jurisdiccionales.

#### **4.11 Nuevos esquemas de contratación**

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. Dicho de otro modo, 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.

Según datos del Instituto Mexicano del Seguro Social, antes de la reforma unos 5 millones de personas trabajaban en el esquema de subcontratación; de ellas, a inicios de agosto, la mitad ya habían migrado a ser contratadas directamente por las Empresas para las que trabajan.

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 un conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores. Su objetivo es proteger el trabajo humano y garantizar el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes.

- El derecho al trabajo es un derecho fundamental que permite a las personas vivir con dignidad.
- La Constitución Mexicana protege el derecho de los trabajadores a recibir un salario mínimo y la misma paga sin importar si son hombres o mujeres.
- Los trabajadores tienen derecho a formar parte de un sindicato.
- Los trabajadores tienen derecho a que las condiciones de trabajo se hagan constar por escrito.
- Los trabajadores tienen derecho a que no se violen sus derechos humanos en caso de despido.
- Los trabajadores tienen derecho a que no se les someta a condiciones de trabajo inhumanas o degradantes.
- Los trabajadores tienen derecho a que no se aprueben reformas a la Ley Federal del Trabajo que conlleven violaciones a sus derechos.
- Los trabajadores tienen derecho a que cualquier intento de reforma a la Ley Federal del Trabajo esté precedido de un amplio consenso entre las partes involucradas.