

Unidad 3 – Derecho Laboral

Es una rama del Derecho público interno, que se encarga de regular las relaciones entre los trabajadores y patrones. El fundamento de este derecho se encuentra en el artículo 123 constitucional:

*“Toda persona tiene derecho al trabajo socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”.*



El *trabajador* es una persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

El *patrón*, es una persona física o moral (colectiva), que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, para realizar un trabajo.

**AUTORIDADES EN MATERIA LABORAL**

Son los organismos del gobierno que tienen como objeto establecer los mecanismos necesarios para la estructura y desarrollo del trabajo en el país, así como el respeto a los derechos de todos los trabajadores, de conformidad al artículo 123 constitucional; dichas autoridades administrativas son:

* Secretaría de Trabajo y Previsión Social
* Secretaría de Hacienda y Crédito Público
* Secretaría de Educación Pública
* Procuraduría de Defensa del Trabajo
* Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento
* Inspección del Trabajo
* Comisión Nacional de Salarios Mínimos
* Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas
* Juntas Federales de Conciliación
* Juntas Locales de Conciliación
* Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje
* Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje
* Jurado de Responsabilidades

**DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES**

Los derechos de los trabajadores son principalmente los siguientes:

* A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
* A la promoción y formación en el trabajo.
* A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo.
* A la integridad física y a la intimidad.
* A percibir puntualmente la remuneración pactada.
* Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Mientras que las obligaciones de los trabajadores son:

* Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.
* Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
* Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva.
* Contribuir a mejorar la productividad.
* Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.



**EL CONTRATO LABORAL**

El contrato de trabajo, es la relación de trabajo, la labor personal subordinada a una persona mediante el pago de un salario, sea cual sea el acto que lo originó, la cual puede presentarse de manera verbal o por escrito; es conveniente que sea por escrito, aunque la omisión de ello, no restringe sus derechos, y corresponde hacerlo al patrón.

Dichos contratos laborales pueden ser individuales o colectivos. Los primeros, se refieren a una sola persona, y los segundos al convenio celebrado entre 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, clasificándose fundamentalmente en Contratos Colectivos, o Contra-Ley.

En el contrato, el trabajador se obliga a prestar a otro (patrón), un trabajo personal, subordinado mediante el pago de un salario. El salario es la retribución en dinero y prestaciones, que recibe el trabajador por el trabajo personal subordinado.

Existen diferentes tipos de contratos laborales vigentes en México, dentro de los principales se encuentran los siguientes.

1. Contrato por Obra o Tiempo Determinado: El artículo 37 señala que un tiempo determinado puede únicamente estipularse cuando lo exige la naturaleza del trabajo que se va prestar o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. De igual manera se incluyen en este tipo las relaciones de trabajo para la explotación de minas.
2. Contrato por Tiempo Indeterminado: Comprende las relaciones de trabajo indeterminadas o que exceden los 180 días. En este caso, podrá establecerse un periodo de prueba, el cual no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.
3. Contrato Periodo de Prueba: La adición del artículo 39-A de la LFT dispone que en el caso de los periodos de prueba que serán de 30 y de hasta 180 días, para trabajos administrativos, técnicos o de especialización, al término de este periodo, si el patrón decide no continuar la relación laboral, deberá tomar en cuenta la opinión de la Comisión de Capacitación, Adiestramiento y Productividad para poder despedir al trabajador. Para evitar abusos en la utilización de estas nuevas figuras, los contratos deberán constar por escrito, los periodos de prueba y de capacitación serán inaplazables, mas no podrán utilizarse de manera simultánea o sucesiva, ni en más de una ocasión, por trabajador.
4. Contrato por Capacitación Inicial: De acuerdo con el artículo 39-B de la LFT, se considera que hay una relación de trabajo por capacitación inicial cuando un trabajador se obliga a prestar servicios subordinados bajo la dirección y mando del patrón, con la finalidad de que el primero adquiera los conocimientos o habilidades necesarias para la actividad para la que vaya a ser contratado. Este tipo de contrato tiene una duración máxima de tres meses al menos que se trate de trabajadores para puestos gerenciales en cuyo caso puede tener una duración de hasta 6 meses.
5. Contrato por Relación de Trabajo por Temporada: La ley contempla en su artículo 39-F que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, mes o año.



**DERECHO DE HUELGA**

La huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición (sindicatos) de trabajadores (artículo 440, Ley Federal del Trabajo), y los requisitos para que sea considerada legal.

La huelga, es un derecho social y económico, cuyo ejercicio permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios en el porvenir de sus reivindicaciones sociales.

La huelga tiene como objetivos los siguientes:

* Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
* Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley, y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
* Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que se haya violado, entre otros.

El procedimiento para el establecimiento de una huelga se define en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo y señala que la presentación debe realizarse por escrito al patrón, en un documento denominado pliego de peticiones; el cual deberá señalar día y hora de la suspensión de labores, y deberá notificarse por lo menos con seis días de anticipación y diez si se trata de servicios públicos. Además de presentar la notificación por escrito a la autoridad competente. El patrón deberá contestar después de 48 horas de haber sido notificado.

La forma en que termina la huelga, en primer lugar es por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y, desde luego con los patrones; y por resolución de las autoridades laborales, lo que se denomina *laudo arbitral*.



**BIBLIOGRAFÍA**

* Ortiz, M. A. (2006). *Acercamiento al Derecho*. México: Grupo Patria Cultural.
* Derechos y Obligaciones de los Trabajadores. Recuperado de: www.emprendepyme.net
* Tipos de Contratos Laborales en México. Recuperado de: www.grupoargos.com.mx