



# UNIVERSIDAD DE COLIMA

Universidad de Colima  
Facultad de Ingeniería Electromecánica  
Ingeniería en Sistemas Computacionales  
Ética y Normatividad

## **Derecho mexicano de trabajo**

Juan P. Figueroa Jaramillo

3 de abril de 2021

## Índice

1. Introducción	3
2. Artículo 123	4
3. Relación Laboral	4
4. ¿Qué es la huelga?	5

## Índice de figuras

1. Cuadro Sinóptico del procedimiento de la huelga . . . . .	6
--	---

## 1. Introducción

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón; el contrato de trabajo; las condiciones de trabajo tales como la jornada laboral, el salario, los días de descanso, las vacaciones, entre otras.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra los derechos y garantías laborales.

La legislación laboral en México se encuentra federalizada, nuestro régimen laboral se encuentra unificado por disposición del artículo 123 constitucional en virtud de que es el Congreso de la Unión, quien tiene la facultad de expedir Leyes sobre el Trabajo.

Esta reforma constitucional se hizo extensiva a diversos numerales constitucionales entre ellos los artículos 5 y 123 y en virtud de ello, toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil o a la profesión, industria o comercio que le convenga siempre que sea lícito. Además la Ley Federal del Trabajo otorga un tratamiento equilibrado al trabajador y patrón en las relaciones laborales.

No obstante ello, el derecho al trabajo tiene ciertas limitaciones que para ser válidas deberán estar contempladas y ser admitidas por la Constitución, un ejemplo lo tenemos en el caso de quienes deseen acceder a un cargo o puesto público o bien permanecer en él, deben cumplir con ciertos requisitos de condiciones e idoneidad que exigen las leyes.

## **2. Artículo 123**

El artículo 123 Constitucional consta de 2 apartados:

1. El apartado A que rige las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. La Ley Federal del Trabajo rige las relaciones comprendidas en este apartado.
2. El apartado B que rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. Es aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

## **3. Relación Laboral**

Para hablar de relación laboral, empecemos por definir quiénes son los sujetos de la relación laboral y qué se entiende por trabajo de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Los sujetos de la relación laboral son el trabajador y el patrón. El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado. El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

El patrón y el trabajador, en virtud de la relación laboral tienen obligaciones recíprocas, la ley contempla como obligaciones del patrón: cumplir con las disposiciones legales; pagar al trabajador salarios e indemnizaciones; proporcionar materiales necesarios para la ejecución del trabajo; proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; entre otros. Por otro lado, la ley también establece las obligaciones a cargo del trabajador, mencionaremos algunas de ellas: cumplir las disposiciones de las normas legales que les sean aplicables; desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón; ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos; observar buenas costumbres durante el servicio; someterse a los reconocimientos médicos para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable; entre otras.

Se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Ahora bien, la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona, mediante el pago de un salario. El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El elemento esencial de la relación laboral es la subordinación, entendida esta como la existencia de un poder jurídico de mando del patrón al cual corresponde un deber de obediencia por parte del trabajador.

Los trabajadores, en virtud de una relación laboral están obligados a prestar sus servicios bajo la dirección del patrón.

Es importante mencionar que el hecho por el cual una persona presta servicios o realiza un trabajo a favor de otra, recibiendo por ella un pago, no implica necesariamente la existencia de una relación laboral. Es común que se llegue a confundir esa relación con una relación laboral. O bien, confundir un contrato de prestación de servicios profesionales con un contrato laboral y en virtud de ello el prestador de servicios o quien realiza el trabajo considere que goza de los derechos y prestaciones que tienen los trabajadores conforme a la Ley Federal del Trabajo, lo cual no es así, en esos casos no existirá una relación laboral, pues como se ha mencionado para que exista una relación laboral tiene que existir subordinación, la cual no existe en los contratos de prestación de servicios.

Las relaciones de trabajo pueden ser: para obra, por temporada o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o capacitación inicial. Si no se establece expresamente, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

## 4. ¿Qué es la huelga?

La huelga es la interrupción de la actividad laboral convocada por parte de los trabajadores, como medida de presión frente a la empresa, para mejorar las condiciones laborales.

La huelga se decide de forma colectiva y se toma a partir de un sindicato. Hay muchos tipos de huelgas diferentes:

1. La de brazos caídos: que consiste en que los trabajadores se mantienen inactivos y negándose a trabajar.
2. Huelga a la japonesa: que es trabajar el doble para que la empresa tenga dificultades con la producción excedente.
3. Huelga de celo: es cuando los trabajadores trabajan lentamente en sus deberes habituales y por ello haya una disminución grande del rendimiento

que afecta en el funcionamiento de la empresa.

4. Huelga revolucionaria: tiene como motivación el desorden político. Que se basa en las exigencias de índole económico y social.
5. La huelga extralaboral: procede de las causas de la relación laboral, aunque son ilegales excepto cuando los trabajadores revelen ante los tribunales, que perjudica los intereses profesionales.
6. La de solidaridad: Los trabajadores actúan como apoyo de otros trabajadores que están en conflicto, protegiendo un interés foráneo a su relación contractual. Son ilegales excepto que los trabajadores revelen ante los tribunales, que perjudica indirectamente a sus intereses profesionales.

La huelga al ser un derecho de los trabajadores y la empresa no podrá ni despedirlos ni sancionarlos. Los trabajadores que vayan a la huelga su contrato estarán en suspensión y por ello los trabajadores no cobrarán el salario. La huelga no afecta a la Seguridad Social porque mientras están en ella los trabajadores estarán en una situación especial. Los trabajadores que no hagan la huelga tendrán que ir a trabajar y su contrato continúa en vigor.

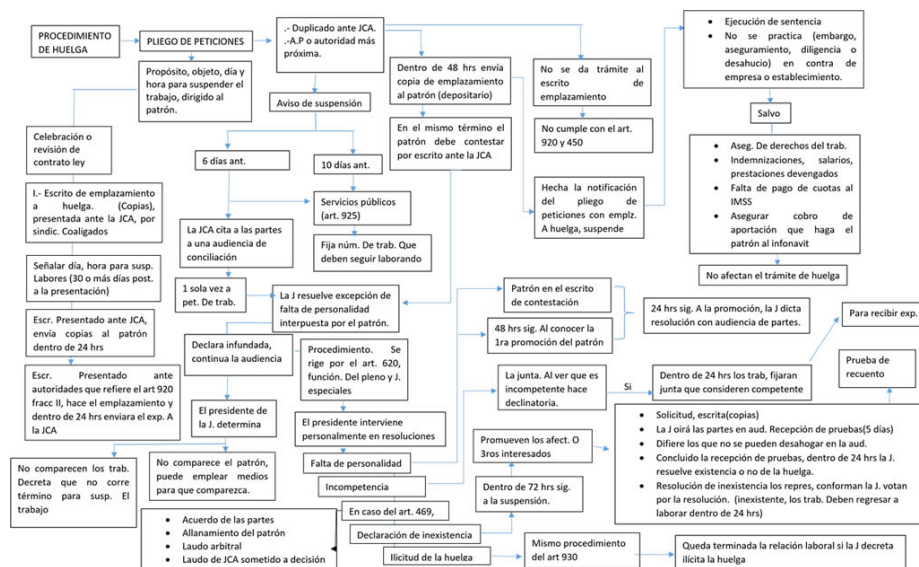


Figura 1: Cuadro Sinóptico del procedimiento de la huelga