



### **Introducción a la unidad**

En esta unidad, definiremos de una manera clara los conceptos de empresa, establecimiento, patrón, trabajador; asimismo, hablaremos de la forma en que se puede demostrar una relación laboral cuando no existe un contrato de trabajo por escrito entre el patrón y el trabajador, además de las clases de contratos de trabajo que existen, así como las diversas clases de trabajadores.

### **Objetivos particulares de la unidad**

- Identificar los diferentes tipos de relaciones de trabajo y su duración, su estructura y elementos y la forma de demostrar la relación laboral cuando no hay un contrato de trabajo formal.
- Distinguir los contratos de trabajo que establece la ley laboral vigente.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### LO QUE SÉ

Según tu experiencia laboral personal, redacta un documento en el que menciones tres especificaciones del contrato que firmaste al ingresar a tu último o actual empleo. Di si se trata de una empresa o de un establecimiento, quién era tu jefe directo, si acatabas órdenes de más de dos personas. En caso de no haber trabajado aún, responde los cuestionamientos desde la experiencia de alguien cercano ti.

Pulsa el botón Iniciar o editar mi entrada de diario y escribe lo que se te pide. Si deseas borrar algo de lo que hasta el momento llevas escrito, selecciona Revertir; cuando decidas concluir tu trabajo del día, haz clic en **Guardar cambios**. Pulsa el botón **Comenzar** y, cuando termines, haz clic en **Enviar todo y terminar**.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### Temas de la unidad II

1. Concepto de relación de trabajo
2. El contrato individual de trabajo
3. Duración de la relación laboral
  - 3.1 Contrato por tiempo determinado
  - 3.2 Contrato por tiempo indeterminado
  - 3.3 Contrato por obra
  - 3.4 Prórroga del contrato
4. Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo
  - 4.1 Trabajador
  - 4.2 Patrón
  - 4.3 Patrón sustituto
5. La empresa y el establecimiento

#### Resumen de la unidad

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el asalariado, y otra persona, denominada el empleador o el patrón, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración.

Mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón. La relación de trabajo fue y continúa siendo el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los patrones, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



En cuanto al tema del contrato individual de trabajo, encontramos que el segundo párrafo del artículo 20 de la ley laboral actual dice lo siguiente:

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

En el derecho del trabajo juegan diversas presunciones. Quizá las dos más importantes son las que se refieren a la naturaleza laboral que se supone en toda prestación de servicios que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 21 y a la duración indeterminada que, a falta de estipulación expresa, debe reconocerse a toda relación de trabajo de acuerdo al artículo 35 de la citada ley. Cuando se establece una relación de cualquier naturaleza, siempre habrá sujetos que tendrán una participación activa o pasiva; en el caso de una relación laboral, ésta se establece entre el que posee los medios de producción, es decir, entre el patrón y el que aporta su fuerza de trabajo, que es precisamente el trabajador y que, a continuación, analizaremos en el de los sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### Tema 1. Concepto de relación de trabajo

##### Objetivo del tema

Determinará los elementos del concepto de la relación de trabajo.

##### Desarrollo

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada *el asalariado*, y otra persona, denominada *el empleador* o *el patrón*.



Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, que se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón. La relación de trabajo fue y continúa siendo el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los patrones, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, la relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado, o puede tener otro origen, como la realización de una labor de carácter espontánea. La prestación del trabajo debe ser personal y subordinada a una persona, física o moral, debiendo existir el pago de un salario.

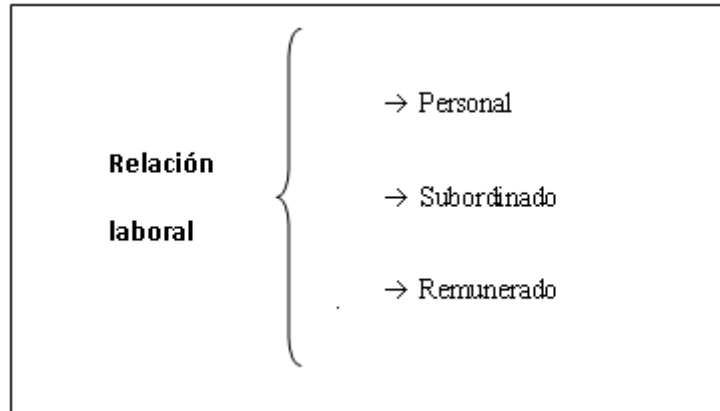


## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



Para que exista una relación laboral, deberá contener los siguientes requisitos:



- **Personal.** El trabajo debe ser desempeñado precisamente por el trabajador contratado para ello y no puede ser prestado por una persona distinta.
- **Subordinado.** Esto quiere decir que el trabajador tendrá una dependencia técnica del patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia. Es pertinente señalar que esa dependencia sólo existirá respecto del trabajo contratado.
- **Remunerado.** Esto quiere decir que a la prestación de un trabajo personal y subordinado al patrón, habrá una compensación económica para el trabajador.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### ACTIVIDAD 1

Ejemplifica tres formas de relación laboral, mencionando los requisitos para la prestación de un trabajo.

Para enviar tu actividad, pulsa **Editar mi envío** y se mostrará un editor de texto en el que deberás redactar tu información. Cuando termines, guarda tu tarea haciendo clic en **Guardar cambios**.

#### ACTIVIDAD 2

Recurre y cita tres referencias electrónicas que brinden un concepto sobre **relación laboral**, posteriormente redacta tu propia definición, incorporando los ya estudiados.

Para enviar tu actividad, pulsa **Editar mi envío** y se mostrará un editor de texto en el que deberás redactar tu información. Cuando termines, guarda tu tarea haciendo clic en **Guardar cambios**.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

#### Sitios electrónicos

Sitio	Descripción





## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### Tema 2. Contrato individual de trabajo

##### Objetivos del tema

Identificar los elementos esenciales del contrato individual de trabajo.

##### Desarrollo

En el segundo párrafo del artículo 20 de la ley laboral actual, se dice lo siguiente:

*Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.*

De esta definición, podemos desprender las siguientes conclusiones:

- a) Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren, ya que éste será un contrato de trabajo que produce, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario.
- b) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas sus consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio.





## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



Todo contrato, para que tenga plena vigencia jurídica, debe reunir ciertos requisitos que a continuación estudiaremos.

El artículo 1794 del Código Civil del Distrito Federal señala cuáles son los requisitos indispensables que deben contener todos los contratos para que nazcan a la vida jurídica; de lo contrario, ni siquiera nacerán, siendo estos requisitos los siguientes:

#### Consentimiento

Se entiende, como tal, el acuerdo de dos o más personas en donde manifiestan su voluntad real sobre una situación jurídica que tiene por objeto producir consecuencias de derecho y su forma puede ser expresa o tácita, como lo contempla el artículo 1803 del Código Civil.

La Ley Federal del Trabajo señala que el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito o documento a que se refiere el artículo 25 de dicha ley o, bien, en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario. Aquí también resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 21 de la citada legislación al establecer la presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal subordinado y el que lo recibe.

#### El objeto posible

El objeto del contrato se define como obligaciones de resultado o, bien, como medio o actividad en donde el interés principal es el resultado de dicha actividad o servicio realizado. Evaluándolo dentro de un punto de vista real, el objeto vinculado a la conducta puede ser de dar, hacer o no hacer o, bien, de abstención.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



En el contrato de trabajo, el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la primera, en la obligación de prestar el trabajo en forma personal y subordinada, por parte del trabajador, y la de pagar el salario, a cargo del patrón. Este será el objeto directo. La segunda: el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

A propósito del servicio a prestar, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 27 fija algunas reglas. La más importante, notoriamente exclusiva del derecho del trabajo, es que, de no establecerse cuál deba ser el trabajo que debe desempeñar el trabajador, no habrá inexistencia del contrato por falta de objeto, ya que, en este caso, el trabajador se atenderá a lo que dispone el citado artículo, que a continuación transcribimos:

El trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

#### Elementos de validez

Son los requisitos que no impiden el nacimiento del acto jurídico, pero que, en caso de falta de alguno de ellos, dicho acto estará afectado de nulidad. En el contrato individual del trabajo los elementos de validez son los siguientes:

#### 1. La capacidad de las partes

La capacidad la podemos entender como la aptitud de una persona para ser titular de derechos y obligaciones. La capacidad se divide en capacidad de goce y capacidad de ejercicio. La capacidad de goce es la que se adquiere desde la concepción, ya que desde ese momento entra bajo la protección de la ley; la capacidad de ejercicio es la que se adquiere con la mayoría de edad y consiste en la aptitud que tiene una persona para hacer valer sus derechos y cumplir sus



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



obligaciones por sí misma.

Respecto de la capacidad de goce, en la fracción III del apartado A del artículo 123 constitucional, se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, ello significa que los menores de 14 años no pueden ser sujetos de una relación laboral. El artículo 22 de la ley del trabajo a la letra dice:

*Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.*

#### 2. Ausencia de vicios del consentimiento

Esto quiere decir que, al momento de celebrar algún acto jurídico, no se encuentre viciada la voluntad de las partes que intervienen en dicho acto jurídico y que dicha voluntad se manifieste de manera expresa sin que exista dolo, mala fe, error o violencia tanto física como moral o lesión.

En el contrato individual de trabajo, la única referencia a su posible celebración mediante dolo y, por lo tanto, error provocado por el dolo se encuentra en el artículo 47 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que señala como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin ninguna responsabilidad para el patrón, el que el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, utilicen certificados falsos o invocasen cualidades artificiales con el propósito de lograr su contratación. La solución de rescisión y no de nulidad planteada por la ley de referencia, consideramos, es técnicamente defectuosa.

#### 3. Licitud en el objeto

Es el fin determinante del contrato; son las intenciones internas del sujeto para obtener los resultados deseados, es el fin a que quiere llegar. Claro está que la finalidad al ser expresada tiene ciertos límites para ser considerada como lícita y no contravenir las normas jurídicas, a la moral o las buenas costumbres. En el



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



ámbito laboral, las principales causas de ilicitud, las encontramos contempladas en el artículo 5° de la ley laboral; por ejemplo, que el patrón pague al trabajador un salario inferior al mínimo, que el patrón obligue al trabajador a laborar jornadas notoriamente inhumanas, que el patrón retenga el salario del trabajador por concepto de multa, entre otras.

#### 4. La forma

De todos los presupuestos de validez del negocio jurídico individual, la forma es lo que más le preocupa al legislador, al grado de que se llega a afirmar en el artículo 24 de la Ley Laboral que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

Ahora bien, relacionando los elementos de existencia y de validez al Contrato Individual de Trabajo, diremos que, en primer lugar, se trata de un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, con el fin de producir derechos y obligaciones, tutelando de manera clara y específica los derechos de los trabajadores, así como de su familia.

#### Presunción de existencia del contrato

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo establece que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

De Buen Unna al respecto menciona:

*Es frecuente que se otorgue otro nombre a esta figura, como ocurre, por ejemplo, con el contrato de prestación de servicios profesionales o aquel de comisión mercantil, con lo cual se pretende aparentar la generación de relaciones menos comprometedoras que la laboral. De aquí se desprende la misión expresa del legislador de considerar irrelevante la forma o denominación que se le dé a esta figura:*



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



*“Si origina una prestación personal de servicios, subordinada y remunerada, se trata de un contrato de trabajo”.<sup>1</sup>*

Ahora bien, el artículo 26 de la citada ley establece la presunción de la existencia de la relación de trabajo al señalar que la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

En la actualidad, se habla de la crisis de la figura del contrato o, más bien, de la crisis de los presupuestos que lo originaron. De hecho, el acuerdo que representa la base del contrato, se suponía que debía tener lugar entre voluntades libres e iguales, lo cual no es del todo cierto hoy en día. La realidad social muestra que la libertad, a la hora de contratar, no existe o está muy limitada en algunos casos.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 25, establece que el escrito que contenga las condiciones de trabajo deberá señalar por lo menos:

---

<sup>1</sup> Carlos de Buena Unna, *Derecho del Trabajo*, 11ª ed., Tomo II, México, Porrúa, 2002. p. 17.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo
- V. La duración de la jornada
- VI. La forma y el monto del salario
- VII. El día y lugar de pago del salario
- VII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley
- IX. Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Consulta y analiza el documento: [W](#) formato de contrato individual de trabajo



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### ACTIVIDAD 1

Elabora un mapa conceptual con base en lo visto en el tema de contrato individual de trabajo.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora y, una vez concluida, presiona el botón **Examinar**, localiza el archivo, selecciónalo y haz clic en **Subir este archivo** para guardarlo en la plataforma.

#### ACTIVIDAD 2

Haz una búsqueda en internet de un ejemplo de contrato individual y súbelo a la plataforma, identificando los requisitos mínimos que marca el artículo 25 de la ley federal de trabajo. No olvides anotar la referencia electrónica.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora y, una vez concluida, presiona el botón **Examinar**, localiza el archivo, selecciónalo y haz clic en **Subir este archivo** para guardarlo en la plataforma.





## Unidad II. Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



### Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

### Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### Tema 3. Duración de la relación laboral

##### Objetivos del tema

Distinguir los tipos de contratos según el tiempo de prestación laboral.

##### Desarrollo



En el derecho del trabajo juegan diversas presunciones. Quizá las dos más importantes son las que se refieren a la naturaleza laboral que se supone en toda prestación de servicios, que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 21, y a la duración indeterminada que, a falta de estipulación expresa, debe reconocerse a toda relación de trabajo de acuerdo al artículo 35 de la citada ley.

La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral, que establece la existencia de tres tipos de contratos, que para su análisis los dividiremos en:

- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato por obra



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### **Contrato por tiempo determinado**

Es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija: es el caso de todos los trabajos temporales, promocionales, etc., o bien, se estipula cuando se pretenda sustituir temporalmente a un trabajador por alguna licencia, vacaciones, incapacidades, etc.; por último, surge cuando lo prevea la ley, con la salvedad de que, si subsiste la materia de trabajo o, bien, se permite al trabajador más tiempo que el pactado, se entenderá como prorrogado el contrato por tiempo indefinido.<sup>2</sup>

Por ejemplo, ciertas tiendas departamentales, en la temporada de fin de año, contratan a trabajadores únicamente durante los meses de diciembre y enero para hacer frente a la demanda que sus clientes hacen de sus productos y servicios, ya que, con el personal que cuentan, no pueden hacerlo.

#### **Contrato por tiempo indeterminado**

“Es el contrato que se conoce comúnmente como de planta o de base: tiene fecha de inicio, pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo”<sup>3</sup>, aunque la ley laboral, en su artículo 40, señala que los trabajadores sólo tienen como obligación laborar como máximo un año, quedando bajo su potestad si laboran más de este tiempo.

<sup>2</sup> Loc. cit.

<sup>3</sup> Loc. cit.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



El establecimiento de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato individual de trabajo una naturaleza jurídica especial, a saber: se trata de un contrato puro y simple, esto quiere decir, que no está sujeto a ninguna modalidad. Esta regla general se funda en el principio de la estabilidad en el empleo. Las limitaciones que nuestro derecho consagra respecto de la estabilidad en el empleo las tenemos contenidas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y son:

- ❖ Que se trate de trabajadores con una antigüedad menor de un año
- ❖ Si el patrón comprueba, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo
- ❖ El caso de trabajadores de confianza;
- ❖ En el servicio doméstico
- ❖ Cuando se trate de trabajadores eventuales

#### Contrato por obra

Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija; normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos, etc. Se entenderá que el contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, mas, si subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia. Por ejemplo, Juan Pérez le encarga a Jorge



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



Martínez, que es albañil, que le construya una alberca; en cuanto Jorge termina dicha obra, concluye la relación de trabajo entre ambos.<sup>4</sup>

#### **Relaciones de trabajo para la inversión de capital determinado**

Como una situación de excepción, la ley contempla la posibilidad de que se contrate a los trabajadores para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, dependiendo de la duración de la relación de la inversión que se haga de un capital determinado (artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo). En estas relaciones laborales, su duración está sometida a una condición resolutoria: que se gaste el capital previsto.

#### **Prórroga del contrato**

La legislación laboral contempla esta figura en el artículo 39 que, a la letra, dice:

Si, vencido el término que se hubiese fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Aunque no debemos de confundir la prórroga del contrato con el contrato por tiempo indefinido: si bien en ambos es incierta su duración, la naturaleza de creación es distinta.

---

<sup>4</sup> Loc. cit.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### ACTIVIDAD 1

Al finalizar las lecturas, localiza dos contratos, uno por tiempo determinado y otro por tiempo indeterminado y súbelos a la plataforma.

Guarda tu actividad en la computadora y una vez concluida, presiona el botón **Examinar**. Localiza tu archivo donde lo guardaste, selecciónalo y presiona **Subir este archivo** para guardarlo en la plataforma.

#### ACTIVIDAD 2

Elabora un cuadro sinóptico mencionando las diferencias principales entre los dos tipos de contratos que has subido a la plataforma.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora y, una vez concluida, presiona el botón **Examinar**, localiza el archivo, selecciónalo y haz clic en **Subir este archivo** para guardarlo en la plataforma.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

#### Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### Tema 4. Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo

##### Objetivos del tema

Identificar los actores que conforman la relación de trabajo.

##### Desarrollo



Cuando se establece una relación de cualquier naturaleza, siempre habrá sujetos que tendrán una participación activa o pasiva; en el caso de una relación laboral, ésta se establece entre el patrón y el trabajador. A continuación, la analizaremos.

##### Trabajador

El artículo 8° de la ley laboral vigente define: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Características:

- Debe ser una persona física
- Debe prestar el servicio de manera personal
- Debe ser en forma subordinada, con obediencia y respeto.
- El horario debe estar sujeto a un horario de labores (jornada)<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> P. Lemus Raya, *op. cit.*, p. 23.





## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### Clasificación de los trabajadores

TIPO DE TRABAJADOR	ACTIVIDAD
<b>Trabajadores de planta o base permanentes</b>	Son aquellos que desempeñan una actividad normal dentro de la empresa.
<b>Trabajadores de planta o base de temporada</b>	Son aquellos que realizan actividades sólo durante determinadas épocas del año.
<b>Trabajadores eventuales</b>	Son aquellos que realizan temporalmente una labor continua.
<b>Trabajadores ocasionales</b>	Son aquellos que realizan una actividad por una sola vez, sin que necesariamente tenga la posibilidad de repetirse en el futuro, dentro de las actividades normales de la empresa.
<b>Trabajadores intermitentes</b>	Son aquellos cuya actividad se realiza con intervalos de tiempo, sin continuidad, caracterizada por la eventualidad propia del trabajo.
<b>Trabajadores sustitutos o interinos</b>	Lo característico de estos trabajadores es que desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base, una función de naturaleza permanente. En realidad, el trabajador sustituto es contratado por tiempo determinado, en ocasión de la ausencia temporal de un trabajador.

#### Patrón

La ley laboral lo define en su artículo 10 de la siguiente manera: “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

*De la definición anterior, podemos darnos cuenta de que el patrón puede ser persona física o sociedad legalmente constituida, de acuerdo a las leyes civiles o mercantiles, según sea el caso; el trabajador siempre será una persona física, ya que tiene que prestar el trabajo de manera personal y subordinada.*<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Loc. cit.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



Asimismo, la ley laboral señala que el beneficiario del trabajo, aunque no contrate en forma directa, será considerado como patrón solidario, respondiendo por lo tanto de la relación de trabajo.

Se determina en la ley del trabajo a las personas que por disposición legal se les va a considerar como representantes del patrón, señalando que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y, en tal concepto, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

#### Patrón sustituto

El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

En realidad, la sustitución patronal transfiere no sólo derechos, como en el caso de la subrogación, sino, fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución. Por ejemplo, las derivadas de la antigüedad de los trabajadores.

En relación con este tema, el **artículo 41** de la Ley Federal del Trabajo señala: “La sustitución del patrón no afectará el trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.”

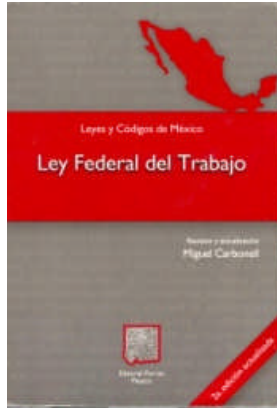


## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



El término de seis meses se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.



#### **Intermediario**

Es aquel que contrata, a nombre y beneficio de un tercero, los servicios del trabajador; se entenderá para el trabajador que los servicios que le preste el intermediario serán en forma gratuita; el intermediario y el patrón son solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores, de acuerdo con los artículos 11, 13 y 14 de la ley laboral.

No serán considerados intermediarios sino patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios, suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.
- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

#### ACTIVIDAD 1

En los contratos que enviaste en la actividad del tema tres de esta unidad, localiza y señala a los sujetos que intervienen en la relación laboral y envíalos a la plataforma

Selecciona **Examinar** para localizarlo en tu computadora y haz clic en **Subir este archivo**.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### Autoevaluación

Arrastra la letra al recuadro en blanco de la columna izquierda para dar respuesta el enunciado.

<input type="checkbox"/> 1. Corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones.	<input type="checkbox"/> a Trabajadores de planta o permanentes
<input type="checkbox"/> 2. Es aquel que contrata, a nombre y beneficio de un tercero, los servicios del trabajador.	<input type="checkbox"/> b Trabajadores eventuales
<input type="checkbox"/> 3. Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.	<input type="checkbox"/> c Intermediario
<input type="checkbox"/> 4. Son aquellos que desempeñan una actividad normal dentro de la empresa.	<input type="checkbox"/> d Patrón
<input type="checkbox"/> 5. Son aquellos que realizan actividades sólo durante determinadas épocas del año.	<input type="checkbox"/> e Patrón Sustituto
<input type="checkbox"/> 6. Son aquellos que realizan temporalmente una labor continua.	<input type="checkbox"/> d Trabajadores de planta o base de temporada



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

#### Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### Tema 5. La empresa y el establecimiento

##### Objetivos del tema

Distinguir la diferencia entre empresa y establecimiento como centros de trabajo.

##### Desarrollo

##### Empresa

Para que la relación de trabajo se pueda establecer, es indispensable la existencia de un centro de trabajo, siendo éste por lo general lo que conocemos como empresa.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16, señala:

*Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.*

##### Establecimiento

Consideramos pertinente mencionar que la empresa generalmente cuenta con lugares anexos a ella, debido a su giro o actividad; es por esta razón que existe lo que llamamos establecimiento, que también se conoce como sucursal filial, derivada de la misma organización de la empresa y necesaria para un mejor funcionamiento, por lo que este establecimiento también solicita la prestación de servicios de manera personal y subordinada.

La ley laboral en el artículo 16°, parte final, señala por establecimiento:

*La unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.*



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### ACTIVIDAD 1

Investiga en la legislación laboral de España cómo nace una relación laboral. Después, compárala con la legislación mexicana y señala las semejanzas y diferencias existentes entre ambas.

Para enviar tu actividad, pulsa **Editar mi envío** y se mostrará un editor de texto en el que deberás redactar tu información. Cuando termines, guarda tu tarea haciendo clic en **Guardar cambios**.

#### ACTIVIDAD 2

Investiga los diferentes contratos de trabajo que contempla la ley laboral y establece sus semejanzas y diferencias.

Para enviar tu actividad, pulsa **Editar mi envío** y se mostrará un editor de texto en el que deberás redactar tu información. Cuando termines, guarda tu tarea haciendo clic en **Guardar cambios**.





## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### Cuestionario

Contesta las siguientes preguntas en un documento en Word, y sube tu actividad a la plataforma.

1. ¿De qué manera se puede probar una relación laboral cuando no hay un contrato de trabajo por escrito?
2. ¿Qué es un contrato de trabajo?
3. ¿Cuáles son los elementos esenciales del contrato de trabajo?
4. ¿A qué se refiere el artículo 27 de la Ley laboral y cuál es su importancia?
5. Describe los elementos de validez en el contrato individual de trabajo.
6. En materia laboral, ¿a qué edad se adquiere la mayoría de edad para trabajar?
7. Describe cómo se clasifican los trabajadores de acuerdo a la doctrina.
8. Indica cuáles son los elementos de validez del contrato de trabajo.
9. Menciona cuántas clases de contratos señala la Ley Federal del Trabajo.
10. ¿En qué consiste la prórroga del contrato de trabajo?



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### Autoevaluación

Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones. Una vez que concluyas, obtendrás tu calificación de manera automática

	Verdadera	Falsa
1. El artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo señala que la relación de trabajo puede surgir solamente de un contrato.	( )	( )
2. Si no existe contrato de trabajo por escrito, el trabajador no tendrá ningún derecho.	( )	( )
3. El contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.	( )	( )
4. Los menores de 14 años de edad sí podrán trabajar con autorización de sus padres.	( )	( )
5. La capacidad de ejercicio se adquiere desde la concepción, ya que desde ese momento la persona entra bajo la protección de la ley.	( )	( )
6. La capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los 16 años de edad.	( )	( )
7. Algunos elementos de validez en el contrato individual de trabajo son la capacidad de las partes y la licitud del objeto.	( )	( )
8. Un trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.	( )	( )
9. Los trabajadores eventuales son aquellos que realizan actividades permanentemente dentro de la empresa.	( )	( )
10. Según la Ley Federal del Trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.	( )	( )



## Unidad II. Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



### Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

### Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### LO QUE APRENDÍ

Retoma tu actividad “Lo que sé”. Ve a tu Diario y compara lo aprendido e identifica bajo qué tipo de contrato prestaste tus servicios, con qué tipo de centro de trabajo coincide y a qué clase de patrón rendías órdenes.

Pulsa el botón **Iniciar o editar mi entrada de diario** y escribe lo que se te pide. Si deseas borrar algo de lo que hasta el momento llevas escrito, selecciona **Revertir**; cuando decidas concluir tu trabajo del día, haz clic en **Guardar cambios**. Pulsa el botón **Comenzar** y, cuando termines, haz clic en **Enviar todo y terminar**.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### **Glosario de la unidad**

##### **Acta laboral**

Documento que contiene las actuaciones laborales de las partes ante las autoridades laborales o de las partes entre sí.

##### **Autoridades de trabajo**

Órganos del Estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

##### **Aviso de rescisión**

Comunicación que por ley (artículo 47, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo) debe dar el patrón al trabajador sobre la causa o las causas de su despido.

##### **Causal de rescisión**

Razón o motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden romper la relación o el contrato de trabajo.

##### **Contrato individual de trabajo**

Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

##### **Contrato colectivo de trabajo**

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, 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.

##### **Convenio laboral**

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### **Demanda**

Acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el tribunal correspondiente, a fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero del cual hace el reclamo.

#### **Demandado**

La persona contra la cual se enderezan una demanda judicial o laboral, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.

#### **Demandante**

La persona que ejercita una acción o cuyo nombre se ejercita.

#### **Despido**

En el ordenamiento laboral, el acto mediante el cual la empresa o patrón da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.

#### **Finiquito**

Manifiesto del trabajador que da por terminado el contrato o relación de trabajo, seguido de la conformidad del patrón.

#### **Indemnización laboral**

Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

#### **Indemnización constitucional**

Pago a cargo del patrón por despido injustificado.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### **Integración del salario**

Prestaciones que en conjunto conforman el salario. En la inteligencia del salario, se cuentan el pago por cuota diaria, gratificaciones, habitación, prima, comisiones y cualquier otro pago que se entregue al trabajador por su trabajo.

#### **Jornada de trabajo**

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

#### **Junta de conciliación y arbitraje**

Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo.

#### **Laudo**

Resolución o fallo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

#### **Legislación laboral**

Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al derecho del trabajo.

#### **Legítimo**

Con fundamento en la ley.

#### **Leyes laborales**

Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

#### **Lícito**

Que está permitido por la ley.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### **Litigio laboral**

Controversia de trabajo. || Conflicto de trabajo. || Contienda de trabajo. || Conflicto cualificado de intereses laborales.

#### **Litis laboral**

Juicio o pleito de trabajo.

#### **Normas jurídicas**

Reglas de conducta establecidas por el estado mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En este concepto, se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia; si se toma en cuenta esta última, hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

#### **Obligaciones del patrón**

Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

#### **Obligaciones de los trabajadores**

Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

#### **Paraprocesal**

Procedimiento de jurisdicción voluntaria dentro del derecho procesal del trabajo.

#### **Parte**

Es la persona integrada en un juicio que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otros que le representen real o presuntivamente.





## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### **Patrón**

Persona física o moral que recibe los servicios del trabajador.

#### **Prescripción laboral**

Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral, solamente opera la prescripción negativa.

#### **Prestaciones laborales**

Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

#### **Prima de antigüedad**

Pago o prestaciones en efectivo equivalente a doce días por cada año de servicios prestados que el patrón debe entregar al trabajador que tiene quince años de servicios en adelante.

#### **Ratificación**

Manifestación de la voluntad mediante la cual se aprueba un acto jurídico celebrado en otro momento o se confirma una declaración formulada con anterioridad.

#### **Relación de trabajo**

Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

#### **Renuncia de trabajo**

Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador.



## Unidad II.

### Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



#### **Sindicato**

Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

#### **Trabajador**

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

#### **Trabajador de base**

Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido y que es sindicalizable.

#### **Trabajador de confianza**

Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien, trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

#### **Trabajador sindicalizado**

La persona que tiene la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.

#### **Terminación de la relación de trabajo**

Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

#### **Titularidad del contrato colectivo de trabajo**

Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento.



## Unidad II. Las Relaciones laborales de trabajo y su duración



### **MESOGRAFÍA**

#### **Bibliografía básica**

#### **Bibliografía complementaria**

#### **Sitios electrónicos**