

# Relaciones Laborales



# CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

- Art. 20 de la LFT

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



- Se genera la relación laboral independientemente de si existe un contrato por escrito o no, es decir; tanto el patrón como el trabajador están obligados, por que las actividades que realiza el trabajador son retribuidas por un salario. El que no exista un contrato por escrito no priva al trabajador de los derechos que le otorga la ley.
- A pesar de lo anterior es importante firmar un contrato, estableciendo por escrito cuales son las condiciones de trabajo, esto permite tener una formalidad lo cual es responsabilidad del patrón.
- La relación de trabajo con contrato firmado o sin él, produce los mismos efectos.

# Requisitos

- **Art. 25 de la LFT**

**I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.**

**II. Si la relación de trabajo es por 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 los lugares donde debe prestarse el trabajo.**

**V. La duración de la jornada.**

**VI. La forma y el monto del salario.**

**VII. El día y el lugar de pago del salario.**

**VIII. 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 la Ley Federal del Trabajo**

**IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.**

## Obra determinada

- **El trabajador es contratado para realizar o cumplir con una obra en específico.**
- **Ejemplo : Un albañil que se le contrata para construir una casa, la relación de trabajo durara hasta que la casa esté terminada.**

# Tiempo determinado

- Se refiere a contratar a una persona por un tiempo en específico, señalando que puede ser por un mes, 6 meses, un año, etc. Se hace este tipo de contratación cuando la naturaleza de la actividad así lo requiera o para sustituir a otro empleado temporalmente.
  
- Ejemplo: puede ser en el caso de los profesores que cubren un interinato.

# Tiempo indeterminado

- Es cuando se contrata a un trabajador sin saber la fecha en la que se terminara la relación.
- Un ejemplo puede ser aquellos trabajadores de base, ellos tiene estabilidad en el empleo y permanencia segura.

# Suspensión

- En la relación laboral pueden existir situaciones que provoquen la suspensión de la relación laboral. Esto de manera temporal, donde el trabajador no tiene obligación de prestar sus servicios y el patrón no tiene la obligación de pagar el salario. Esto no significa que la relación laboral termine, simplemente son situaciones en las que ninguno de los sujetos de la relación laboral tiene responsabilidad. La suspensión es por un tiempo delimitado y el trabajador podrá regresar a sus actividades habituales.



# Causas de suspensión

El art. 42 de la LFT

- La enfermedad contagiosa del trabajador.
- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Solo si tiene IMSS tiene derecho a una protección parcial.
- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
- El arresto del trabajador.
- Cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.
- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos
- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

# Rescisión

- Se refiere a la finalización de la misma, se puede concluir la relación de trabajo por cualquiera de las dos partes o cuando una de ellas haya incumplido alguna de sus obligaciones, el patrón o trabajador pueden rescindir la relación en cualquier momento cuando haya causa justificada y no existirá responsabilidad alguna.

# Recisión de la relación laboral sin responsabilidad del patrón

## **Art. 47 de la LFT**

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados...**
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares...**
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior...**
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II...**
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas...**
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo...**

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento...

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales...

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación...

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia...

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes...

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas...

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez...

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión...

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores...



# Rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el trabajador

## Art. 51 de la LFT

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo...
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez...
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior...
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos...
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud...
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables...
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores...

# UDS Terminación de las relaciones de trabajo

- a) El mutuo consentimiento de las partes.
- b) La muerte del trabajador.
- c) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
- d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- e) Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, además del pago de la prima de antigüedad...
- f) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte...
- g) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- i) Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas
- j) El concurso o la quiebra legalmente declarada