



Nombre de alumno: Sandra Daniela Guillén Pulido

Nombre del profesor: Dra. Martha Cecilia Gordillo

Nombre del trabajo: Ensayo

Unidad III Contratación

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Gestión y Administración de Recursos Humanos

Grado: Tercer cuatrimestre

Comitán de Domínguez Chiapas a 15 de junio de 2021.

UNIDAD III

CONTRATACIÓN

Indagar sobre un tema para ampliar o desarrollar mi conocimiento, fortalece mi formación como Doctoranda en Administración, examinar y analizar la contratación permitirá que cree mi propia argumentación desde una perspectiva analítica, crítica y reflexiva.

Es importante mencionar que en este trabajo revisare a groso modo temas relevantes como la importancia de los contratos en las relaciones laborales y sus implicaciones.

En primera instancia es importante definir a la relación laboral, así podemos decir que es cuando una persona presta su servicio a otra persona bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es el vínculo que se establece en el ámbito de trabajo. Su fundamento lo encontramos en Artículo 20 primer párrafo de la LFT que a la letra dice: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Esta definición proporciona una serie de elementos que para comprender mejor que son las relaciones laborales señalaremos a continuación:

- Relación laboral: podemos decir que el trabajo es personal ya que solo obligara a las personas que están involucradas, no existe remplazo de una persona por otra.
- La subordinación: por nivel jerárquico es el patrón quien encomienda al trabajador las actividades a realizar.
- Salario: es el pago que se le da al trabajador por los servicios que presta.

Las características de la relación laboral son: personal, voluntaria, dependiente, por cuenta ajena y remunerada.

Para continuar de manera sencilla podemos definir al patrón como aquella persona que emplea a otra.

El art. 10 de la LFT señala que: es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Elementos de se desprende de este concepto:

- Persona física o moral
- Se beneficia directa o indirectamente de los trabajos realizados por los trabajadores

Encontramos el fundamento del intermediario en el art. 12 de la LFT, esta figura jurídica se desprende del patrón y consiste en que una persona contrata o interviene en la contratación de otra para que preste sus servicios a un patrón, el ejemplo más claro es el OUTSOURCING (Subcontratación). Marketing: una empresa subcontrata el soporte de los distintos canales de redes sociales a un proveedor de servicios externo (por ejemplo, una agencia). Ahora bien, el representante del patrón es una figura jurídica que se desprende del patrón, encontramos su fundamento en el art. 11 de la LFT y son aquellas personas que ejercen funciones de dirección y administración dentro de una organización como es el caso de directores, gerentes, administradores, etc. y que están obligados en las relaciones con los trabajadores. Actúan ante los trabajadores supervisando, ordenando, vigilando e incluso firmado documentación propios de la relación laboral. Ejemplo el gerente de una empresa despide a un empleado de manera injustificada, entonces es como si el patrón lo hubiera hecho de manera directa.

En el Art. 8 de la LFT encontramos la definición de trabajador que a la letra dice: "Persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado". Esta definición describe las características del trabajo:

- Debe ser realizado por persona física.
- Debe ser personal, ya que se contrata trabajadores considerando sus habilidades, conocimientos y aptitudes personales.

- Está subordinado a las instrucciones y dirección de su patrón, por lo tanto existe un deber de obediencia

Una vez teniendo en claro que es la relación laboral y quienes intervienen en ella, es necesario saber en qué consiste el contrato individual de trabajo, el cual encontramos su fundamento en el art. 20 de la LFT que a la letra dice: “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”.

De esta definición podemos desprender ciertos elementos:

- 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, porque 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.

Contar con un contrato por escrito que establezcan especificaciones y condiciones de trabajo, da certidumbre y formalidad. Ahora bien, cuando se elabora un contrato individual del trabajo debe contener ciertos REQUISITOS, los cuales los encontramos en el art. 25 de la LFT debe contener lo siguiente:

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

Cuando hablamos de duración de las relaciones laborales la ley establece que pueden ser por obra determinada, tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Al referirnos por OBRA DETERMINADA, el trabajador es contratado para realizar o cumplir con una obra en específico. Un ejemplo puede ser en el caso de un albañil que se le contrata para construir una casa, la relación de trabajo durara hasta que la casa esté terminada.

Ahora bien, la relación de trabajo por 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. Un ejemplo puede ser en el caso de los profesores que cubren un interinato.

La relación de trabajo POR 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.

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.

El art. 42 de la LFT establece cuales son las causas de suspensión de la relación laboral:

- 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.

LA RECISIÓN de la relación de trabajo 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.

El art. 47 de la LFT establece las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad del patrón:

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...

El art. 51 de la LFT establece la rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el trabajador:

- 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...

Ahora bien, son causas de TERMINACIÓN de las relaciones de trabajo, conforme lo señalado por los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, siendo:

- 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

Los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad de doce días por cada año de servicio trabajado.

Es importante también conocer que el art. 386 de la ley federal del trabajo establece claramente la definición de contrato colectivo de trabajo. Entonces podemos concluir que el contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, lo que se pretende es tener claro cuáles serán las condiciones de trabajo.

De esta definición podemos resaltar palabras clave como son:

-Sindicato

-Trabajadores

-Patrones

-Condiciones de trabajo

Y podemos agregar: intereses, bien común, trabajo digno, estabilidad, tranquilidad, jornada de trabajo

A manera de conclusión puedo decir que los temas vistos dentro de esta semana permiten tener en claro que es la relación laboral y cuáles son los sujetos que intervienen en la misma. Además conociendo el fundamento legal, así como sus características. Esta unidad nos ha dado la oportunidad de analizar las

generalidades de las relaciones laborales, la contratación, y algo muy importante es que las partes que interviene en la relación laboral pueden exigir que se formalice a través de un contrato escrito para tener en claro las condiciones de trabajo. Esto dará mayor certidumbre a ambas partes.

Bibliografía

-Antología, Gestión y Administración de Recursos Humanos, Dra. Martha Cecilia Gordillo, UDS, 2021.

-Ley federal del trabajo