



Nombre del Alumno: Candelaria Cuevas Acosta.

Nombre del tema: Unidad 2, 3 y 4.

Nombre de la Materia: Derecho Individual Del Trabajo.

Nombre del profesor: José Reyes Rueda Rueda.

Nombre de la Licenciatura: Lic. En Derecho.

Cuatrimestre: 6 Cuatrimestre.

PICHUCALCO CHIAPAS A 14 DE JUNIO DEL 2022.

RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO.

Concepto de 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/o trabajador y/o trabajador u operario, y otra persona, denominada el empleador o el patrón, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

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.

El trabajo debe ser desempeñado precisamente por el trabajador contratado para ello y no puede ser prestado por una persona distinta.

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.

Contrato Individual de trabajo: 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.

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.

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 1778 del Código Civil vigente del estado.

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.

Duración de la relación laboral: 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.

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

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.

Sujetos que intervienen en la relación individual del trabajo: Cuando se establece una relación de cualquier naturaleza, siempre habrá sujetos que tendrán una participación ya sea activa o pasiva; y, 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.

Trabajador u operario: 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).

- Trabajadores ocasionales 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.

Trabajadores sustitutos o interinos Lo característico de estos trabajadores es que desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base, una función de naturaleza permanente.

Patrón o empleador: "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

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.

La empresa o establecimiento: 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

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".

Terminación, suspensión o rescisión de una relación laboral: es de vital importancia establecer la diferencia entre los conceptos de 'suspensión', 'rescisión' y 'terminación' de la relación de trabajo para que podamos entender en qué casos habrá únicamente una interrupción temporal de las actividades, cuándo habrá una rescisión justificada y en qué casos la relación de trabajo podrá terminar sin responsabilidad para las partes.

Suspensión y causas de suspensión laboral: es la interrupción temporal de la relación laboral. La característica principal de la suspensión es que afecta los derechos y obligaciones fundamentales que nacen con motivo de la relación contractual, pero mantiene vigente esta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo efecto determinadas consecuencias secundarias.

solamente interrumpe temporalmente alguna o algunas de las obligaciones principales de alguna de las partes, por ejemplo en caso de una licencia por maternidad durante este tiempo la madre trabajadora no se presentará a trabajar pero tendrá derecho a cobrar el 100% de su salario y; la segunda, interrumpe temporalmente las principales obligaciones de ambas partes por ejemplo, en el caso de que el trabajador disfrute de una licencia sin goce de salario, este no se presenta a laborar y el patrón no tiene la obligación de pagar el salario.

La LFT señala en su artículo 42: Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: I. La enfermedad contagiosa del trabajador; II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución

Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo

Rescisión de las relaciones de trabajo: Es el acto mediante el cual una de las partes da por concluida de manera unilateral la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento por parte de la otra.

El despido es considerado por la ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral por virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y lo exime de toda responsabilidad.

Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo

Terminación de la relación de trabajo: Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. El mutuo consentimiento de las partes; II. La muerte del trabajador; III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo y; V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

la terminación de la relación laboral, es resultado de la infracción de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, por lo tanto, éste último al ejercer la acción rescisoria, tendrá el derecho a reclamar el pago de una indemnización de acuerdo a lo señalado en el artículo 50 de la ley laboral vigente que plantea dos hipótesis, según que la relación se haya establecido por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

CONDICIONES LABORALES

Jornada de trabajo: Los grandes movimientos económicos y políticos iniciados por los trabajadores mexicanos con la finalidad de obtener una jornada de trabajo más justa, se vieron coronados a principios del siglo XX al establecerse en la Constitución de 1917 que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias y además se conquistaron otros derechos inherentes a la jornada, ya que anteriormente ésta era notoriamente excesiva e inhumana porque su duración era hasta de 20 horas diarias.

la necesidad de limitar la jornada de trabajo no únicamente con un criterio simplista o excesivamente proteccionista, sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales.

Cuando el trabajador presta sus servicios al patrón, después de su jornada establecida, las horas que esté al servicio del patrón se computaran como horas extras.

Nocturna Es aquella que abarca de las veinte horas a las seis horas (artículo 60) y tiene una duración máxima de 7 horas (artículo 61).
Diurna Es la comprendida entre las seis y las veinte horas (artículo 60). El máximo legal de su duración es de ocho horas (artículo 61).

Días de descanso: El derecho mexicano recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los trabajadores, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.

El descanso obligatorio difiere del semanal porque la finalidad de éste segundo es recuperar el desgaste de energías, en tanto que aquel se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significado nacional o para la clase trabajadora debiendo percibir su salario íntegro.

Vacaciones: Los días de vacaciones serán días laborables, si interfiere un día de descanso semanal u obligatorio, se aumentará a aquellos.

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de los servicios por parte del trabajador

Su finalidad es clara: permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación.

Salario: La idea de salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

Debe ser suficiente. Esto quiere decir, que el salario que perciba el trabajador deberá permitirle llevar una vida digna. En el segundo párrafo del artículo 3° de la ley laboral se dice que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.

Formas: Unidad de tiempo Es aquel en donde la retribución se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio

Unidad de obra Es aquel donde la retribución se paga en función de los resultados del servicio que presta el trabajador: es lo que se conoce como salario a destajo, dependiendo de las unidades de trabajo que se realice será el pago. **Comisión** Es aquel en donde la retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador

Salario mínimo: El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos se fijan anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y en cuya integración participan representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno, quien cada año o bien cuando las necesidades económicas así lo requieran, se reunirán para establecer el monto de los salarios mínimos que regirán a partir de enero del año siguiente.

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Comisión nacional de los salarios mínimos: La Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinará la división de la República Mexicana actualmente en dos zonas geográficas, las zonas dependerán del estudio que realice la comisión.

Normas protectoras del salario: Son tantos los recursos ilícitos que se emplean para disminuir o afectar de algún modo el ingreso de los trabajadores que ha sido necesario crear un capítulo especial que permita, hasta donde sea posible, hacerlo con base en disposiciones legales, para que el trabajador reciba su salario y que éste no quede afectado por medidas arbitrarias que lo perjudiquen. Existen diversas disposiciones legales tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo que tienden precisamente a proteger el salario del trabajador frente a los excesos del patrón.

El patrón tiene la obligación de pagar los salarios precisamente en el centro de trabajo y durante el tiempo de su jornada laboral o inmediatamente terminada esta, quedando prohibido hacerlo en expendios de bebidas embriagantes, casas de juego de azar o de asignación.

Aguinaldo: Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

Es un derecho que tiene el trabajador y representa un dinero que le pagan anualmente dependiendo del tiempo que haya trabajado durante ese año; es equivalente a quince días del salario del trabajador o más, si así está considerado en el contrato.

Prima de antigüedad: se genera por el transcurso del tiempo que el trabajador presta sus servicios en su fuente laboral, prestación que se fundamenta en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo

La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

Participación en las utilidades de la empresa: El reparto de las utilidades es de tal importancia que se encuentra fundamentado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción IX del artículo 123 y señala que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, asimismo la ley reglamentaria de este artículo constitucional que es la Ley Federal del Trabajo, establece ciertas excepciones para quienes tiene este derecho, y qué empresas o establecimientos no están obligados a otorgarlos.

“El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas”.

Monto repartible: Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Procedimiento de reparto: Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores

La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares

Empresas exentas del reparto de utilidades: Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.

El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas: Los interesados serán quienes de común acuerdo señalen el número de las personas que los representarán ante la comisión, la cual deberá integrarse con igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa.

Los trabajadores de confianza no podrán ser representantes de los trabajadores en la Comisión Mixta, según lo dispone el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta para determinar el reparto individual, deberán quedar plasmados en las actas levantadas, las cuales deberán firmar sus integrantes.

TRABAJOS ESPECIALES.

Trabajo de mujeres: El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales.

con la finalidad de evitar más vejaciones contra esta clase de trabajadores, la actual legislación laboral pretende crear las condiciones legales necesarias para evitar que se sigan cometiendo más injusticias al señalar sus derechos y los medios de defensa legales que tienen en caso de que éstos les sean vulnerados.

Sabemos por la experiencia vivida que entre el hombre y la mujer existen diferencias muy claras tales como: las biológicas, físicas, psicológicas, entre otras; también es cierto que tienen grandes similitudes y en la actualidad se encuentran establecidas en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, que señalan que tanto el varón como la mujer tienen derechos iguales, por lo que en este capítulo, hablaremos en particular de la mujer, en su misión más importante que es el dar la vida.

Trabajo de menores: Los menores de edad que se ven en la necesidad de trabajar, en la mayoría de los casos lo hacen por problemas económicos en sus hogares, esta situación es, lamentablemente, una realidad.

“Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad”.

a. Deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo. b. Deberán someterse a exámenes médicos periódicos que ordene la autoridad para demostrar su estado de salud físico y mental. c. Deberán presentar constancia para demostrar que están realizando sus estudios.

trabajadores de confianza: Los trabajadores son el talento que mueve a las empresas y ejecutan labores o crean estrategias para la mejora de procesos buscando altos índices de productividad y resultados orientados al cumplimiento de metas.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Agentes de comercio y otros semejantes: son aquellos que prestan un servicio personal subordinado relacionado con actividades de venta de bienes o servicios a cambio de un salario determinado en una prima o un porcentaje del valor de lo vendido

La regulación de los agentes de comercio por la legislación laboral no afecta la actividad de los comerciantes independientes, ya que se seguirán regulando por la legislación mercantil.

El Derecho del Trabajo solamente protegerá el trabajo personal y subordinado de los agentes, la ley federal del trabajo regula este trabajo especial, de los artículos 285 al 291.

Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas

Deportistas profesionales: Este tipo de contratos se podrán suscribir por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones, solo a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Un aspecto controvertido de la reglamentación especial de los deportistas profesionales es lo concerniente a las transferencias, en la Ley Federal del Trabajo se establece que ningún deportista puede ser transferido sin su consentimiento y se fija el pago de una prima al trabajador

El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomarán en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club.

Someterse a la disciplina de la empresa o club

Trabajo a domicilio: Es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

El salario que reciben este tipo de trabajadores es por destajo, es decir de acuerdo con la productividad que ejecuten por la elaboración del número de piezas que produzcan al día, ese salario no puede ser de menor precio que el similar realizado en el taller.

El patrón tiene la obligación de proporcionar al trabajador una libreta de control, que la Inspección del Trabajo registrará y foliará, en esta contendrá los datos del trabajador, el lugar donde va a trabajar, los días de entrega y recepción del trabajo y de pago de salarios, los materiales que va a utilizar, así como el valor de éstos y la forma de indemnización en caso de pérdida de los productos.

Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.: La forma de su salario es variable, ya que además de su sueldo, por lo común reciben propinas, cuya retribución no es dada por los patrones, si no por los clientes como agradecimiento por el servicio brindado, este tipo de propinas se destina directamente a los trabajadores y el patrón no tendrá derecho a ellas.

Las obligaciones que tienen estos empleados, es el de atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

Industria familiar: Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

Artículo 351.- Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

Artículo 352.- No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley: La importancia de esta distinción radica en la posibilidad de realizar un análisis sobre la regulación académica y la regulación laboral, así como la identificación de las condiciones que los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) establecen como derechos laborales para ambos sectores.

Se debe tomar en cuenta la distinción entre trabajo académico y trabajo administrativo, lo que necesariamente conduce al reconocimiento de condiciones laborales comunes a ambos sectores, así como de condiciones laborales específicas para cada sector.

Frente a esta separación, debemos reconocer también la posibilidad de que existan instrumentos de regulación por separado, o bien, que de manera conjunta se integren en un solo instrumento cláusulas referidas a la regulación laboral de ambos sectores. Nos referimos a instrumentos como los CCT y los estatutos para cada sector.

Derechos y obligaciones patronales: los trabajadores como los patrones tienen obligaciones y prohibiciones para desarrollarse en su fuente laboral, motivos por los cuales fue necesario normarse en la Ley Federal del Trabajo, más aún se tienen que dar a saber a éstos en los contratos laborales y en sus reglamentos internos de la empresa o establecimientos, a esto se le llama libertad en el empleo, que de acuerdo a su conocimiento científico, usted comprende que es un principio laboral.

El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo

El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite

Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores

Derechos y obligaciones de los trabajadores: Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal

Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos

Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción

Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas

BIBLIOGRAFIA:

BERMUDEZ Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, México, Edit. Oxford, 2000. 2.- CAVAZOS Flores, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, México, Trillas, 2018. 3.- DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II. 11ª ed., México, Porrúa, 2019. 4.- LEMUS Raya, Patricia. Derecho del Trabajo, McGraw Hill Internacional. México, 2017.