



Mi Universidad

ENSAYO

**NOMBRE DEL ALUMNO: OLGA HERNANDEZ
JIMENEZ**

ACTIVIDAD: ENSAYO

NOMBRE DE LA MATERIA: ÉTICA Y LEGISLACIÓN

**NOMBRE DEL PROFESOR: DAVID ARMANDO
HERNANDEZ CRUZ**

**NOMBRE DE LA LICENCIATURA: TRABAJO SOCIAL
Y GESTIÓN COMUNITARIA.**

CUATRIMESTRE: NOVENO

22 DE MAYO DE 2022

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
UNIDAD I ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.....	3
RELACIÓN LABORAL	5
UNIDAD 2 RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO.	8
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	8
RELACIONES DE TRABAJO.....	13
CONCLUSIÓN	20
BIBLIOGRAFÍA	21

INTRODUCCIÓN

Posiblemente estás pensando en contratar a una persona para que realice trabajos para ti o para tu empresa o bien tal vez eres una persona que realizará actividades para un particular o una empresa y tienes algunas dudas en cuanto a las relaciones laborales o cuál puede ser el tipo de contrato de trabajo que mejor se adecúe a tu situación. En esta sección daremos respuesta a las preguntas más frecuentes que las personas tienen en relación con los contratos laborales y las causas de suspensión, rescisión y terminación de estos.

En principio es necesario hacer referencia a algunas generalidades relacionadas con las relaciones individuales de trabajo y los contratos respectivos.

Empecemos por definir que el trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La Ley Federal del Trabajo se refiere a los conceptos de relación de trabajo y contrato de trabajo, ambos conceptos producen los mismos efectos legales.

Una relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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.

UNIDAD I ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.

El objetivo de las leyes laborales es igualar el poder de negociación entre empleadores y empleados. Principalmente, estas leyes se ocupan de la relación entre los empleadores y los sindicatos. Las leyes laborales otorgan a los empleados el derecho de formar sindicatos; también permiten que empleados y empleadores participen en determinadas actividades (por ejemplo, huelgas, piquetes, pedidos de medidas cautelares, paros patronales) con el fin de satisfacer sus demandas. (AMIGO ROMÁN, 2003)

El derecho laboral está regulado por la legislación federal, la estatal y por las decisiones judiciales. También está regulado por las normas y las decisiones de agencias administrativas. Los estados no pueden interferir con la ley federal escrita ni con las pautas dictadas por las agencias que fueron creadas conforme a leyes federales o a la Constitución. (AMIGO ROMÁN, 2003)

Además, la ley crea un consejo general independiente para realizar investigaciones e iniciar acciones penales contra los infractores de la ley ante el Consejo. Igualmente, garantiza el derecho de los empleados a unirse a organizaciones laborales y a negociar en forma colectiva. La NLRA prohíbe a los empleadores y a los sindicatos participar en determinadas "prácticas laborales injustas" y crea, para ambas partes, la obligación de participar en negociaciones colectivas de buena fe. También establece pautas y normas para determinar qué sindicato representa a determinado grupo de empleados. La ley garantiza el derecho a la huelga. Generalmente, si existe conflicto entre la ley y el Código, prevalece la ley. (AMIGO ROMÁN, 2003)

Es posible que otras leyes federales o estatales regulen las relaciones de los empleadores y empleados que no estén sujetos a esta ley. La Ley de Trabajo regula las relaciones laborales en las industrias ferroviaria y de líneas aéreas. Los empleados y las agencias del sector público federal están sujetos a la Ley, administrada por la Autoridad Federal. (AMIGO ROMÁN, 2003)

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo en México tiene su origen en acontecimientos históricos, políticos y económicos. (ALBA VEGA, 2003)

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra los derechos y garantías laborales. (ALBA VEGA, 2003)

La legislación laboral en México se encuentra federalizada, nuestro régimen laboral se encuentra unificado por disposición del artículo 123 constitucional en virtud de que es el Congreso de la Unión, quien tiene la facultad de expedir Leyes sobre el Trabajo. (ALBA VEGA, 2003)

En el año de 2011 se llevó a cabo la reforma Constitucional al artículo 1 contemplando y garantizando los derechos humanos previstos en los tratados internacionales de los que México es parte. (ALBA VEGA, 2003)

Esta reforma constitucional se hizo extensiva a diversos numerales constitucionales entre ellos los artículos 5 y 123 y en virtud de ello, toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil o a la profesión, industria o comercio que le convenga siempre que sea lícito. Además la Ley Federal del Trabajo otorga un tratamiento equilibrado al trabajador y patrón en las relaciones laborales. (ALBA VEGA, 2003)

No obstante ello, el derecho al trabajo tiene ciertas limitaciones que para ser válidas deberán estar contempladas y ser admitidas por la Constitución, un ejemplo lo tenemos en el caso de quienes deseen acceder a un cargo o puesto público o bien permanecer en él, deben cumplir con ciertos requisitos de condiciones e idoneidad que exigen las leyes. (ALBA VEGA, 2003)

El artículo 123 Constitucional consta de 2 apartados: (BRICEÑO RUIZ, 2001)

- El apartado A que rige las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. La Ley Federal del Trabajo rige las relaciones comprendidas en este apartado.

- El apartado B que rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. Es aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón; el contrato de trabajo; las condiciones de trabajo tales como la jornada laboral, el salario, los días de descanso, las vacaciones, entre otras; las formas de terminación de la relación laboral y la seguridad social. (ALBA VEGA, 2003)

De una manera muy general en este apartado nos referimos a estos temas, si deseas conocer más sobre cada uno de ellos, te invitamos a visitar las secciones respectivas dentro de este portal. (ALBA VEGA, 2003)

RELACIÓN LABORAL

Para hablar de relación laboral, empecemos por definir quiénes son los sujetos de la relación laboral y qué se entiende por trabajo de conformidad con la Ley Federal del Trabajo. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Los sujetos de la relación laboral son el trabajador y el patrón. El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado. El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

El patrón y el trabajador, en virtud de la relación laboral tienen obligaciones recíprocas, la ley contempla como obligaciones del patrón: cumplir con las disposiciones legales; pagar al trabajador salarios e indemnizaciones; proporcionar materiales necesarios para la ejecución del trabajo; proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; entre otros. Por otro lado, la ley también establece las obligaciones a cargo del trabajador, mencionaremos algunas de ellas: cumplir las disposiciones de las normas legales

que les sean aplicables; desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón; ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos; observar buenas costumbres durante el servicio; someterse a los reconocimientos médicos para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable; entre otras. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Ahora bien, la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona, mediante el pago de un salario. El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

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

Los trabajadores, en virtud de una relación laboral están obligados a prestar sus servicios bajo la dirección del patrón. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

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

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

Resulta conveniente hacer mención que en el año de 2012 se adicionó en la Ley Federal del Trabajo el artículo 38-B que prevé la relación de trabajo para capacitación inicial, que es aquella en la cual se obliga a prestar sus servicios subordinados bajo la dirección y mando del patrón con el fin que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que va a ser contratado. La duración máxima de este tipo de relación es de tres meses o en su caso hasta de seis meses, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección o gerenciales. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Además las relaciones de trabajo pueden ser consideradas según la naturaleza de las actividades o funciones que desempeña el trabajador y así hablamos de trabajadores de confianza, trabajadores de base o planta.

La relación de trabajo puede ser rescindida por el trabajador o el patrón en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Algunas de las causas de rescisión de la relación de trabajo previstas por la ley sin responsabilidad por el patrón son: el engaño por parte del trabajador o en su caso el sindicato; incurrir el trabajador en falta de honradez, en actos de violencia, o malos tratos en contra del patrón, sus familiares, del personal administrativo o directivos o de los clientes o proveedores del patrón; revelar el trabajador secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado; tener el trabajador más de tres faltas de asistencia; desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada; entre otros. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

La leyes respectivas y los tratados internacionales de los que México sea parte serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de su entrada en vigor.

UNIDAD 2 RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La reforma laboral del 1 de mayo de 2019, cumple con los compromisos adquiridos en materia de justicia laboral en la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de justicia laboral; y con los compromisos internacionales adquiridos por México en materia sindical y negociación colectiva en la ratificación del Convenio 98 de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) y el Anexo del capítulo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC); por lo que dicha reforma establece reglas con el objetivo de terminar con las malas prácticas que existían en el sistema laboral anterior en materia de contratos colectivos de trabajo en las que muchas veces se presentaban simulaciones por parte de los líderes sindicales y los trabajadores desconocían el contenido del contrato laboral suscrito por sus líderes. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Con este nuevo modelo laboral se busca que exista una verdadera representatividad de los trabajadores por parte de los sindicatos, y que los trabajadores conozcan y apoyen el contenido de los contratos colectivos de trabajo. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Además la legislación laboral dispone que todos los contratos colectivos de trabajo ya existentes con anterioridad a la entrada en vigor del nuevo modelo laboral, también contarán con la aprobación de la mayoría de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto. Por lo que dichos contratos ya existentes deberán pasar por el proceso de legitimación.

Trabajadores, patrones, sindicatos, abogados, representantes legales, y en general todos aquellos a quienes impacta la reforma laboral tienen preguntas sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, te invitamos a conocer a continuación las respuestas a esas preguntas frecuentes. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Qué es el contrato colectivo de trabajo?

El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones de trabajo en una o más empresas o establecimientos. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Cuál deberá ser el contenido del contrato colectivo de trabajo?

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito y deberá contener: (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

- El nombre y domicilio de los contratantes
- Las empresas y establecimientos que abarque
- Duración o expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada
- Duración de la jornada de trabajo
- Días de descanso y vacaciones
- El monto de los salarios
- Capacitación y adiestramiento de los trabajadores en la empresa o en establecimientos
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo
- Las estipulaciones que resulten necesarias para satisfacer las necesidades laborales de las partes contratantes

¿Cuáles son las formalidades del contrato colectivo de trabajo?

El contrato colectivo de trabajo deberá: (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

- Celebrarse por escrito
- Hacerse por triplicado, entregando a cada una de las partes un ejemplar
- Depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

¿Qué pasa si al contrato colectivo le falta la determinación de los salarios o si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones?

Si al contrato colectivo de trabajo le falta la determinación de los salarios, no producirá efectos. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Cuándo el patrón tiene la obligación de celebrar un contrato colectivo de trabajo?

Cuando el patrón emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Qué pasa si el patrón se niega a firmar el contrato colectivo de trabajo?

Si el patrón se niega a firmar el contrato colectivo de trabajo, los trabajadores podrán ejercer el derecho de huelga previsto en la Ley Federal del Trabajo (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Cuándo surte efectos el contrato colectivo de trabajo?

El contrato colectivo de trabajo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. (BRICEÑO RUIZ, 2001) (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Qué es la constancia de representatividad?

La constancia de representatividad acredita que el sindicato cuenta con la representación de los trabajadores para negociar el contrato colectivo de trabajo o emplazamiento a huelga. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Cuál es la vigencia de la constancia de representatividad?

La vigencia de la constancia de representatividad será de seis meses a partir de la fecha en que sea expedida. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

En caso de que el sindicato emplazante estalle la huelga en el centro de trabajo, la vigencia de la constancia de representatividad se prorrogará hasta en tanto concluya el conflicto.

¿Qué pasa si dentro de una misma empresa existen varios sindicatos?

La Ley Federal del Trabajo establece que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos se estará a lo siguiente: (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

- Si concurren sindicatos de empresa o industriales, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga el mayor número de votos de los trabajadores dentro de la empresa.
- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. De lo contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo de trabajo para su profesión.
- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los sindicatos gremiales celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de trabajadores a su favor sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que voten por el sindicato de empresa o de industria.

¿Qué requiere el sindicato para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial?

Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la constancia de representatividad. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Quién emitirá el certificado de registro del contrato colectivo de trabajo?

El certificado de registro de contrato colectivo de trabajo será expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a solicitud de las partes. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Cuál es el contenido del certificado de registro del contrato colectivo de trabajo?

El certificado de registro de trabajo contendrá: (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

- Número de folio del expediente de registro
- Datos de identificación de las partes celebrantes
- Domicilio o buzón electrónico de cada una de las partes
- Ámbito de aplicación del contrato
- Fecha de la última revisión
- Periodo de vigencia de contrato colectivo y su tabulador

¿Cuáles son las causas de terminación del contrato colectivo de trabajo?

El contrato colectivo de trabajo termina por: (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

- Mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores
- Terminación de la obra
- Cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el contrato colectivo se aplique de forma exclusiva en el establecimiento

¿Cuál es el proceso de legitimación del contrato colectivo del trabajo?

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que se haya hecho del conocimiento de los trabajadores el contrato colectivo del trabajo y que este cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto. El proceso de legitimación del contrato colectivo de trabajo se refiere además a la revisión de los contratos colectivos existentes, que deberá llevarse a cabo al menos una vez durante los

cuatro años posteriores a la entrada en vigor del Decreto del 1 de Mayo de 2019. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Qué pasa si al término del plazo de cuatro años de la entrada en vigor del Decreto del 1 de mayo de 2019, no se realiza la revisión del contrato colectivo del trabajo?

Si al término del plazo de cuatro años de la entrada en vigor del Decreto del 1 de mayo de 2019, no se realiza la revisión del contrato colectivo del trabajo, este se tendrá por terminado, y se conservarán en beneficio de los trabajadores, las prestaciones y condiciones de trabajo superiores a las establecidas en la ley y que sean contempladas en el contrato colectivo del trabajo. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

RELACIONES DE TRABAJO.

¿Duración de las relaciones laborales?

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Qué es una relación de trabajo?

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, una relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. La relación de trabajo produce los mismos efectos legales que un contrato de trabajo. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Qué es un contrato individual de trabajo?

El contrato individual de trabajo, es aquél en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Quién es considerado un trabajador de confianza?

Un trabajador de confianza adquiere esta categoría en virtud de las funciones que desempeña y no por la designación que se le dé al puesto. Las funciones que puede desempeñar un trabajador de confianza, pueden ser de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización o trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Los trabajadores de confianza pueden ser contratados por tiempo determinado, para obra determinada, por tiempo indeterminado que a su vez puede ser permanente o de temporada, para capacitación inicial o periodo de prueba.

¿Quién es considerado un trabajador de base o planta?

Un trabajador de base o planta es aquél que no desempeña las funciones de un trabajador de confianza, es decir, realiza funciones o actividades normales o comunes dentro de la empresa.

Los trabajadores de base o planta pueden ser contratados por tiempo determinado, para obra determinada, por tiempo indeterminado que a su vez puede ser permanente o de temporada, para capacitación inicial o periodo de prueba. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

El que un trabajador sea de planta no significa que ese trabajador sea inamovible.

¿Cuáles son los tipos de contratos de trabajo?

Las relaciones de trabajo o contratos de trabajo pueden pactarse: (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

- Por tiempo indeterminado
- Por tiempo determinado
- Para obra determinada

- Por temporada
- Para capacitación inicial
- Periodo de prueba

¿Qué es un contrato laboral por tiempo indeterminado?

El contrato laboral por tiempo indeterminado es el que establece una relación laboral sin definir el plazo de duración. Estas relaciones de trabajo son aquellas que exceden los 180 días. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

En este tipo de relaciones podrá establecerse un periodo de prueba que no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se le solicita. Sin embargo, si se trata de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas, el periodo de prueba podrá extenderse hasta 180 días. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Podrá establecerse en este tipo de relaciones una capacitación inicial, que es aquella en la cual el trabajador presta sus servicios subordinados al patrón con el objetivo de adquirir los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad que vaya a desarrollar. Por ejemplo, cuando al trabajador recibe un entrenamiento para operar alguna maquinaria o software. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Este tipo de contrato o relación laboral tendrá una duración máxima de 3 meses o hasta de 6 meses tratándose de trabajadores para puestos gerenciales, de dirección o que ejerzan actividades de dirección o administración en la empresa o para desarrollar actividades que requieran conocimientos profesionales especializados.

No podrán celebrarse simultáneamente el contrato por tiempo indeterminado de periodo de prueba y el de capacitación inicial. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Qué es un contrato laboral por tiempo determinado?

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo un contrato por tiempo determinado puede únicamente estipularse en los supuestos siguientes: (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Por ejemplo, cuando se contrata a un trabajador por el tiempo que dure el verano o la temporada navideña.
- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. Por ejemplo, cuando se contrata a un trabajador para suplir a otro que se encuentra en una incapacidad temporal.
- En los demás casos previstos en la ley. Por ejemplo, la ley se refiere al trabajo para la explotación de minas.

En el contrato por tiempo determinado debe señalarse expresamente la naturaleza del trabajo que se va a prestar. De tal forma que este tipo de contrato sólo puede concluir al vencimiento del término cuando se ha agotado la causa que le dió origen. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Si prevalece la causa que dió origen al contrato y esta fue señalada expresamente, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Qué es un contrato para obra determinada?

La Ley Federal del Trabajo establece que en los contratos para obra determinada puede únicamente estipularse así cuando lo exija su naturaleza. Por ejemplo, se contrata a un trabajador para la construcción de un edificio. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Qué es un contrato de trabajo de temporada?

Se trata de relaciones de trabajo por tiempo indeterminado en las cuales se pacta desarrollar labores discontinuas, cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, para actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

El trabajador labora sólo por un periodo atendiendo a diversos factores, como podría ser por ejemplo, el tiempo de cosecha, pero ese tiempo laborado será indeterminado, es decir en cada temporada de cosecha, el empleado tendrá derecho a laborar con ese patrón y éste tendrá la obligación de cubrir las prestaciones legales, precisamente porque no existe un término para concluir esa relación laboral, no obstante que el patrón lo emplee únicamente por ciertos periodos. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Qué es un contrato laboral para capacitación inicial?

Una relación laboral para capacitación inicial es aquella en la cual el trabajador presta sus servicios subordinados al patrón con el objetivo de adquirir los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad que vaya a desarrollar. Por ejemplo, cuando al trabajador recibe un entrenamiento para operar alguna maquinaria o software. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Este tipo de contrato o relación laboral tendrá una duración máxima de 3 meses o hasta de 6 meses tratándose de trabajadores para puestos gerenciales, de dirección o que ejerzan actividades de dirección o administración en la empresa o para desarrollar actividades que requieran conocimientos profesionales especializados. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Los trabajadores en este tipo de relación laboral o contrato, percibirán salario, la garantía de seguridad social y las prestaciones de acuerdo a la categoría o puesto que desempeñe. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

En el caso de que al término de la capacitación inicial, el trabajador no acredite su competencia, la relación de trabajo podrá darse por terminada, sin responsabilidad para el patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento conforme a la Ley Federal del Trabajo. Si no se finaliza la relación laboral entonces se considera contrato por tiempo indeterminado. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

El periodo de capacitación inicial será improrrogable. Este tipo de contrato no puede celebrarse simultáneamente con el contrato de periodo de prueba. El tiempo de capacitación inicial se computa para antigüedad. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

¿Qué es un contrato laboral con periodo de prueba?

En los contratos o relaciones laborales por tiempo indeterminado o que excedan de 180 días puede pactarse un período de prueba que no podrá exceder de 30 días el cual podrá extenderse hasta 180 días cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Este periodo de prueba tiene como objetivo verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo para el cual se le contrata. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Durante este periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Si al terminar el periodo de prueba el trabajador no acredita que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, el patrón dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para él y tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de la Ley Federal del Trabajo. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

El periodo de prueba será improrrogable. Este tipo de contrato no puede celebrarse simultáneamente con el contrato de capacitación inicial. El tiempo de periodo de prueba se computa para antigüedad. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

CONCLUSIÓN

Con este nuevo modelo laboral se busca que exista una verdadera representatividad de los trabajadores por parte de los sindicatos, y que los trabajadores conozcan y apoyen el contenido de los contratos colectivos de trabajo.

Además la legislación laboral dispone que todos los contratos colectivos de trabajo ya existentes con anterioridad a la entrada en vigor del nuevo modelo laboral, también contarán con la aprobación de la mayoría de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto. Por lo que dichos contratos ya existentes deberán pasar por el proceso de legitimación.

Trabajadores, patrones, sindicatos, abogados, representantes legales, y en general todos aquellos a quienes impacta la reforma laboral tienen preguntas sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, te invitamos a conocer a continuación las respuestas a esas preguntas frecuentes.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBA VEGA, C. (2003). *“México después del TLCAN. El impacto.* México: Foro internacional.
- AMIGO ROMÁN, C. (2003). *“El arbitraje en Brasil y Mercosur”*, . Madrid: Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense.
- BRICEÑO RUIZ, J. (2001). *“El Mercosur, México y el Caribe frente al.* México: Comercio Exterior.
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2015). *LEY FEDERAL DEL TRABAJO.* Mexico: Diario de la federacion.