



Nombre del alumno: Amayrani Lisbeth López Ancheita.

Nombre del profesor: Julio Cesar Pérez Moreno.

Nombre del trabajo: Primera Actividad-CS

Materia: Relaciones Laborales.

Grado: 4^o cuatrimestre.

Grupo: Administración de Empresas.

Ocosingo, Chiapas a 14 de noviembre del 2022.

TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVO)

DEFINICIÓN DE DERECHO LABORAL

El derecho laboral, derecho del trabajo o derecho social ¹ es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales

RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO

En la relación de trabajo existen elementos subjetivos (los sujetos que en ella intervienen) y elementos objetivos (en qué consiste o cuál es el objetivo de la misma). Los primeros, que son los que denominamos elementos personales de la relación individual del trabajo, que estos elementos son el trabajador y patrón. El elemento objetivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario.

- Se trata de un trabajo personal porque obliga sólo a las personas en ella involucradas; es decir, el trabajador que preste el servicio será el único obligado a cumplir con lo establecido en la propia relación.
- Hay subordinación en cuanto a que existe un superior jerárquico (patrón o su representante), quien dictará las órdenes, debiendo el trabajador aceptarlas y cumplirlas.
- Debe darse a cambio del servicio prestado un salario; si fuera de otra forma, podría tratarse de otro tipo de relación como servicio social o beca, pero en ningún caso, una relación de trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El artículo 20 de la LFT señala que “contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. Conforme a la definición citada, no importa la forma en la que se realice el contrato; tampoco importa el nombre que reciba, siempre que el mismo origine la obligación de prestar un trabajo personal subordinado para una parte y, el pago de un salario para la otra, se estará frente a un contrato de trabajo, regulado por las normas laborales.

Anteriormente se señaló que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no viceversa; el artículo 21 de la LFT señala la presunción de que existe un contrato y, por ende, una relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y quien lo recibe.

DURACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL LABORAL

El artículo 35 de la LFT señala que “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”.

DURACIÓN POR CONTRATO

- Contrato por tiempo determinado:** 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, se estipula cuando se pretenda sustituir temporalmente a un trabajador por alguna licencia, vacaciones, incapacidades, etc.
- Contrato por tiempo indeterminado:** 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.
- Contrato por obra:** 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.
- Capacitación inicial o a prueba:** Suelen elaborarse en situaciones en las que el trabajador requiere una capacitación particular, por ejemplo, para operar algún tipo de maquinaria o utilizar un software específico de la empresa.

SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón.

- Trabajador
- Patrón
- Representante del patrón
- Patrón sustituto

TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVO)

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y CONTRATOS

El Derecho Colectivo del Trabajo no se refiere directamente al trabajador individualmente considerado, sino que tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción.

Dichos intereses se defienden a través de las diferentes instituciones, como son tanto las:
Coaliciones= Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.
Sindicatos= Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

LOS CONTRATOS

● **Contrato colectivo de trabajo**

La LFT lo define en el artículo 386 como: “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y 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.”

● **Contrato Ley**

Se define como un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patrones, pertenecientes a una misma industria. En este documento, se establecen las condiciones y características específicas que debe cumplir un trabajador o empleado, al prestar cierto servicio dentro de cualquier rama de la industria.

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO (CAUSAS Y EFECTOS)

Una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.

Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes:

1. Enfermedad contagiosa del trabajador.
2. Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
3. Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta.
4. Arresto del trabajador.
5. Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales.

● **CAUSAS**

Algunos autores consideran que son causales de suspensión: las sanciones aplicadas a los trabajadores por faltas cometidas en el trabajo y que estén fundamentadas en el propio reglamento interno de la empresa o establecimiento. Esta suspensión como medida disciplinaria no puede exceder, en ningún caso, de ocho días.

● **EFECTOS**

El principal efecto de la suspensión de la relación de trabajo es que durante algún tiempo delimitado, ninguna de las dos partes tiene que cumplir con las obligaciones laborales que adquirió; es decir, ni el patrón está obligado al pago del salario, ni el trabajador a la prestación del servicio.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

El artículo 46 de la LFT permite que trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada. Esa rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral, cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas.

“La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.

CARACTERÍSTICAS DE LA RESCISIÓN

- **Unilateralidad**= Es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo, es decir, puede ser decretada por el patrón o por el trabajador sin el consentimiento del otro.
- **Potestativa**= En una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral, sin embargo, puede ser que la parte afectada decida no dar por terminada la relación y ésta continúe surtiendo sus efectos.
- **Formal**. Si es el trabajador quien incumple con alguna de sus obligaciones y el patrón decide rescindir la relación de trabajo, está obligado a dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión.

TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVO)

DEFINICIÓN DE SALARIO Y SUS TIPOS

Una definición muy sencilla del salario es “paga o remuneración regular”.
“la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”.
Se han utilizado diversos sinónimos para referirse al término salario: sueldo, jornal, retribución, etc. No importa el término utilizado, siempre que con él se refiera a la retribución que paga el patrón al trabajador.

TIPOS DE SALARIOS

- **Salario base (o por cuota diaria)**= Es la cantidad que debe recibir un trabajador en efectivo, sin considerar cualquier otra cantidad que se le otorgue derivada de las condiciones de trabajo establecidas.
- **Salario integrado**= Es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador (salario base), más un conjunto de prestaciones adicionales, entre las que destacan:
 - Gratificaciones.
 - Percepción.
 - Primas.
 - Comisiones.
 - Prestaciones en especie.

PROCEDIMIENTO DEL REPARTO DE UTILIDADES

El procedimiento de reparto de las utilidades a los trabajadores podría dividirse en cinco etapas:

- 1) **Etapa externa**= Todo lo que sucede sin intervención alguna de la empresa o patrón; es decir, la integración de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa y la determinación o ajuste del porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- 2) **Presentación de la declaración**= El patrón, luego de los cálculos contables, presenta su declaración del ejercicio fiscal correspondiente ante la SHCP, para efectos del pago de impuestos.
- 3) **Etapa interna**= Intervienen el patrón y los trabajadores, o sus representantes, a través de la conformación de una comisión que se encargue de calcular la cantidad que corresponde a cada uno de los trabajadores con derecho a participar en las utilidades de la empresa.
- 4) **Pago de las utilidades**= Ya conformes los trabajadores con el proyecto elaborado por la comisión o, en su caso, por la inspección del trabajo, se procede al pago de las utilidades.
- 5) **Aclaraciones posteriores**= Como se mencionó en la etapa de presentación de la declaración, los trabajadores deben formular objeciones u observaciones ante la SHCP, sobre la declaración presentada por el patrón.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL PATRÓN Y LOS TRABAJADORES

● PATRONES

Obligaciones de dar

- pagar los salarios e indemnizaciones al trabajador.
- Proporcionar los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la realización del trabajo.
- Proporcionar los medicamentos profilácticos en los sitios en los que existan enfermedades tropicales.

Obligaciones de hacer

- Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, constancia de días trabajados y salario percibido.
- Informar al sindicato titular los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas, etc.
- Aplicar las deducciones de las cuotas sindicales, cuando estén justificadas.

Obligaciones de no hacer

- Abstenerse de malos tratos de palabra u obra hacia sus trabajadores.
- Negarse a aceptar trabajadores por su edad o sexo.
- Exigir a los trabajadores la compra de bienes de consumo en lugar determinado.

● TRABAJADORES

Obligaciones de dar

- Tiene una sola obligación que pudiera clasificarse como de dar y está contenida en la fracción VI del artículo 134, que señala: “restituir al patrón los materiales no usados”. Aun cuando la fracción complementa señalando que también debe conservar en buen estado los instrumentos y útiles que le sean proporcionados .

Obligaciones de hacer

- Consiste en desempeñar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Avisar al patrón inmediatamente las causas justificadas que le impidan presentarse a trabajar.
- Avisar al patrón en caso de padecer alguna enfermedad contagiosa.

Obligaciones de no hacer

- No divulgar los secretos técnicos, comerciales, de fabricación y de asuntos administrativos propios de la empresa.
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- Llegar a trabajar en estado de ebriedad.

BIBLIOGRAFÍA

◆ **Libro (405). LC-LAE405. Lugar de publicación: UDS Relaciones Laborales**