



Mi Universidad

Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Alexis Francisco Galera Hernández

Nombre del tema: Unidad I, II.

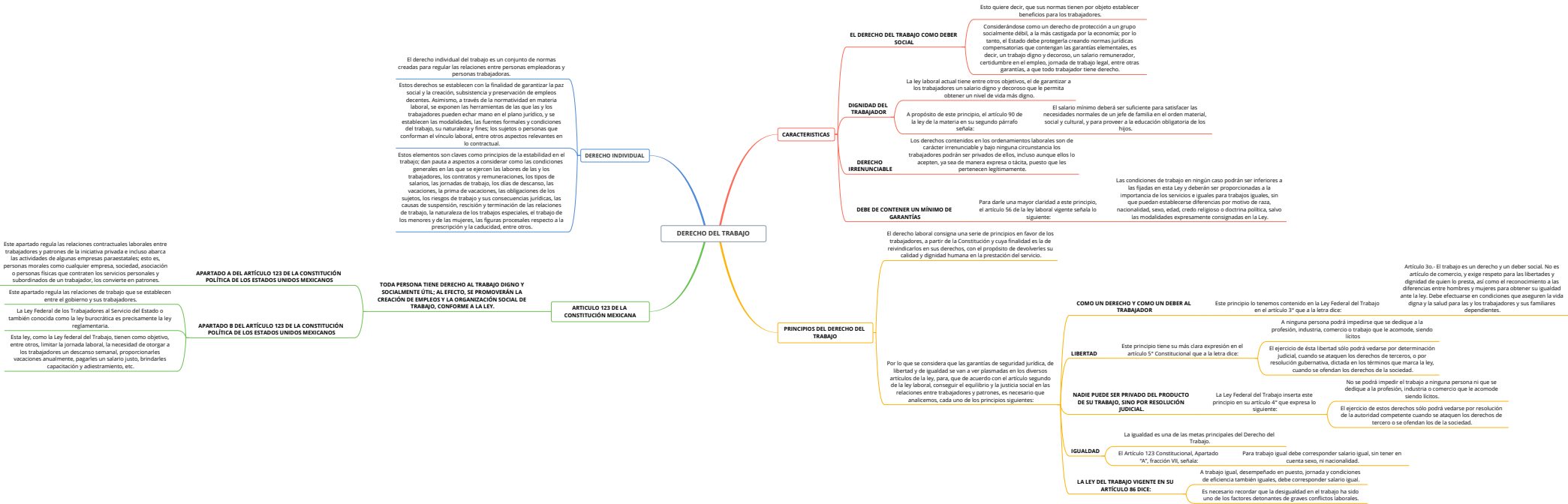
Parcial: 1°

Nombre de la Materia: Derecho Individual del Trabajo

Nombre del profesor: José Reyes Rueda Rueda

Nombre de la Licenciatura: Derecho

Cuatrimestre: 6°



RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

RELACIÓN DE TRABAJO

Las relaciones laborales son la conexión existente entre empleadores y empleados en un determinado marco normativo. El conocimiento y análisis de este vínculo laboral se ha conformado en un campo de estudio económico.

Según el artículo 20 de la ley federal de trabajo: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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.

En virtud de la relación o del contrato de trabajo, el trabajador presta de manera subordinada al patrón, servicios o actividades que pueden ser de tipo intelectual, material o mixto. El patrón recibe estos servicios o actividades y paga por ellos al trabajador un salario.

DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

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.

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
III. En los demás casos previstos por esta Ley.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.

Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisficase los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

SUJETOS QUE INTERVIENE EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO

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.

TRABAJADOR U OPERARIO

El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.

PATRÓN O EMPLEADOR

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores

EMPRESA O ESTABLECIMIENTO

Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y 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

La extinción de la relación laboral produce la terminación del vínculo jurídico existente entre el patrón y el trabajador.

Tratándose de la rescisión laboral, la Ley Federal del Trabajo establece las causas por las cuales tanto el patrón como el trabajador pueden rescindir la relación laboral en cualquier tiempo. El patrón o el trabajador pueden dar por terminada la relación laboral cuando el otro incumple con las obligaciones pactadas.

En la Ley Federal del Trabajo se establecen las causas y formas que dan lugar a la extinción de la relación laboral de forma voluntaria. No obstante ello y de conformidad con la ley, tanto el patrón como el trabajador podrán ejercitar la acción rescisoria de la relación laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y deberán de ser probadas la causa o causas de la rescisión.

SUSPENSIÓN Y CAUSAS DE SUSPENSIÓN LABORAL

La suspensión laboral es la interrupción temporal de la prestación de servicios personales subordinados por parte del trabajador. Asimismo, implica la interrupción del pago del salario por parte del patrón. Esto quiere decir que el colaborador no tiene la obligación de laborar en el centro de trabajo y la empresa no está obligada a pagar por sus servicios. Claro que hay excepciones, las cuales deben establecerse por escrito en el contrato de trabajo.

Eso sí, es importante decir que la suspensión de la relación laboral no implica que el colaborador pierda su puesto. El personal que resulte suspendido tendrá la posibilidad de reincorporarse a sus funciones una vez concluidas las causas que le dieron origen a la suspensión.

La instancia de suspensión laboral reúne una serie de condiciones que es importante conocer. Esto debido a que muchas personas piensan que estar suspendidos se relaciona a una falta cometida o una especie de "castigo".

La suspensión laboral Ley Federal del Trabajo es lo que indica esta disposición sobre la interrupción de la relación laboral entre trabajadores y jefes.

¿Qué es lo que dice la normativa al respecto? Indica que las obligaciones de trabajadores y jefes cesan durante un lapso determinado, sin responsabilidad para ambas partes. En otras palabras, el colaborador no está obligado a presentarse a laborar y podrá mantener su puesto. Además, volverá a percibir su salario una vez concluido el periodo de suspensión.

Por su parte, los jefes no están obligados a pagar el salario de su personal mientras dure la suspensión.

La suspensión laboral Ley Federal de Trabajo establece con claridad el carácter temporal de la misma. Es decir que el colaborador podrá conservar su empleo. La normativa busca así garantizar el derecho a la estabilidad laboral del talento.

Esto brinda protección al trabajador, dado que si la suspensión está regulada por la ley, el patrón no puede decidir a su arbitrio en qué casos suspenderá la relación laboral con sus subordinados.

Por otro lado, la ley establece que la suspensión laboral se desarrolla en circunstancias específicas. Esto implica que el motivo o la causa de la suspensión debe estar contenido en la legislación en materia de trabajo y solo por esas circunstancias determinadas se aplicará.

¿QUÉ ES LA SUSPENSIÓN LABORAL LEY FEDERAL DEL TRABAJO?

CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN LABORAL SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Para conocer en detalle qué dice la ley laboral sobre la suspensión en el trabajo debemos dirigirnos en principio al artículo 42. Aquí se establecen todas las causas en las que se justifica este cese en la relación entre colaborador y jefe.

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Rescisión Laboral por el Patrón - Despedido Justificado

En la rescisión laboral, cuando la relación laboral se termina por la voluntad unilateral del patrón, en la forma y términos de ley, fundamentada en la configuración de alguna de faltas del trabajador (causales) establecidas en la ley, se habla de un despido justificado. Es decir, cuando se configura la rescisión laboral porque el trabajador incurrió en alguna de las causales que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido es justificado y sin responsabilidad para el patrón.

Rescisión Laboral por el Trabajador - Retiro Justificado o Renuncia Voluntaria

Cuando la relación laboral se termina por la voluntad unilateral del trabajador, en la forma y términos de ley, fundamentada en la configuración de alguna de faltas del patrón (causales) establecidas en la ley, se habla de un retiro justificado o renuncia voluntaria. Es decir, cuando se configura la rescisión laboral porque el patrón incurrió en alguna de las causales que señala el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, la renuncia es voluntaria y sin responsabilidad para el trabajador.

- Enfermedad contagiosa del trabajador.
- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- Prisión preventiva del colaborador seguida de sentencia absolutoria.
- Arresto del trabajador.
- Cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50 de la Constitución. Estos son: el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejales y los de elección popular, directa o indirecta. Sumado a las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución. Estos son los cuerpos de reserva.
- Cuando se designe al trabajador como representante ante los organismos estatales. Ya sea la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas u otros semejantes.
- Falta de documentos necesarios para la prestación del servicio y que exijan las leyes y reglamentos, cuando esto sea imputable al trabajador. Algunos ejemplos podrían ser: no contar con carnet de conducir o certificado de manipulador de alimentos.
- Conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.
- La licencia para madres y padres por enfermedad oncológica de sus hijos menores de 16 años.