



Materia: Relaciones laborales

Lic. María José Ramírez Reyes

Alumno e MVZ: Luis Fernando Guzmán Vera

Trabajo: 1

Parcial: 1

Tema: Tipos de relaciones de trabajo (individual y colectivo)

Carrera: Medicina Veterinaria y Zootecnia

Tuxtla Gutiérrez Chiapas a 20 de septiembre del 2023

## TIPO DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVO)

Según el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que la origine, la prestación de trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

De esta definición se desprende claramente que la existencia de un contrato de trabajo no es una necesidad para que la relación laboral exista y sea válida, pero es imposible que exista un contrato de trabajo que no dé origen a una relación laboral.

La existencia de una relación laboral presupone un acuerdo escrito de voluntad, ya sea tácito o verbal. En las prácticas laborales, muchas empresas aceptan y emplean trabajadores sin que estos tengan un contrato de trabajo; Esto no significa que los trabajadores puedan aceptar un trato inhumano, injusto e incompatible con las garantías esenciales previstas en la Constitución y el Código Federal del Trabajo; Además, un empleador no puede alegar la ausencia de contrato para eludir su responsabilidad de pagar cualquier cantidad resultante de la prestación de servicios.

La legislación laboral no protege los acuerdos voluntarios, protege el trabajo en sí; No se trata de regular el intercambio de ganancias, sino más bien de garantizar la salud y la vida humana y proporcionar una vida digna a los trabajadores.

El primero, que llamamos elemento personal en la relación laboral de un individuo, es el empleado y el empleador.

El elemento objetivo de la relación laboral es la prestación de trabajo personal y subordinado a cambio de un salario.

- Es un trabajo privado porque sólo requiere de las personas involucradas en él; Esto significa que el trabajador que presta el servicio será el único obligado a cumplir lo estipulado en la propia relación.

Así, la prestación de trabajo personal en el que hay subordinación y a cambio se paga un salario, es suficiente para ser considerada una relación laboral.

El artículo 20 del PLA establece que “un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es un contrato en virtud del cual una persona se compromete a proporcionar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”.

Según la definición anterior, no importa cómo se celebre el contrato; No importa el nombre que reciba, dado que da lugar a la obligación de prestar trabajo personal subordinado a una de las partes y pagar salario a la otra, se considerará un contrato de trabajo regulado por las normas del trabajo.

Ya se señaló anteriormente que una relación laboral puede existir sin contrato, pero no al revés; El artículo 21 del PTA especifica la presunción de existencia de un contrato, y por tanto de una relación laboral, entre quien presta servicios personales y quien los recibe.

En cuanto a la forma, el artículo 24 establece que las condiciones de trabajo deben constar por escrito; Sin embargo, el artículo 26 establece que la ausencia de una descripción escrita de las

condiciones de trabajo no priva al empleado de los beneficios previstos por las normas laborales, ni al empleador del servicio que debe recibir.

En cuanto al contrato individual de trabajo escrito, deberá contener los siguientes requisitos, de acuerdo al artículo 25 de nuestra ley federal del trabajo, así se descifra:

Artículo 25. El documento sobre condiciones de trabajo deberá contener:

VII. Día y lugar de pago del salario;

Una declaración de que el empleado será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o establecidos en la sociedad, de conformidad con las disposiciones de esta Ley; Y

Otras condiciones de trabajo, como días de descanso, vacaciones y otros, según lo pactado entre el trabajador y el empleador.

Así, el contrato de trabajo es un elemento importante de la relación laboral; Sin embargo, no es imprescindible y su ausencia no significa en modo alguno la negativa del empleado a recibir los beneficios previstos por la ley; Tampoco significa que el empleador ya no recibirá el servicio prometido.

El artículo 35 de la LFT establece que “Las relaciones laborales podrán establecerse por un puesto o período de tiempo determinado, por una temporada o por tiempo indefinido y, de ser necesario, podrán estar sujetas a pruebas o capacitación inicial.

La duración de la relación laboral siempre viene determinada por el contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral que regula la existencia de tipos de contratos, que para su análisis dividiremos en:

Contrato de duración determinada

Son contratos cuyas fechas de duración están determinadas con precisión, en el entendido de que tienen fechas de inicio y finalización; Tal empleo sólo existirá si la naturaleza del trabajo lo requiere, es decir, en el caso de todo empleo temporal, ascensos, etc., o se establece cuando se pretende sustituir temporalmente a un trabajador por licencia, vacaciones, incapacidad, etc. , y este último surge si lo determina la ley, con la excepción de que si el problema de trabajo persiste o se le da al trabajador más tiempo del pactado, entonces el contrato se considerará prorrogado por tiempo indefinido.

El contrato es por tiempo ilimitado.

El establecimiento de reglas generales, salvo excepciones expresas, hace que los contratos individuales de trabajo tengan una naturaleza jurídica especial, a saber: contratos puros y simples, es decir, que no están sujetos a modalidad alguna.

Como ejemplo de lo anterior podemos citar: La señora María Ramírez se desempeña como secretaria en la empresa Goliath Confecciones, S.A. La señora Eugenia Ochoa fue contratada para

cubrir la invalidez; estipulaban en su contrato que la relación laboral era por un período determinado de seis semanas, y que tenía por objeto cubrir la incapacidad del secretario.

Al final de este período, la Sra. Ramírez decidió no regresar a la empresa y se dedicó al cuidado de su hijo.

La necesidad de una secretaria por parte de la empresa persiste y la señora Ochoa ha demostrado que tiene las habilidades para desempeñar el puesto, por lo que es elegible para un contrato a término indefinido para ocupar el puesto.

#### Contrato para trabajar

Es el contrato que surge si la naturaleza lo requiere, destinado generalmente a la industria de la construcción, puentes, carreteras, etc.; Se entiende que el contrato de trabajo tiene vigencia durante todo el período de la relación laboral, pero si subsisten asuntos laborales, entonces la relación se extenderá mientras dure dicha situación.

#### Contrato inicial o de prueba

El objetivo de este tipo de contrato es que los trabajadores adquieran las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios para realizar las tareas que se les asignan, mientras su jefe inmediato evalúa su desarrollo antes de ofrecerles un puesto fijo en la empresa.

Estos contratos suelen crearse en situaciones en las que los trabajadores requieren una formación especial, por ejemplo, para operar ciertos tipos de maquinaria o utilizar software específico de la empresa.

Por un lado, el personal recibe la formación adecuada para poder realizar su trabajo de forma eficiente, por otro lado, la empresa puede adaptar esta formación a las necesidades del puesto de trabajo.

Según este plan de trabajo, la empresa es responsable de dotar a los empleados de todas las herramientas y conocimientos necesarios, y es el nivel de dirección directa el que determina si han finalizado satisfactoriamente la formación y si están en condiciones de firmar un nuevo contrato para competir.

Según Pozzo, el derecho laboral colectivo no se relaciona directamente con el trabajador individual considerado, sino que su propósito es tener en cuenta los grupos sociales vinculados por el trabajo y sus acciones.

Por su parte, Mario de la Cueva dice: El derecho laboral colectivo es la coraza del derecho individual al trabajo, del derecho a la protección de las mujeres y de los menores y a la seguridad social; De esta manera se podrán redactar dichos estatutos y controlar su cumplimiento. Es un derecho instrumental, un medio para lograr un fin, y tiene su base en los derechos naturales de libertad e igualdad.

Estos intereses son defendidos por diversas instituciones, por ejemplo coaliciones y sindicatos de empleados o sindicatos de empleadores.

#### COALICIONES

Un concepto que adquiere especial importancia cuando se abordan cuestiones de derecho laboral colectivo es el de coalición; Existe un número consagrado en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo que literalmente dice: “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para defender sus intereses comunes”.