



DERECHO LABORAL

**RELACIONES DE TRABAJO
(INDIVIDUAL Y COLECTIVA),**

**TRABAJO:
CUADRO SINÓPTICO.**

**REALIZADO POR LA ALUMNA:
ELIA LOPEZ GOMEZ.**

**PROFESOR:
LIC. JULIO CESAR PÉREZ MORENO.**

**GRUPO:
LIC. EN CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS.**

4TO CUATRIMESTRE.

DERECHO LABORAL



SE DEFINE COMO:

El conjunto de normas y leyes que regulan las relaciones de trabajo entre un patrón y un trabajador.

- Relaciones laborales individuales.
- Relaciones laborales colectivas.

Patrón y trabajador.

Empresa y trabajador.

CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Finalidad:

Artículo 20 LFT. Es aquel en el que se plasma los derechos y obligaciones que tendrá una persona al prestar sus servicios a otra mediante el pago de un salario.

Art 25 LFT. El contrato deberá contener los siguientes requisitos:

- Nombre, nacionalidad, sexo, CURP, estado civil, RFC y domicilio de trabajador y patrón.
- Duración de la jornada.
- Monto de salario y forma de pago.
- Día de pago.
- Condiciones de trabajo (día de descanso, vacaciones, que sean convenientes entre trabajador y patrón).
Etc.

(RELACIONES INDIVIDUALES)

Sujetos que intervienen:

Los principales intervinientes y de primera estancia son:

➤ El trabajador y el patrón.

Pero también el patrón puede tener:

➤ El representante o sustituto.

- **Art 8 LFT.** El trabajador es la persona física que presta servicios a una persona moral.
- **Art 10 LFT.** El patrón es la persona física o moral que contrata los servicios de uno o varios trabajadores.
- **Art 11 LFT.** El representante del patrón ejercerá dichas funciones cuando este no esté en existencia física.
- **Art 41 LFT.** El sustituto del patrón tomara las obligaciones y responsabilidades por lo menos 6 meses antes de la fecha de sustitución.

Duración:

La duración del empleo se determina en el contrato de trabajo.
Art 35 LFT.

- ✓ Por tiempo determinado.
- ✓ Contrato por tiempo indeterminado.
- ✓ Contrato por obra.
- ✓ Capacitación inicial o a prueba.

Algunos contratos, aunque tengan termino de duración pueden ser renovados dependiendo el servicio que dio el trabajador.

Los contratos que sean permanentes en una empresa se consideran por tiempo indefinido, aunque este exprese termino de duración.

**(RELACIONES
COLECTIVAS DE
TRABAJO)**

Las relaciones colectivas del trabajo son establecidas por un sindicato o un grupo de personas de una empresa y tiene como finalidad considerar a los grupos sociales que vinculen con el trabajo.

El título séptimo de la LFT esta regulado en nuestro país con la finalidad de defender sus intereses comunes de patrones y trabajadores.

Estos intereses se defienden a través de las siguientes instituciones:

Coaliciones

Art 355 LFT. acuerdo temporal de una agrupación de trabajadores para defender sus intereses.

Sindicatos

Art 356 LFT. asociación de trabajadores y patrones que se constituye para el mejoramiento y defensa de sus intereses.

Con la información de sindicatos se desprende una relación colectiva del cual puede existir dos tipos de contratos:

**Contrato colectivo
del trabajo**

Contrato que se firma entre el sindicato (patrón) y el trabajador y ambas partes estarán de acuerdo.

Contrato Ley

Art 404 LFT. es un convenio que acuerdan entre varias entidades, así como también trabajadores, sindicatos y patrones que pertenecen a una misma empresa.

**SUSPENSIÓN
DE LA
RELACIÓN
DEL
TRABAJO**

Es la suspensión que trata de conservar la relación del patrón y el trabajador, cuando se suspende los labores sin responsabilidades de ambas partes por alguna circunstancia que impide laborar.

CAUSAS - Artículo 42 LFT

- ✓ Enfermedad contagiosa del trabajador.
- ✓ Incapacidad por accidentes.
- ✓ Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
- ✓ Arresto del trabajador.
- ✓ Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales.

El patrón no se obliga al pago de salario y el trabajador a dar sus servicios.

En caso de incapacidad que se derive del riesgo de trabajo o maternidad. El patrón tiene la obligación del pago de salario, aunque el trabajador no esté dando servicios.



RECISIÓN DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO

Art 46 LFT. se trata de la finalización del trabajo establecida por ambas partes, cuando una de las partes no haya cumplido con las obligaciones establecidas.

Art 47 LFT. Causas de recisión del trabajo sin responsabilidad para el patrón.

1. Engaños del trabajador.
2. El trabajador, revelar los secretos de la empresa.
3. Que el trabajador se niegue a las medidas preventivas.
4. Desobedecer al patrón.
5. El trabajador este en estado de embriaguez en el trabajo.
Etc.

Art 51 LFT. Causas de recisión del trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

1. Que el patrón baje el sueldo sin causa.
2. Que no paguen el salario correspondiente.
3. Existencias graves en el trabajo y el patrón no hace nada.

Características:

1. Unilateralidad.
2. Potestativa.
3. Formal.

1. Despido injustificado.
2. Despido justificado.

Al despedir injustificadamente los empleados tiene derecho a exigir:

- 3 meses de salario.
- Prima de antigüedad.
- Salarios vencidos.
- 20 días de salario por año trabajado.

CLASES DE SALARIOS

Artículo 84 LFT.

- **Salario por unidad de tiempo.** Sueldo que se le otorga al trabajador dependiendo el tiempo dedicado al trabajo.
- **Salario por unidad de obra.** Sueldo que se le paga al trabajador con base al avance de la obra o unidades terminadas.
- **Salario por comisión.** Porcentaje que se le otorga al trabajador por cada venta o negocio realizado.
- **Salario a precio alzado.** Cantidad otorgada al empleado por la unidad de obra terminada, en este caso los materiales de trabajo son por parte del trabajador.

TIPOS:

- Salarios mínimos generales.
- Salarios mínimos profesionales.

PATRONES Y TRABAJADORES

LOS TRABAJADORES OBTIENEN DERECHOS AL INGRESAR A UN EMPLEO:

- Tener un salario base.
- Indemnización en caso de despido injustificado.
- Primas de antigüedad.
- Primas vacacionales.
- Vacaciones.
- Horas extras.
- Días de descanso.
- Participación en el PTU.
- Etc.

REPARTO DE UTILIDADES (PTU)

Derecho que tienen los trabajadores de recibir una parte proporcional de las ganancias de una empresa.

ART 123 LFT.

Se debe pagar el 30 de mayo de cada año cuando laboral en una empresa moral y 29 de junio quienes trabajan para una persona física.

No pueden recibir utilidades los directivos, trabajadores domésticos, artesanos y técnicos, empleados con cobros de honorarios etc.

Pueden recibir utilidades los trabajadores eventuales, ex empleados que hayan laborado en el periodo del año fiscal, padres de familia con incapacidad maternal.

ARTICULO 330-A LFT.
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES.

Obligaciones del patrón:

- Pagar a los trabajadores.
- Cumplir con las normas laborales.
- Dar herramientas necesarias de trabajo.
- Guardar a los trabajadores.
- Conceder tiempo a los trabajadores para el libre voto.

Prohibiciones de los patrones:

- Exigir o aceptar dinero.
- Portar armas.
- Hacer propagandas políticas.
- Presentarse tomado al trabajo.
- Intervenir en el sindicato.

Obligaciones del trabajador:

- Cumplir con el trabajo.
- Avisar al patrón detalle alguno.
- Dar auxilios.
- Guardar los secretos de la empresa.
- Desempeño en el trabajo.

Prohibiciones de los trabajadores:

- Presentarse en estado de embriaguez.
- Portar armas.
- Hacer propagandas.
- Llevarse herramientas de trabajo.
- Hacer actos inseguros.