



Mi Universidad

Ensayo: Ensayo

Nombre del Alumno: YENIFER ORTIZ ESPINOZA

Nombre del tema: TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA)

Parcial: I PARCIAL

Nombre de la Materia: RELACIONES LABORALES

Nombre del profesor: MIGUEL ANGEL VILLATORO AGUILAR

Nombre de la Licenciatura: CONTADURIA PUBLICA Y FINANZAS

Cuatrimestre: 4ª

INTRODUCCION

Este tema trata sobre los tipos de relaciones de trabajo lo que es individual y colectivo, sobre todo artículos que nos habla respecto a las relaciones de trabajo, en esta relación la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador y el trabajador siempre es una persona física y no solamente hablaremos de un trabajo, una ocupación, sino también, de la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona. Existen muchos artículos de la ley federal de trabajo, en la cual nos menciona los derechos que tenemos como trabajadores, así como un contrato individual de trabajo, contratos por tiempos limitados, por obra, determinados o indeterminados, como bien sabemos existe una posibilidad de solicitar contratos ley en donde se deben seguir una serie de normas y reglas. Como un punto más importante veremos sobre los derechos de un trabajador, una persona física o moral, sin embargo, el trabajador no podrá ser una persona moral porque el servicio que preste debe ser personal, es decir solo el trabajador obligado tiene que realizar el trabajo, cuando hablamos de trabajo no solo estamos hablando de un trabajador, sino también de alguien mayor que un trabajador, a quien llamamos patrón, que es otro elemento subjetivo en la relación de trabajo, definido por la propia Ley, en la que más adelante veremos que el patrón si puede ser una persona física o moral que utiliza el servicio de uno o varios trabajadores, según los artículos que nos mencionan de nuestra ley federal de trabajo. En este tema veremos diferentes puntos de vistas y todo lo relacionado con la relación del trabajo, sus causas y efectos, la rescisión de la relación de trabajo como sus causas imputables al trabajador y al patrón, como la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud de un trabajador o de su familia, al mencionar este punto, estamos hablando sobre problemas que causa un trabajador contra el patrón o problemas que el trabajador presenta, ya sea de salud o familiar, todo esto son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador todo de acuerdo a la ley federal de trabajo, lo que nos dicen los artículos, así también la terminación de la relación de trabajo que nos da a entender la disolución que produce la terminación del vínculo existente entre el patrón y el trabajador de las relaciones de trabajo, como una decisión de terminar y no poder continuar algo que hace imposible su continuación, ya sea por consentimiento mutuo, en efecto, implica el convenio mediante el cual se pone termino a la relación de trabajo o como consecuencia de la interferencia de un hecho o ya sea independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones. Sin embargo, esta situación es conocida comúnmente como renuncia. Más allá de este tema, encontraremos como dirigir una empresa, como bien sabemos, dirigir una empresa no es sencillo, cuenta con numerosas

responsabilidades e implica una serie de decisiones que no siempre son fáciles de tomar, a esto le llamamos indemnización laboral, otro caso es que la salida de algunos miembros del grupo no es una situación fácil y más para los equipos de gestión humana que implican una serie de papeleos, dentro de los cuales también encontramos la: indemnización. Otro de los puntos del trabajador es, el despido justificado, que responde al derecho, como bien dijimos los derechos que nos mencionan las leyes del empleador, de rescindir, de dejar sin efecto un contrato u otra obligación legal, el contrato cuando el trabajador ha hecho un incumplimiento grave a sus obligaciones, ya sea que se refiera a su trabajo contratado o algún comportamiento en relación con su empleo. Otro de ellos es, el despido injustificado, que hace referencia a un incumplimiento del trabajador del empleador, ya sea por una causa que lo justifique o también suelen utilizarse otras denominaciones como despido injustificado como “abusivo” o “incausado”, el empleador una vez habiendo cometido una conducta, no tiene más responsabilidad más que solo pagar una liquidación que incluye tres meses de salario. Las relaciones laborales son un conjunto de acuerdos y actividades que tiene una dimensión grupal (colectiva) y para poder operar hay que emplear trabajadores mediante contratos de trabajo. En el presente texto se dan a conocer dos de las relaciones labores como bien se explica al inicio, que es relación laboral de trabajo por tiempo determinado y relación laboral por obra determinada, ambos contratos o relaciones laborales están establecidas en el artículo 35 de la ley federal del trabajo. Por medio de la Ley Federal de Trabajo se definirán y analizarán dichas formas de contratación, junto con los contratos y su contenido. El derecho laboral en México se le resta relevancia y lo cierto es que tiene una gran importancia a nivel nacional en relación con empleados y patrón, es de suma importancia conocer las relaciones de poder en el mundo laboral, y sobre tipos de relaciones que más adelante veremos, como puntos importantes que se refieren al trabajador, decisiones que debe tomar como un empleado, sobre todo el patrón, como debe manejar la empresa con sus relaciones laborales, la relación que se inicia así implica los derecho laborales para los sujetos que quedan vinculados mediante la firma del contrato, como bien veremos más adelante lo que nos enseña algunos artículos que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación del trabajo. Para comenzar a analizar el texto, se requiere de conceptos de conocimientos importantes que estarán frecuentes más adelante y que son esenciales para comprender y analizar las diversas formas de contratación o relaciones laborales antes ya mencionadas.

Las relaciones de trabajo conforme al artículo 20 de la Ley Federal del 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, es decir, se efectuara en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, el salario se pagara directamente al trabajador, el elemento objetivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal a cambio de un salario, es decir, aceptar un trabajo o un contrato a cambio de que le paguen, ya sea semanal, quincenal o mensual. Hablando de una relación de trabajo individual, los primeros elementos personales de la relación individual del trabajo son el trabajador y el patrón, se trata de un trabajo personal donde las personas trabajadoras que están involucrados o que presten el servicio, puedan cumplir con las actividades a desarrollar y el patrón será quien dictara las ordenes y el trabajador debe aceptarlas y cumplirlas tal y como se le pide. El artículo 20 de la LFT nos señala que contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal, mediante el pago de un salario, al momento de recibir ese contrato o hacer un contrato el trabajador tendrá que presentar los requisitos que le piden como: su nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, etc., el contrato de trabajo es un elemento importante de la relación de trabajo. El artículo 35 de la LFT nos 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. Es decir, conforme al contrato que el trabajador allá tenido ahí le indican por cuanto tiempo debe presentarse, ya sea por tiempo determinado (que tiene una fecha de inicio y de termino, una fecha de presentarse y una fecha de terminar el trabajo), por tiempo indeterminado (es un contrato que se conoce como de planta o de base, tiene fecha de inicio pero no de termino), por obra (su contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo hasta que dure la obra), inicial o aprueba (el trabajador adquiera de las habilidades, el conocimiento y la experiencia). Mediante las relaciones colectivas de trabajo que son las que se establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa, coaliciones se refiere a un acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses, sindicatos, nos referimos a que no se puede obligar al trabajador a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, es un derecho del trabajador. Antes de trabajar en una nueva empresa se debe firmar un contrato laboral, como habíamos mencionado antes, el trabajador se debe presentar con tales requisitos para firmar un contrato donde estipulan, los datos del trabajador y del patrón, a esto le llamamos contrato colectivo de trabajo, en este acuerdo colectivo se especifican

las generalidades del tipo de contrato, el salario, prestaciones, horarios de trabajo y sobre todo los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores. También tenemos el contrato ley, que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, ya que esta favorece a las grandes empresas, por el contrario, con más trabajadores, un contrato podríamos decir que nos sirve para formalizar un acuerdo, es un documento escrito, por el patrón o quien quiere contratar a ese trabajador, en las cuales, encontramos diferentes tipos de contratos, como lo habíamos mencionado antes. El artículo 405 nos menciona que “los contratos ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local. Para hablar de contrato ley es necesario entender el contrato colectivo. Por lo tanto, existen algunos sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo, entre ellas está el trabajador, el artículo 8 de la LFT nos enseña que “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, cuando hablamos de subordinado nos referimos a una persona que depende o está sometido a la orden o a la voluntad de otro, nuestra ley federal de trabajo también nos enseña algunas precisiones del trabajador como; el trabajador no podrá ser una persona moral y el servicio que preste no podrá ser personal, es decir, solo el trabajador obligado tiene que realizar el trabajo. Otro de ellos, es el patrón, que es otro elemento subjetivo, aquí podemos decir, respecto a nuestra definición sobre el patrón, si puede ser una persona física o moral. También tenemos a nuestro representante del patrón, como directores, administradores, gerentes y más personas, el patrón sustituto, que es otro de los elementos sujetos, aunque la sustitución del patrón no afectara a las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. La suspensión de relación de trabajo también tiene sus causas y efectos, que en pocas palabras podría ser, una enfermedad contagiosa del trabajador, en la cual el trabajador no pueda presentarse, otra de ellas es por incapacidad temporal ocasionada ya sea por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo y puede que a este lo incapaciten temporalmente para el desempeño de su actividad. El artículo 46 de la LFT permite que trabajador o patrón, en cualquier momento pueda rescindir la relación de trabajo, la rescisión es un acto que también tiene sus propias características como potestativa y formal, también existen causas dentro la rescisión, como lo menciona el artículo 47 que son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón como desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado, etc., cuando hablamos de rescisión también estamos hablando de un despido, algo que siempre sea justificado, y aparte de

que el trabajador si despido justificado el patrón deberá pagar los siguientes conceptos; su parte proporcional del aguinaldo, su parte proporcional de vacaciones, su prima vacacional y de antigüedad. La LFT establece una distinción entre términos de rescisión o terminación, cuando hablamos de terminación estamos hablando de que el trabajador allá tomado la decisión de terminar su trabajo o puede que su contrato ya allá llegado a su fin de manera natural, existen muchas opciones, pero antes que nada terminación se refiere a la resolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de que allá sucedido un hecho. Esta situación es conocida comúnmente como renuncia, en el artículo 53 de la LFT se encuentran enlistados tipos de terminación, ya sea por el mutuo consentimiento de las partes, como se mencionó anteriormente, esto es conocido como renuncia, otro puede ser por la muerte del trabajador, por terminación de la obra o vencimiento del término, la incapacidad física o mental. La terminación se da por acuerdo de voluntades, ya sea del trabajador o del patrón, o por naturaleza o también pueden ser por circunstancias ajenas de trabajadores y patronos. La indemnización laboral, si lo trasladamos al ámbito laboral, la indemnización es una suma de dinero que debe pagar un patrón a sus colaboradores, la indemnización también cuenta con un objetivo que es reparar de algún modo el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo, como dijimos antes esta situación mucho el futuro económico del trabajador y más el de su familia. Una vez que el trabajador ya se allá retirado de su contrato ya arreglado con el patrón junto con sus documentos y todo, a esto le llamamos despido justificado, porque fue un despido en la cual el trabajador específico, justifico por qué se retira de su contrato o también puede ser que se refieran al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener una relación con su empleo. También está el despido injustificado, esto para referirnos a todo el que implica un incumplimiento del empleador, el despido injustificado es en el que el empleador habiendo incurrido a una conducta ilegal, no tiene más que la de pagar una liquidación. La liquidación es apropiadamente una indemnización que se debe pagar al trabajador, la liquidación debe incluir; tres meses de salario, prima de antigüedad que es la prestación que reconoce la permanencia en el empleo de las personas trabajadoras al momento de terminarse una relación laboral, salarios vencidos (solo en caso de despido injustificado, con límite de doce meses a partir de la notificación del despido), 20 días de salario por año trabajando (solo en caso de ser despedido injustificadamente y por condiciones laborales, estas algunas de las liquidaciones que el patrón le tiene que pagar al trabajador por el tiempo trabajado en la empresa o trabajo.

CONCLUSION

Al concluir este pequeño trabajo hemos llegado a observar que nuestro derecho como trabajadores y patronos es muy extenso, mas sin embargo esto nos a ayudado a tener una visión de lo que son las relaciones colectivas de trabajo en especial. Las relaciones laborales porque son un vínculo legal entre los trabajadores y el patrón a fin de proteger los intereses y la integridad en todo sentido tanto el trabajador como el patrón, son indispensables para que funcione la empresa. Ahora bien, regularmente trabajador y patrón acuerdan mediante un contrato por escrito, las condiciones de trabajo y el pago del salario correspondiente, originando así la relación del trabajo. Dichas condiciones se referirán a la duración del trabajo, la jornada, y el tipo de actividad y sobre el monto del salario. Las relaciones de trabajo pueden tener distinta duración, dependiendo el tipo de trabajo para que se contrata al trabajador, el trabajador puede ser contratado por: en el contrato por obra determinada u otros tipos de contratos o jornadas. Entendemos que existe una relación en estos apartados por eso mencionan en cada uno de ellos como es: muerte del trabajador, etc., la terminación de la relación colectiva de trabajo es tal y como el significado de la palabra lo indica. La creación de sindicatos es un derecho que establece la ley, sabemos que actualmente el fin de los sindicatos y coaliciones es beneficiar primordialmente a los trabajadores. Los contratos son las fuentes más importantes para el empleador y el trabajador. El contrato individual que firme cada trabajador contiene todas las condiciones de trabajo que proporcionara el empleador. El contrato de trabajo es nominado, dirigido, normado y no tiene ningún tipo de adhesión, además que es un pacto legal que une al trabajador con la empresa u trabajo. La ley federal de trabajo nos indica o nos enseña los diferentes derechos que tenemos como trabajadores, así como obligaciones o responsabilidades que debemos asumir cuando laboramos en una empresa, que derecho tenemos que tomar en cuenta, y más hablando en términos de accidentes laborales. Tomando en cuenta esta parte nos hemos dado cuenta de cuáles son los accidentes y enfermedades son cubiertas por la empresa y que indemnización le corresponde a cada una. Los despidos justificados pueden ser por varias causas, es importante que el trabajador respete las normas establecidas en su empleo. Esta actividad nos ayudó a comprender más a fondo el tema de despido justificado e injustificado como también las demás cosas que llevan a esto, es necesario saber por qué en algún futuro podríamos llegar a despedir a alguien y así sabremos como deberíamos de proceder ante una situación como esta, de la manera que sea.

Antología derechos laborales