



## **Mi Universidad**

*Nombre del Alumno: Diliany Yamileth Perez Castro*

*Nombre del tema: Tipos de relaciones de trabajo (individual y colectiva)*

*Parcial: I"*

*Nombre de la Materia: Relaciones laborales*

*Nombre del profesor: Miguel Ángel Villatoro Aguilar*

*Nombre de la Licenciatura: Contaduría Pública y Finanzas*

*Cuatrimestre: 4"*

## **INTRODUCCION**

En este ensayo que realizaremos hablaremos sobre el tema de tipos de relaciones de trabajo (Individual y colectivo) sus subtemas de Relación individual del trabajo que en la relación de trabajo existen elementos subjetivos que son los sujetos que en ella intervienen y elementos objetivos en el cual consiste o cuál es el objetivo de la misma ya que el elemento objetivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario. Por lo tanto podemos concluir que es mediante la relación de trabajo la manera en que se allá definido ya sea de manera verbal o escrita, y así mismo se crean derechos y obligaciones que se hacen entre en empleado y el patrón. La relación de trabajo fue y continua siendo el principal medio de que pueden servirse uno de los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones que son asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. El siguiente subtema por hablar será contrato individual de trabajo que nos dice que es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, también nos dice que anteriormente se señaló que existe una relación de trabajo sin contrato. Y así mismo más adelante hablaremos de otros subtemas.

## **DESARROLLO**

### **“DURACION DE LA RELACION INDIVIDUAL LABORAL”**

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. El contrato por tiempo determinado es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa una de las fechas de su duración entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término o solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija o en el caso de todos los trabajos temporales, promocionales, etc. Contrato por tiempo indeterminado, es el contrato que se conoce comúnmente como de planta o de base y tiene una fecha de inicio pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo y aunque la ley laboral en su artículo 40 señala que los trabajadores sólo tienen como obligación laborar como máximo un año. El contrato por obra es el que surge cuando su naturaleza así lo exija y normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos, etc. Por ejemplo Juan Pérez le encarga a Jorge Martínez ya que él es albañil que le construya una alberca y en cuanto el segundo, termina dicha obra y así concluye la relación de trabajo entre ambos. Contrato individual o a prueba es el tipo de contrato en el que el trabajador adquiere las habilidades, el conocimiento y la experiencia necesarios para desempeñar las tareas para las que fue contratado y el supervisor directo evalúa su desarrollo antes de ofrecerle un puesto permanente en la empresa ya que los trabajadores que se encuentran en esta clase de relación laboral reciben un sueldo, seguro social y cualquier prestación que corresponda al puesto en el que se desempeñan.

### **“RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO”**

El Derecho Colectivo del Trabajo no se refiere directamente al trabajador individualmente considerado sino también es considerado que tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción. En nuestro país, se encuentra regulado en el Título séptimo de la Ley Federal del Trabajo ya que se reconoce como la libertad de coalición de trabajadores y patrones con la finalidad de defender sus intereses comunes ya que sus intereses se defienden a través de las diferentes instituciones, como son tanto las coaliciones y los sindicatos de trabajadores o sindicatos de patrones. La Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes y Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones y es constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Es

importante mencionar que gracias a la formación de sindicatos, nace lo que conocemos como negociación colectiva y esta permite a los integrantes de los sindicatos, se pueden negociar mejores condiciones laborales para los trabajadores en su empleo.

## **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY**

Antes de comenzar a trabajar en una nueva empresa, se debe firmar un contrato laboral en donde se estipulan los lineamientos a seguir por parte del trabajador y del patrón en donde hay casos en los que funge como intermediario un sindicato de los trabajadores. 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. El objetivo de un CCT es el de otorgar la seguridad laboral de los trabajadores, teniendo un Sindicato como mediador entre la relación obrero patronal ya que una de las obligaciones de los trabajadores es cubrir la cuota del Sindicato, para que pueda seguir fungiendo como organismo autónomo y responda ante cualquier situación que se pueda suscitar en la duración del Contrato Colectivo de Trabajo nos dice que 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. Contrato ley se define como un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patrones, pertenecientes a una misma industria, el artículo 405 de la LFT explica que los Contratos Ley pueden establecerse a nivel nacional pero también pueden variar dependiendo de las diferentes entidades federativas o zonas económicas.

## **SUJETOS QUE INTERVIENEN EN L RELACION INVIDIDUAL DE TRABAJO**

Son los sujetos que directamente intervienen en la misma y se identifican en primera instancia trabajador y patrón pero como se verá más adelante en este último puede adoptar algunas otras modalidades como representante del patrón. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuándo tengan carácter general.

El otro elemento subjetivo en la relación de trabajo es el patrón y es definido por la propia Ley como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores según el artículo 10 de nuestra ley federal del trabajo. La figura del representante del patrón

es bastante común en esta época; las personas morales o empresas, al no tener existencia física, necesitan representantes que ejerzan dichas funciones y por ello en el artículo 11 de la LFT especifica quiénes habrán de ser considerados como representantes de los patrones los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

## **SUSPENSIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO: CAUSAS Y EFECTOS.**

La LFT Ley federal del trabajo no define la suspensión temporal de la relación de trabajo pero Mario de la Cueva la define como 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. Conviene resaltar que en la suspensión de la relación ambas partes dejan de estar obligadas; es decir que el patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio ya que durante la suspensión pueden presentarse circunstancias que deriven en la rescisión o terminación de la relación de trabajo pero, en todo caso, se trata de figuras diferentes. Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes:

Enfermedad contagiosa del trabajador: Se trata de una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores de la empresa. La suspensión por enfermedad contagiosa debe iniciarse desde el momento que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad y termina en el periodo que el IMSS fije como incapacidad o antes si desaparece la incapacidad y por último el trabajador está obligado a regresar a trabajar al día siguiente a la finalización de la incapacidad.

## **RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO: CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR Y CAUSALES IMUTABLES AL PATRON.**

Esa rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma ya que es decretada por alguna de las dos partes y en forma unilateral, cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas o, como dice el maestro Mario de la Cueva la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo y decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. 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. La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:

Unilateralidad: 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 ya que 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.

La falta de aviso por escrito es causal para que el despido se considere injustificado ya que esta obligación no es aplicable en el caso de que el trabajador sea quien decida dar por terminada la relación de trabajo, el despido, siempre que sea justificado, provoca la culminación de la relación de trabajo sin embargo, para quedar eximido de cualquier adeudo con el trabajador

## **TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO: TERMINACION ART. 53, L. F. T.**

Mario de la Cueva define la terminación como la disolución de las relaciones de trabajo y por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho es independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, en caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo esta situación es conocida comúnmente como renuncia. Como podemos darnos cuenta la propia definición señala que la terminación también puede darse por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad de ambas partes y por ello, es necesario conocer las causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo

Como acabamos de mencionar anteriormente, este supuesto es conocido comúnmente como renuncia y el trabajador decide generalmente separarse de su trabajo, presentando la renuncia al patrón y éste decide si la acepta o no. Una de las características de las relaciones de trabajo es el carácter personal que tiene la misma, esto es que nadie puede prestar el servicio por cuenta del trabajador ya que por ello será obvio considerar que una vez muerto el trabajador, no pueda subsistir la relación de trabajo con algún familiar o dependiente del trabajador

Si un trabajador independientemente de la causa, tiene alguna incapacidad física o mental, se puede terminar la relación de trabajo como una excepción a esta causal, los artículos 54 y 499 conceden al trabajador la posibilidad de que se le otorgue un nuevo puesto que vayan acorde con las capacidades que tiene el trabajador.

## **INDEMNIZACION LABORAL**

Claramente podemos darnos cuenta que dirigir una empresa no es sencilla ya que esta tarea viene acompañada de numerosas responsabilidades e implica una serie de decisiones que no siempre son fáciles de tomar, y sabemos que la salida de miembros del equipo no es una situación fácil y para los equipos de gestión humana implican una serie de papeleos, dentro de los cuales encontramos la indemnización

Si buscamos el significado del término indemnización, encontraremos lo siguiente que es la compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado un daño a otra, que por lo tanto si lo trasladamos al ámbito laboral, la indemnización es una suma de dinero que debe pagar un patrón a sus colaboradores cuando decide rescindir la relación laboral de forma improcedente o sin justificación. En este sentido, la indemnización pretende remediar la pérdida del trabajo y los salarios percibidos gracias a este al garantizar una compensación económica se espera que el trabajador pueda hacer frente a sus gastos durante cierto tiempo

## **DESPIDO JUSTIFICADO**

Responde al derecho del empleador de rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave a sus obligaciones, ya sea que se refieran al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener en relación con su empleo, nuestra legislación establece listas limitativas, más o menos extensas, de las causales de despido, las que casi siempre dejan grandes espacios a la subjetividad en su interpretación.

Por lo general el despido justificado por causas imputables al trabajador no acarrea ninguna consecuencia económica para el empleador ya que en México los trabajadores permanentes que son despedidos justificadamente tienen derecho a la prima de antigüedad a pesar de que no se cubre a quien se separa voluntariamente, si no ha cumplido quince años de antigüedad.

Cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito, que este comprende lo siguiente: En el monto del finiquito están comprendidos el pago por los días trabajados después del pago que antecede al término del contrato laboral ya que la parte proporcional de las prestaciones de ley generadas como aguinaldo y prima vacacional, así como los días de vacaciones que no fueron disfrutados.

## **DESPIDO INJUSTIFICADO**

El despido injustificado es en el que el empleador habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una liquidación, también se utiliza en forma genérica el término de “despido injustificado” para referirnos a todo el que implica un incumplimiento del empleador, ya sea por carecer de una causa que lo justifique o por no cubrir los requisitos formales respectivos, específicamente en cuanto al aviso de despido. En México el trabajador puede optar por la reinstalación o por una indemnización de tres meses de salarios más la prima de antigüedad, y los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se le reinstale o indemnice, aunque si el contrato es por obra o tiempo determinados, los salarios vencidos no pueden exceder la duración prevista en el contrato.

La liquidación es propiamente una indemnización que se debe pagar al trabajador cuando la responsabilidad de la rescisión de la relación laboral recae en el patrón y se encuentra sustentado en la Ley Federal del Trabajo pero esto ocurre cuando el empleador rescinde el contrato sin responsabilidad por parte del trabajador, o si éste renuncia por una falta grave cometida por el patrón o por la existencia de algún peligro grave relacionado con el trabajo

La liquidación debe incluir:

- 3 meses de salario
- Prima de antigüedad
- Salarios vencidos ( solo en caso de despido injustificado, con límite de 12 meses a partir de la notificación del despido)
- 20 días de salario por año trabajado ( solo en caso de ser despedido injustificadamente)
- Condiciones laborales



## CONCLUSION

En conclusión podemos aprender cómo trabajar dentro de una empresa y nos damos cuenta que no es nada fácil llevar algunos de los tramites que se organizan dentro de ella no son nada fáciles, ya que para establecer una relación laboral se debe de firmar un contrato, para que nosotros podamos tener un vínculo en las partes. Como vinculo podemos ver la relación entre conexión de una empresa y sus empleados ya que son las relaciones laborales que se forman a través de un contrato de trabajo. Estando dentro de una empresa debemos de ser muy responsables para que a la hora de dejar el cargo nos den una buena liquidación por el buen trabajo que realizamos estando dentro de la empresa ya que sea por lo contrario, nos iremos a problemas. Claramente nos dice que si debemos presentar un servicio lo hagamos con mucho empeño, dedicación y que sea voluntariamente.

También nos dice que la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma y es decretada por alguna de las dos partes que en forma unilateral como cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas o como una de las cosas que dice el maestro Mario de la Cueva “la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.

En la suspensión de trabajo según sus causas y defectos: No se debe de confundir esta suspensión con alguna incapacidad derivada del riesgo de trabajo, o con una suspensión por maternidad en ambos casos subsiste la obligación del pago del salario o aun cuando el trabajador o trabajadora no se encuentre prestando sus servicios ya que durante la suspensión pueden presentarse circunstancias que deriven en la rescisión o terminación de la relación de trabajo pero, en todo caso, se trata de figuras diferentes y de igual manera el trabajador tiene la suspensión por enfermedad contagiosa que debe iniciarse desde el momento que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad y termina en el periodo que el IMSS fije como incapacidad o antes si desaparece la incapacidad.



