



ENSAYO

Nombre del Alumno: CLARIBET VAZQUEZ HERRERA

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

Parcial: 1RO

Nombre de la Materia: RELACIONES LABORALES

Nombre del profesor: MIGUEL ANGEL VILLATORO ESCOBAR

Nombre de la Licenciatura: CONTADURIA PUBLICA Y FINANZAS

Cuatrimestre: 4TO

En el siguiente trabajo nuestro principal objetivo es entender el tema: TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO.

Aquí veremos desde las principales relaciones como son: La relación individual de trabajo y la relación colectiva de trabajo, veremos sus definiciones, sus causas, sus efectos y sus principales características de ellas.

Nos introduciremos en saber la estructura de estas relaciones laborales, desde quienes son los principales implicados en esta, que derechos tienen tanto los trabajadores como también los patronos, Conoceremos los lineamientos que deben tener los empleos, que debe haber en las instalaciones las consecuencias que habrá si el trabajador hace caso omiso a ellas. Así mismo nos daremos cuenta de todos los derechos que debe de gozar el trabajador al adquirir un empleo. Ya que para esto es muy importante saber la definición de los CONTRATOS, saber que tipos de contratos existen, sus cláusulas, derechos y obligaciones. En este mismo se dan a conocer las duraciones que puede tener una relación laboral, de igual manera las diferentes formas en que se puede suspender la relación de trabajo o definitivamente cuando haya una rescisión de la relación laboral.

Por lo tanto, conoceremos la diferencia entre una suspensión de la relación de trabajo, a una rescisión de la relación de trabajo, y una vez sabiendo eso, conoceremos que es un despido justificado y uno injustificado, sabremos tanto como sus causas y efectos, teniendo en cuenta que al existir un despido habrá: finiquito, liquidación, esperamos el entendimiento de este tema.

Unidad 1.

Tipos de relaciones de trabajo (Individual y colectivo)

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Existen diferentes tipos de relaciones de trabajo. Para entender mejor estos temas tendremos en cuenta las siguientes definiciones:

Trabajador: Conforme al artículo 8o. de la LFT, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Patrón: “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, según el artículo 10 de nuestra ley federal del trabajo.

Una relación individual del trabajo según el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Una vez teniendo en cuenta esta definición queda deducido que no tiene que haber un contrato para que haya una relación laboral pues esta también puede existir mediante solo un acuerdo de voluntades de manera verbal (trabajador-patrón). Pero el no tener un contrato de trabajo no indica que el patrón trate de manera inhumana, injusta y que no haga valer o le otorgue los derechos que le corresponde al trabajador. El no tener un contrato de trabajo no significa que el patrón evada su responsabilidad en el pago de cualquier cantidad por la prestación del servicio. Cualquier trabajo tiene derechos que asegura la salud y la vida del hombre y proporciona a cualquier trabajador una existencia decorosa.

En la relación de trabajo existen elementos subjetivos (Trabajador-Patrón) y elementos objetivos (Es la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario.). Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma

En una relación de trabajo INDIVIDUAL, como su nombre lo dice, no existe ningún tercero que intervenga, ya que el trabajador con el que se haya hecho o no un contrato de trabajo será el único obligado en desempeñar las actividades que el trabajo solicite y de esta manera al dar el servicio personal prestado este debe pagarse con un salario.

Ahora bien, según el artículo 20 de la LFT señala que “contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. Se recalca que no importa la forma en que se haya hecho el contrato individual de trabajo siempre tendrá que existir una obligación del trabajador en cumplir el trabajo y una obligación al patrón en darle un salario a cambio del trabajo prestado, todo esto será regulado bajo las normas laborales.

El artículo 24 dice que las condiciones del trabajo tienen que ser por escritas, sin embargo, el artículo 26 dice que, aunque no estén por escritas no priva al trabajador de sus beneficios que le otorgan las normas laborales, ni al patrón del servicio que deba recibir. El contrato de trabajo deberá contener según el artículo 25: Datos del trabajador y el patrón (Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio, las condiciones e información del trabajo), Condiciones de trabajo (El servicio o servicios que deban prestarse, tipo de relación de trabajo, El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo, La duración de la jornada, La forma y el monto del salario, El día y el lugar de pago del salario, días de descanso, vacaciones, etc.), designación de beneficiarios, etc.

El contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral determina la duración en el empleo, y esta misma ley establece que hay diferentes tipos de contratos:

Contrato por tiempo determinado (se establece en forma precisa la fecha de su duración).

Contrato por tiempo indeterminado (tiene fecha de inicio, pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo, de base)

Contrato por obra (tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra).

Capacitación inicial o a prueba (mientras su supervisor directo evalúa su desarrollo antes de ofrecerle un puesto permanente en la empresa).

Ahora bien, una Relación colectiva de trabajo son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa u organización patronal, o un grupo de unas u otras. Esta relación laboral también tiene sus derechos, que es parecida a la de la relación individual, estos derechos colectivos protegen a los trabajadores (tanto como hombres, mujeres y menores) para vigilar que estos derechos se cumplieran hay diferentes instituciones que se crearon, como las COALICIONES y SINDICATOS.

Según el artículo 355 de La Ley Federal de Trabajo Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. Y en el artículo 356 de la misma dice que un Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte de un sindicato o de una coalición, mas sin embargo no se pueden obligar a unirse a cualquiera de estos. Gracias a los sindicatos nace la negociación colectiva, esta permite a los trabajadores exigir mejores condiciones en sus empleos, gracias a eso nacen 2 tipos de contratos: CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO y CONTRATO LEY.

Un contrato colectivo de trabajo son casos en los que funge como intermediario un sindicato de los trabajadores. Es decir, el contrato se firma entre sindicato-patrón y el trabajador es adherido a este acuerdo. 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. Estos contratos buscan garantizar los intereses económicos, profesionales y sociales de las personas inscritas dentro de la organización.

Claro dentro de estas organizaciones existen obligaciones para los empleados y una de estas es: es cubrir la cuota del Sindicato para que este responda ante cualquier situación.

Mientras que un Contrato Ley se define como un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patrones, pertenecientes a una misma industria. Aquí se establecen las condiciones y características específicas que debe cumplir un trabajador o empleado, al prestar cierto servicio dentro de cualquier rama de la industria.

En cualquier trabajo puede existir una suspensión de la relación de trabajo, la característica esencial de la suspensión es la temporalidad, es decir, la posibilidad de dejar sin efectos una relación individual, durante algún tiempo específico. Algunas causas de estas suspensiones pueden ser: Enfermedad contagiosa del trabajador, incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, Arresto del trabajador. Dependiendo el tipo de situación del trabajador se definirá si el patrón esta obligado a darle salario o no, y esta suspensión tiene como mayor efecto que durante algún tiempo delimitado, ninguna de las dos partes tiene que cumplir con las obligaciones laborales que adquirió; es decir, ni el patrón está obligado al pago del salario, ni el trabajador a la prestación del servicio.

También en las relaciones laborales puede existir una Rescisión. Una Rescisión es la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones y esto lo puede hacer el patrón o el trabajador en cualquier momento sin ninguna responsabilidad siempre y cuando haya una causa justificada. La rescisión es un acto jurídico que tiene 3 principales características indispensables: Unilateralidad (Es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo, es decir, 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). 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). Cuando hay una falta de aviso por escrito se considere como despido injustificado, esto no es valido cuando el trabajador decida terminar la relación de trabajo.

Basándonos en el Artículo 47., Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el

patrón: Engañar al patrón en cuanto a conocimientos del trabajador, no mantener la disciplina en el trabajo con sus compañeros, tener inasistencias, desobedecer ordenes del patrón, etc. Y casi las mismas causas son las de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, como; engañar al trabajador en cuanto a las condiciones del empleo, tratar mal al trabajador, discriminarlo, reducir el salario, que el trabajo no tenga seguridad y salubridad, etc. En todos los casos, el trabajador cuenta con 30 días para retirarse del trabajo y el patrón está obligado a cubrir la indemnización que establece el artículo 50 de la LFT. También existen otras causas de una rescisión de trabajo según el artículo 53 de la LFT, como, por ejemplo, El mutuo consentimiento de las partes, La muerte del trabajador, La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, A diferencia de la rescisión, llámese despido o retiro, el patrón no se obliga a pagar **indemnización** alguna.

Una 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. y el objetivo de esta es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo.

Un despido justificado es cuando el patrón puede rescindir la relación laboral con su trabajador, la principal causa de este acontecimiento es una grave falta del trabajador, puede ser que este haya violado alguna norma laboral, a ver causados prejuicios irreparables o no haber cumplido con sus obligaciones, al a ver ocurrido esto el patrón debe de hacer una carta donde le hará saber la causa de su despido. Si el despido es justificado el patrón casi no tiene obligaciones con el trabajador, pero el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito, el pago del finiquito debe hacerse ya sea el caso de que el trabajador presente su renuncia o el empleador le despidiera (en el finiquito sólo hay prima de antigüedad si el trabajador laboró en la empresa por más de 15 años.)

Entonces el despido injustificado 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, frente a un despido injustificado tiene la obligación de pagar una **liquidación**.

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. 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.

Concluimos comprendiendo la importancia de una relación laboral, entendiendo que hay 2 tipos de relaciones: tanto la individual (que comprende al patrón - trabajador) o la colectiva (el trabajador-sindicatos y patrón) teniendo en cuenta las estructuras de los contratos que tiene que haber en cada una de las relaciones, más si embargo entendimos perfectamente que existe una relación de trabajo, haya contrato, escrito o no. una relación de trabajo puede existir mediante un acuerdo de ambas partes ya sea escrito o verbal. Comprendimos que tanto puede durar una relación de trabajo, ya sea individual o colectiva, también comprendimos diferentes artículos de la Ley Federal del Trabajo, donde nos dice claramente que derechos y obligaciones, puede gozar un trabajador, tanto como un patrón. También comprendimos el significado y diferencia de una suspensión de la relación de trabajo a una rescisión de la relación de trabajo. explicando que cuando haya una suspensión, no puede existir una obligación del patrón hacia el trabajador, más sin embargo esto solo se da por diferentes causas. Al igual diferenciaremos las causas de una requisición, sabiendo muy bien cuando es que el trabajador tiene obligaciones con el patrón y viceversa.

Referencias

<https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-relaciones-laborales.html#:~:text=Una%C2%A0relaci%C3%B3n%20laboral%C2%A0es%20aquella%20comunicaci%C3%B3n%20que%20se%20hace%20de%20acuerdo%20con%20un%C2%A0contrato%20escrito%20entre%20un%20empleador%20y%20un%20empleado.%20En%20la%20mayor%C3%ADa%20de%20los%20pa%C3%ADses%20no%20se%20permite%20la%20celebraci%C3%B3n%20verbal%20de%20contratos%20de%20trabajo%20entre%20un%20trabajador%20y%20un%20empleador.>

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

