



Nombre del Alumno: Juan Antonio Espinosa Hernández

Nombre del tema: supernota

Parcial: 3

Nombre de la Materia: RELACIONES LABORALES

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre de la Licenciatura: administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre: 4

TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA)

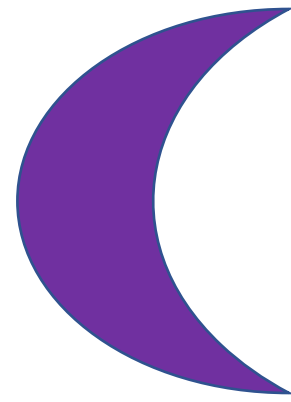
Conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario"

Conforme a esta definición, queda claro que no es imperativa la existencia del contrato físico o escrito de trabajo para que exista y surta efectos la relación de trabajo, ello quiere decir que no puede existir un contrato de trabajo que no origine una relación de trabajo.

Contrato individual de trabajo: El artículo 20 segundo párrafo 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"

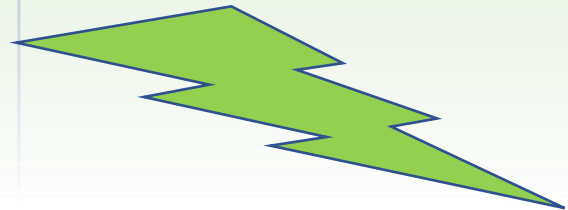


Duración de la relación individual laboral:
El artículo 35 de la LFT señala que
“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado



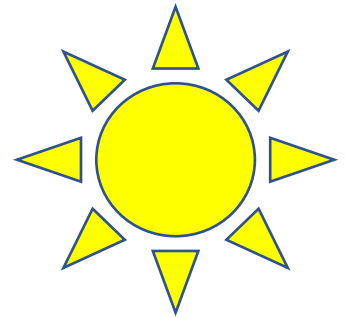
La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral, misma que establece la existencia de los tipos de contratos, que para su análisis los dividiremos

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



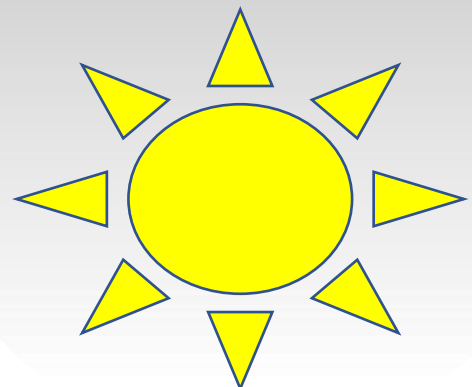
Contrato por tiempo indeterminado: “Es el contrato que se conoce comúnmente como de planta o de base; tiene fecha de inicio, pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo

Contrato por obra: es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija, normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos, etc.; se entenderá que el contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, más si subsiste la materia de trabajo la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia.



Contrato inicial o a prueba: El propósito de este tipo de contrato es que el trabajador adquiera las habilidades, el conocimiento y la experiencia necesarios para desempeñar las tareas para las que fue contratado, mientras su supervisor directo evalúa su desarrollo antes de ofrecerle un puesto permanente en la empresa.

Relaciones colectivas de trabajo: e acuerdo con Juan D. Pozzo, El Derecho Colectivo del Trabajo no se refiere directamente al trabajador individualmente considerado, sino que tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción

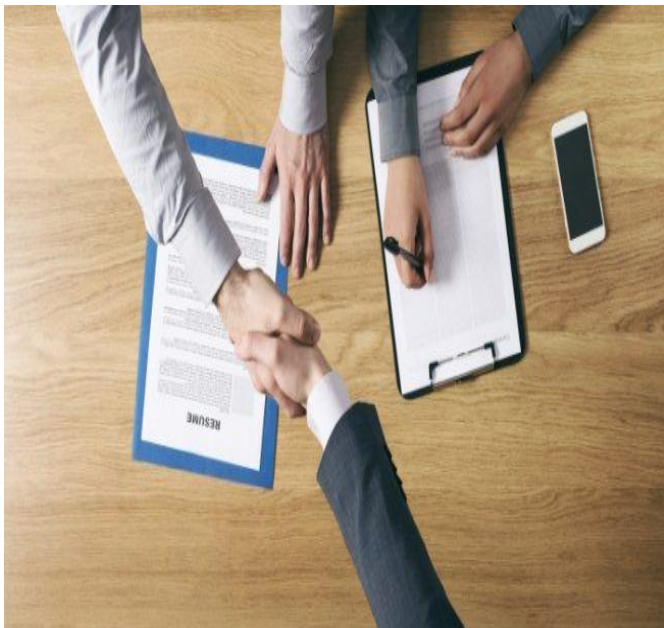
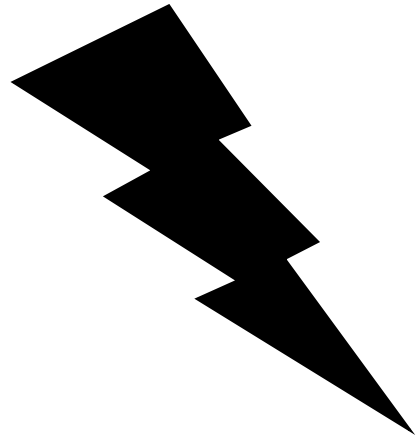




COALICIONES: Un concepto que adquiere significado especial al tratar de temas de Derecho Colectivo del Trabajo es el de Coalición; figura que se encuentra consagrada en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: <>

SINDICATOS

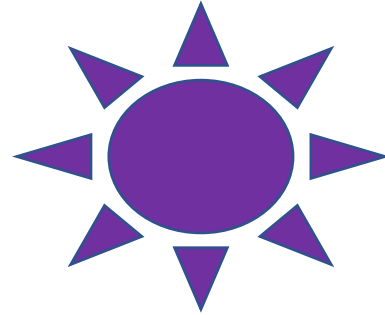
La Ley federal del trabajo señala en su artículo 356: <<Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses>>.



Contrato colectivo de trabajo y contrato ley: 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.”

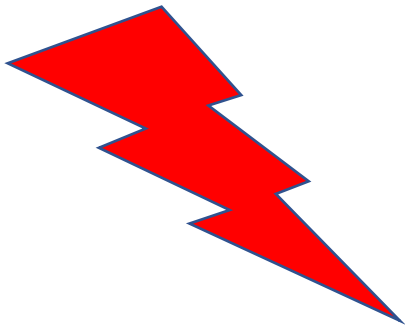
Contrato ley: Según lo establecido por el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el Contrato Ley se define como un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patrones, pertenecientes a una misma industria

Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo: Trabajador
Conforme al artículo 80. de la LFT, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado



Rescisión de la relación de trabajo: 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.

Esa rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, 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, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones



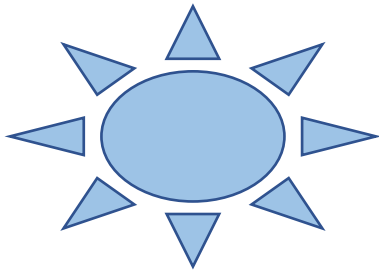
Suspensión de la relación de trabajo: La LFT (Ley federal del trabajo), no define la suspensión temporal de la relación de trabajo, pero Mario de la Cueva la define como “...una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:

Unilateralidad

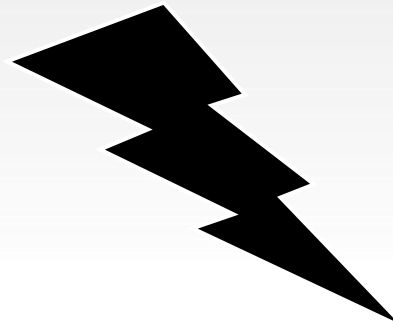
Potestativa

Formal



Terminación de la relación de trabajo: Mario de la Cueva define la terminación como “la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”

En el mercado laboral actual, la práctica de firmar renunciaciones sin fecha o documentos en blanco desde el momento de la contratación se ha vuelto muy frecuente.



INDEMNIZACIÓN LABORAL: El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo. Como dijimos antes, una decisión de esta clase afecta su futuro económico y el de su familia. 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: El 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, Por lo tanto, si el patrón no adecua de forma elemental al despido del trabajador, este, puede demandar al patrón ante un tribunal que decidirá si hubo justificación o no.

Despido injustificado: Utilizamos 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. Además de ésta, se suelen utilizar otras denominaciones como despido “arbitrario”, “abusivo”, “improcedente” o “incausado”. 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.

