



NOMBRE DEL ALUMNO: Jorge Porras Jiménez

NOMBRE DE LA PROFESORA: GLADIS ADILENE HERNANDEZ LÓPEZ

NOMBRE DEL TEMA: TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO

MATERIA: RALACIONES LABORALES

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: Medina Veterinaria y Zootecnia

CUATRIMESTRE: IV

4 °A

COMITAN DE DOMINGUEZ, CHIAPAS A 23 DE SEPTIEMBRE DEL 2023





TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA).

Relación individual del trabajo

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.

En la relación de trabajo existen elementos subjetivos (los sujetos que en ella intervienen) y elementos objetivos (en qué consiste o cuál es el objetivo de la misma).

CARACTERÍSTICAS:

- Se trata de un trabajo personal porque obliga sólo a las personas en ella involucradas
- Debe darse a cambio del servicio prestado un salario



Contrato individual de trabajo

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".

El contrato de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo; sin embargo, no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, una renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley

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.

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 en:

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

Relaciones colectivas de trabajo.

El 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.

Legalmente en nuestro país, se encuentra regulado en el Título, séptimo de la Ley Federal del Trabajo, reconociéndose la libertad de coalición de trabajadores y patronos con la finalidad de defender sus intereses comunes.

Dichos intereses se defienden a través de las diferentes instituciones:

- Coaliciones
- Sindicatos

Contrato colectivo de trabajo y contrato ley.

Hay 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. A este tipo de acuerdo, se le denomina Contrato Colectivo de Trabajo.

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.

- 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 patronos, pertenecientes a una misma industria.

Suspensión de la relación de trabajo: Causas y efectos.

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".

Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes:

- Enfermedad contagiosa del trabajador
- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad
- Prisión preventiva del trabajador
- Arresto del trabajador

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".

Causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo:

- El mutuo consentimiento de las partes
- La muerte del trabajador.
- La incapacidad física o mental

Indemnización laboral

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

Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.

Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón.

- 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",



Rescisión de la relación de trabajo

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.

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables: Unilateralidad, Potestativa, y formal.

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



Despido injustificado

Nos referimos 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.

Por lo tanto podemos concluir que el empleador, 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 recaerá en el patrón

REFERENCIAS:

Antología UDS
BERMUDEZ Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, México, Edit. Oxford, 2000

