



Mi Universidad

Supernota

Nombre del Alumno: Francisco de Jesús Álvarez Velasco

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

Parcial: I

Nombre de la Materia: Relaciones laborales

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre de la Licenciatura: Medicina veterinaria y zootecnia

Cuatrimestre: 4

Tipos de relaciones de trabajo (individual y colectiva)

Relación individual de 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

En la práctica laboral, muchas empresas aceptan e incorporan a trabajadores, sin que los mismos cuenten con un contrato de trabajo; eso no implica que el trabajador pueda recibir un trato inhumano, injusto y no acorde con las garantías esenciales otorgadas por la Constitución y la Ley federal del trabajo

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo

En la relación de trabajo existen elementos subjetivos y elementos objetivos

podemos concluir que es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón

Contrato individual de trabajo:

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 artículo 21 de la LFT señala la presunción de que existe un contrato y, por ende, una relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y quien lo recibe

el artículo 24 señala que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito, sin embargo, el artículo 26 establece que la falta de escrito que contenga las condiciones laborales, no priva al trabajador de los beneficios que otorguen las normas laborales ni al patrón, del servicio que deba recibir

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón

Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba

El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible

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

La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley

Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón

La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia

el contrato de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo

Duración de la relación individual de trabajo:

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

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

Relaciones colectivas de trabajo:

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

El Derecho Colectivo del Trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social

Dichos intereses se defienden a través de las diferentes instituciones, como son tanto las coaliciones y los sindicatos de trabajadores o sindicatos de patrones

Contrato colectivos 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

el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos

Dentro de la Ley Federal de Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo abarca desde los artículos 386 hasta el 403

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

Una de las obligaciones de los trabajadores es cubrir la cuota del Sindicato, para que este pueda seguir fungiendo como organismo autónomo

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

el Contrato Ley puede ser solicitado y demandado únicamente por los sindicatos de trabajadores

Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo:

son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón

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

- El trabajador no podrá ser una persona moral.
- El servicio que preste debe ser personal; es decir, sólo el trabajador obligado tiene que realizar el trabajo. Existe subordinación con respecto a otra persona (patrón), que puede ser física o moral.

El otro elemento subjetivo en la relación de trabajo es el patrón, definido por la propia Ley como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores

La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley

Suspensión de la relación de trabajo: causas y efectos

La LFT no define la suspensión temporal de la relación de trabajo

Conviene resaltar que, en la suspensión de la relación, ambas partes dejan de estar obligadas

No debe confundirse esta suspensión con alguna incapacidad derivada del riesgo de trabajo, o con una suspensión por maternidad

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

- Enfermedad contagiosa del trabajador

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

El trabajador está obligado a regresar a trabajar al día siguiente a la finalización de la incapacidad

Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo

Pueden darse situaciones ajenas a toda actividad profesional del trabajador que lo incapaciten temporalmente para el desempeño de su actividad

Rescisión de la relación de trabajo: Causas imputables al trabajador y causales imputables al patrón

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

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

- Unilateralidad
- Potestativa
- Formal

La falta de aviso por escrito es causal para que el despido se considere injustificado

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón

El despido, siempre que sea justificado, provoca la culminación de la relación de trabajo

- Parte proporcional del aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.
- Prima vacacional
- Prima de antigüedad.

Terminación de la relación de trabajo: Terminación Art. 53, L.F.T

La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación; sin embargo, en el uso común de los mismos podrían considerarse sinónimos

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

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

La principal consecuencia de la terminación es, por supuesto, el rompimiento del vínculo laboral

A diferencia de la rescisión, llámese despido o retiro, el patrón no se obliga a pagar indemnización alguna

La terminación se da por acuerdo de voluntades entre las partes o por circunstancias ajenas a la voluntad de trabajadores y patrones

INDEMNIZACIÓN LABORAL

Esta tarea viene acompañada de numerosas responsabilidades e implica una serie de decisiones que no siempre son fáciles de tomar

Dentro de las decisiones más difíciles de tomar está el hecho de despedir a un empleado

Decidir sobre el futuro de un colaborador en tu equipo implica decidir sobre el futuro financiero de esa persona

Indemnización, encontraremos lo siguiente: es la compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado un daño a otra

El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo

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

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

Es también elemento común la carta o aviso de despido que el empleador debe dar al trabajador, para que conozca las razones de la rescisión y pueda atacarlas en juicio

El despido justificado por causas imputables al trabajador no acarrea ninguna consecuencia económica para el empleador

En México los trabajadores permanentes que son despedidos justificadamente tienen derecho a la prima de antigüedad

Es importante mencionar que cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito

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

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

Cuando sucede una conducta con esta característica es importante mencionar existe tal derecho

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

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

Por lo tanto, podemos concluir que el empleador, frente a un despido injustificado tiene la obligación de pagar una liquidación

Bibliografía