

UDS

TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA).

- **ALUMNA**: Paola Elizabeth Maldonado Cancino
- **PROFESOR**: Gladis Adilene Hernández
- **PARCIAL**: #1
- **MATERIA**: relaciones laborales
- **LICENCIATURA**: Medicina veterinaria y zootecnia
- **CUATRIMESTRE** #4

TIPOS DE RELACIONES LABORALES

INDIVIDUAL Y COLECTIVA

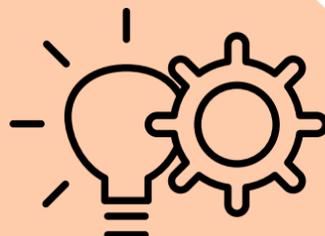
1.1.1 RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

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, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

El elemento objetivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario.

trabajo:

- Se trata de un trabajo personal porque obliga sólo a las personas en ella involucradas; es decir, el trabajador que preste el servicio será el único obligado a cumplir con lo establecido en la propia relación
- Hay subordinación en cuanto a que existe un superior jerárquico (patrón o su representante), quien dictará las órdenes, debiendo el trabajador aceptarlas y cumplirlas, en la medida de sus aptitudes, capacidades, estado o condición.
- Debe darse a cambio del servicio prestado un salario; si fuera de otra forma, podría tratarse de otro tipo de relación como servicio social o beca, pero en ningún caso, una relación de trabajo.



1.2 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 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

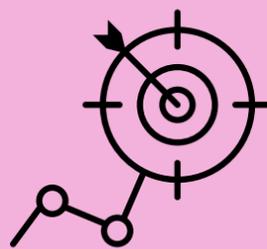


1.3 DURACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL LABORAL

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 en:

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



1.4 RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

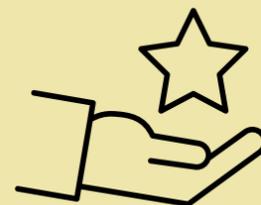
Dichos intereses se defienden a través de las diferentes instituciones, como son tanto las coaliciones y los sindicatos de trabajadores o sindicatos de patrones.

- 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: <<Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus interés comunes>>.

- 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>>.

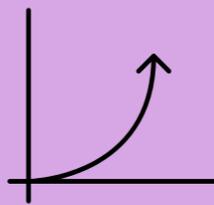


1.5 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY.

- 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."

Dentro de la Ley Federal de Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo abarca desde los artículos 386 hasta el 403. Estos apartados abarcan todos los puntos que debe contener un CCT.

- 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. En este documento, 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.



1.6 SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

- 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

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", según el artículo 10 de nuestra ley Federal del trabajo. 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, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

- Patrón sustituto

el artículo 41, "la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".



1.7 SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: CAUSAS Y EFECTOS.

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 que no constituya un riesgo de trabajo.
- Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
- Arresto del trabajador.
- Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales.



1.8 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR Y CAUSALES IMPUTABLES AL PATRÓN

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.

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, el patrón deberá pagar los siguientes conceptos:

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



1.1.9 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: TERMINACIÓN ART. 53, L.F.T

Se encuentran enlistadas en el artículo 53 de la LFT y son:

- El mutuo consentimiento de las partes.
- Como se mencionó 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.

- La muerte del trabajador.

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 terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.

Esta causal está relacionada con la duración de la relación de trabajo, como regla general, por la LFT

- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

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



1.10 INDEMNIZACIÓN LABORAL.

Dirigir una empresa no es sencillo.

- Esta tarea viene acompañada de numerosas responsabilidades e implica una serie de decisiones que no siempre son fáciles de tomar.
- Decidir sobre el futuro de un colaborador en tu equipo implica decidir sobre el futuro financiero de esa persona. 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.
- El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo.



1.11 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 general, 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.
- Es importante mencionar que en el finiquito sólo hay prima de antigüedad si el trabajador



1.12 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".

