



UDS

Mi Universidad

RELACIONES LABORALES

Yuleni Antonia morales aguilar

Medicina veterinaria y zootecnia

Cuatrimestre 4

Comitán de Domínguez, 24 de SEPTIEMBRE de 2023

RELACIONES LABORALES

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"

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".

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".

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

DE ACUERDO CON JUAN D. POZZO, <>. POR SU PARTE, MARIO DE LA CUEVA DICE: << EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES LA ENVOLUCURA DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. DEL DERECHO PROTECTOR DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL; ES EL CAMINO PARA LA CREACIÓN DE ESTOS ESTATUTOS Y PARA VIGILAR SU CUMPLIMIENTO; ES UN DERECHO INSTRUMENTAL, MEDIO PARA ALCANZAR UN FIN Y TIENE SU APOYO EN LOS DERECHOS NATURALES DE LIBERTAD E IGUALDAD>>.

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

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"
•Patrón sustituto - Por último, la figura del patrón sustituto que, aunque no está expresamente definido en la LFT, se contempla su posible existencia en el artículo 41

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"



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

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

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

INDEMNIZACIÓN LABORAL.

SI BUSCAMOS EL SIGNIFICADO DEL TÉRMINO INDEMNIZACIÓN, ENCONTRAREMOS LO SIGUIENTE: ES LA COMPENSACIÓN QUE DEBE OTORGAR UNA PERSONA POR HABER OCASIONADO UN DAÑO A OTRA. LA FORMA COMÚN DE INDEMNIZAR ES CON DINERO, POR TANTO, LA INDEMNIZACIÓN SUELE SER MONETARIA

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.



DESPIDO INJUSTIFICADO.

UTILIZAMOS EN FORMA GÉNÉRICA 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".

BIBLIOGRAFIA.

Antologia

