

CUADRO SINOPTICO

Carlos Daniel García López

Nombre del tema: Tipos De Relaciones De Trabajo (Individual y Colectiva) y Condiciones De Trabajo

Parcial II

Nombre de la Materia: Relaciones laborales

Nombre del profesor: GLADIS ADILENE HERNANDEZ LOPEZ

Licenciatura en administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre 4



Tipos de relaciones de trabajo (individual y colectivo)

Relación individual del trabajo

Los primeros, que son los que denominamos elementos personales de la relación individual del trabajo, que estos elementos son el trabajador y patrón

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

Contrato individual de trabajo.

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; tampoco significa que el patrón dejará de recibir el servicio comprometido.

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".

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

Relaciones colectivas de trabajo

Relación colectiva puede existir o nacer cualquiera de los dos tipos de contratos, uno denominado contrato colectivo de trabajo y el otro denominado contrato ley, es necesario recalcar, que solo uno de ellos se puede generar, después de una negociación colectiva de trabajo.

Tipos de relaciones de trabajo (individual y colectivo)

Contrato colectivo de trabajo y contrato ley.

Convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patronos, 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.

Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.

TRABAJADOR Y PATRÓN

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.

Patrón: "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". El patrón sí puede ser persona física o moral.

Suspensión de la relación de 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 que no constituya un riesgo de trabajo.

Rescisión de la relación de trabajo.

"la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".

Terminación de la relación de trabajo.

"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". Como se desprende de la definición anterior, en caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo.

Tipos de relaciones de trabajo (individual y colectivo)

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.

A 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.

Despido injustificado.

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.

CONDICIONES
TRABAJO

DE

Concepto de jornada laboral.

La jornada es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”. “Duración diaria o semanal del trabajo”.
La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales.

Clases y Duración.

La jornada de trabajo puede ser, según el artículo 60 de nuestra multicitada ley federal del trabajo:

- Diurna, la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y con una duración máxima de ocho horas;
- Nocturna, la comprendida entre las 20 y las 6 horas, y con una duración máxima de siete horas, y
- Mixta, la que comprende horarios de la diurna y la nocturna, siempre que la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media (en otras palabras, que no termine sus labores después de las 23:30 horas); esta jornada mixta tiene un máximo legal de siete horas y media.

Jornada extraordinaria.

El tiempo extra que el empleado trabaja fuera de su jornada estipulada originalmente dentro de su contrato laboral implica una obligación de pago adicional para el patrón.

Por ejemplo: imaginemos que el horario de trabajo de un empleado en una oficina es de 09:00 a 17:00 horas. Un día, su patrón le pide que trabaje hasta las 20:00. Hay 3 horas extra que ese empleador deberá pagar de acuerdo con la ley. En este sentido, la ley laboral establece que el número de horas extra no puede ser superior a 3 en la jornada diaria. Por otra parte, solo se podrá hacer horario adicional un máximo de tres veces a la semana.

- Horas extra dobles. Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más. Es decir, el doble que una hora regular. El número máximo de horas extra dobles a la semana es 9. - Horas extra triples. Estas se presentan cuando los trabajadores exceden el tiempo máximo de su jornada y superan las 9 horas extra semanales.

Jornada emergente.

Este tipo de jornada de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar su propia vida, la vida de sus compañeros, la vida del patrón y la existencia misma de la empresa, que es la fuente de trabajo. En pocas palabras se puede decir que la jornada de emergencia consiste en una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

El trabajador está obligado a prestar este tipo de trabajo y si se niega a hacerlo, tal negativa puede considerarse como una causa análoga e igualmente grave a las causas consideradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que puede producir la rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al trabajador.

CONDICIONES TRABAJO

DE

Días de descanso.

Existen dos tipos de días de descanso para los trabajadores:

- Descanso semanal. • Descanso obligatorio

-Descanso semanal

El artículo 69 de la LFT se fundamenta: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro."

- Descanso obligatorio

El descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores. Los descansos que el patrón debe respetar están fundamentados en el artículo 74 de la LFT y son: • El 1 de enero. • El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero. • El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo. • El 1 de mayo. • El 16 de septiembre. • El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre. • El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal. • El 25 de diciembre. • El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. Trabajadores y patrones pueden acordar el número de trabajadores que deban prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio y, en caso de no llegar a conseguir un acuerdo, decidirán las autoridades competentes (Tribunal laboral).

Concepto de vacaciones

"Descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios".

- Ejemplo para otorgar vacaciones. • 1 año de labores, al trabajador le corresponden 12 días de vacaciones. • 2 años de labores, al trabajador le corresponden 14 días de vacaciones. • 3 años de labores, al trabajador le corresponden 16 días de vacaciones. • 4 años de labores, al trabajador le corresponden 18 días de vacaciones. • 5 años de labores, al trabajador le corresponden 20 días de vacaciones. • 6-10 años de labores, al trabajador le corresponden 22 días de vacaciones. • 11-15 años de labores, al trabajador le corresponden 24 días de vacaciones. • 16-20 años de labores, al trabajador le corresponden 26 días de vacaciones.

Concepto de salario.

La LFT, en su artículo 82 y sin mayores complicaciones, define al salario como "la retribución que, debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Tipos de salario.

• **Salario fijado por unidad de tiempo:** Es quizá la forma más común de determinar el salario; se le paga al trabajador por el "tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios". • **Salario por unidad de obra o "a destajo":** En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas. "Lo que importa es el resultado." • **Salario por comisión:** Se entiende por comisión "el porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio". En materia laboral, la comisión no necesariamente es un porcentaje, puede ser una cantidad fija sobre el producto vendido. • **Salario a precio alzado:** Esta forma de determinar el salario es similar al determinado por unidad de obra; es decir, por producto terminado. La diferencia entre ambos es que, mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas, en la determinación a precio alzado, el trabajador aporta tanto los materiales como las herramientas para la realización de la obra.

CONDICIONES
TRABAJO

DE

Normas protectoras y privilegios del salario.

Entre estas normas se encuentran: - Derecho a disponer del salario Los trabajadores pueden disponer libremente de su salario; el patrón, por ninguna circunstancia, puede limitar el derecho del trabajador a usar, gozar y disfrutar del salario, de la manera en que considere oportuna.

- Irrenunciabilidad del salario El trabajador, por ningún motivo puede renunciar a recibir su salario o cualquier otra prestación que le corresponda. Si por algún motivo pacta la cesión o renuncia a su salario o a cualquier prestación, se considerará nulo ese pacto.

Aguinaldo y su cálculo.

El aguinaldo puede considerarse un salario adicional, debe ser de cuando menos 15 días de salario base (no integrado) y el trabajador lo debe recibir antes del 20 de diciembre. En la práctica, algunas empresas entregan más de los 15 días reconocidos por ley y lo hacen en dos pagos; situación que es aceptable, siempre que el pago que se haga antes del 20 de diciembre sea igual o superior al mínimo legal.

Prima de antigüedad.

La prima de antigüedad asciende a 12 días de salario por año laborado efectivamente, sin embargo, existe un límite mínimo y uno máximo en el salario para calcular la prima de antigüedad; es decir, si el salario diario del trabajador es inferior al mínimo, se calculará la prima de antigüedad con el salario mínimo; si el salario es mayor del mínimo, pero no excede del doble del salario mínimo, se toma como base para el cálculo la cantidad recibida por el trabajador, pero si el salario diario del trabajador excede del doble del salario mínimo, la base para el cálculo de la prima es dos veces el salario mínimo.

Bibliografía

1.- BERMUDEZ Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, México, Edit. Oxford, 2000. 2.- CAVAZOS Flores, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, México, Trillas, 2018. 3.- DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II. 11ª ed., México, Porrúa, 2019. 4.- LEMUS Raya, Patricia. Derecho del Trabajo, McGraw Hill Internacional. México, 2017.