

WDS

Nombre del Alumno: Esthela Nahomy Álvarez Cruz.
Nombre del tema: Relaciones individuales de Trabajo.
Parcial: II.
Nombre de la Materia: Derecho del Trabajo.
Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernandez Lopez.
Nombre de la Licenciatura: Derecho.
Cuatrimestre: VI.
Lugar y Fecha de elaboración: Comitán de Domínguez
Chiapas a 16 de
Junio del 2024.

UNIDAD II: RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el asalariado y/o trabajador y/o trabajador u operario, y otra persona, denominada el empleador o el patrón, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

2.1 Concepto de relación de trabajo



En el segundo párrafo del artículo 20 de la ley laboral actual se dice lo siguiente: contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

2.2 Contrato Individual de trabajo.



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

2.3 Duración de la relación laboral.



2.4 Sujetos que intervienen en la relación individual del trabajo



Cuando se establece una relación de cualquier naturaleza, siempre habrá sujetos que tendrán una participación ya sea activa o pasiva; y, en el caso de una relación laboral, ésta se establece entre el que posee los medios de producción, es decir, entre el patrón y el que aporta su fuerza de trabajo, que es precisamente el trabajador.

El artículo 8° de la ley laboral vigente define: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Características: Debe ser una persona física Debe prestar el servicio de manera personal Debe ser en forma subordinada, con obediencia y respeto. El horario debe estar sujeto a un horario de labores (jornada).

2.5 Trabajador u operario



2.6 Patrón o empleador



La ley laboral lo define en su artículo 10 de la siguiente manera: "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

2.7 La empresa o establecimiento



A) Empresa Para que la relación de trabajo se pueda establecer, es indispensable la existencia de un centro de trabajo, siendo éste por lo general lo que conocemos como empresa.

B) Establecimiento Consideramos pertinente mencionar que la empresa generalmente cuenta con lugares anexos a ella, debido a su giro o actividad, es por esta razón que existe lo que llamamos establecimiento que también se conoce como sucursal filial, derivada de la misma organización de la empresa y necesaria para un mejor funcionamiento, por lo que este establecimiento también solicita la prestación de servicios de manera personal y subordinada.

2.8 Terminación, suspensión o rescisión de una relación laboral



Es de vital importancia establecer la diferencia entre los conceptos de 'suspensión', 'rescisión' y 'terminación' de la relación de trabajo para que podamos entender en qué casos habrá únicamente una interrupción temporal de las actividades, cuándo habrá una rescisión justificada y en qué casos la relación de trabajo podrá terminar sin responsabilidad para las partes.

La suspensión es la interrupción temporal de la relación laboral. La característica principal de la suspensión es que afecta los derechos y obligaciones fundamentales que nacen con motivo de la relación contractual, pero mantiene vigente esta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo efecto determinadas consecuencias secundarias.

2.9 Suspensión y causas de suspensión laboral



2.10 Rescisión de las relaciones de trabajo



Es el acto mediante el cual una de las partes da por concluida de manera unilateral la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento por parte de la otra. Esto significa que, cuando alguna de las partes que conforman la relación laboral, incumple con alguna o algunas de las obligaciones consignadas en la ley, a partir de ese momento nace el derecho de la parte afectada para rescindirle la relación laboral a la infractora sin ninguna responsabilidad.

Al respecto, la ley del trabajo, en su artículo 53 señala: Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. El mutuo consentimiento de las partes; II. La muerte del trabajador; III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo y; V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

2.11 Terminación de la relación de trabajo



Bibliografía:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/37f26429201444fc1af73a5827d28667.pdf>