



Nombre de alumno: Jenny Denis González Pérez.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre del trabajo: Tipos de relaciones de trabajo (Individual y Colectiva).

Materia: Relaciones laborales.

Fecha: 18 de Septiembre del 2024.

Fuente bibliográfica: UDS ANTOLIGIA 2024
RELACIONES LABORALES

RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Relación de 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".

No es imperativa la existencia del contrato físico o escrito de trabajo para que exista y surta efectos la relación de trabajo, ello quiere decir que no puede existir un contrato de trabajo que no origine una relación de trabajo.

El derecho del trabajo

No protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

En la relación de trabajo existen elementos subjetivos (los sujetos que en ella intervienen) y elementos objetivos (en qué consiste o cuál es el objetivo del mismo).

Elementos personales de la relación del trabajo

El elemento objetivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario. Hay subordinación en cuanto existe un superior jerárquico (patrón o su representante), quien dictará las órdenes, debiendo el trabajador aceptarlas y cumplirlas.

Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido (de manera verbal o por escrito), como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Artículo 20 segundo párrafo de la LFT

"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".

Puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no viceversa

Artículo 24

Señala que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito, 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.

En lo referente al contrato individual del trabajo por escrito debe de contener los siguientes requisitos, según el artículo 25 de nuestra ley federal del trabajo:

- Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Unica de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
 - II. 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;
 - III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
 - IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
 - V. La duración de la jornada;
 - VI. La forma y el monto del salario;
 - VII. El día y el lugar de pago del salario;

DURACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL LABORAL.

Contrato por tiempo determinado

Es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija

Es el caso de todos los trabajos temporales, promocionales, etc., o bien cuando se pretenda sustituir temporalmente a un trabajador por alguna licencia, vacaciones, incapacidades, etc.,

Contrato por tiempo indeterminado

"Es el contrato que se conoce comúnmente como de planta o de base; tiene fecha de inicio, pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo"

La ley laboral en su artículo 40 señala que los trabajadores sólo tienen como obligación laborar como máximo un año, quedando bajo su potestad si laboran más de este tiempo.

Contrato por obra

Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija, normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos, etc.; se entenderá que el contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra,

Si subsiste la materia de trabajo la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia.

Contrato inicial o a prueba

El propósito de este tipo de contrato es que el trabajador adquiera las habilidades, el conocimiento y la experiencia necesarios para desempeñar las tareas para las que fue contratado, mientras su supervisor evalúa su desarrollo antes de ofrecerle un puesto permanente en la empresa, suelen elaborarse en situaciones en las que el trabajador requiere una capacitación particular.

Los trabajadores que se encuentran en esta clase de relación laboral reciben un sueldo, seguro social y cualquier prestación que corresponda al puesto en el que se desempeñan. La empresa se encarga de brindar todas las herramientas y conocimientos necesarios para el personal

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Derecho Colectivo del Trabajo

Tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción, es la envoltura 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.

COALICIONES

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 intereses 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".

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (CCT).

La LFT lo define en el artículo 386 como: "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."

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 y así garantizar los intereses económicos, profesionales y sociales de las personas inscritas dentro de la organización.

CONTRATO LEY

Según lo establecido por el artículo 404 de la (LFT), el Contrato Ley se define como un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patrones, pertenecientes a una misma industria.

Se establecen las condiciones y características específicas que debe cumplir un trabajador o empleado. Para realizar el Contrato Ley y acordar las condiciones que quedarán establecidas y con la mera finalidad de llegar a un acuerdo lo más justo posible para ambas partes.

SOLICITUD PARA CONTRATOS LEY

El Contrato Ley puede ser solicitado y demandado únicamente por los sindicatos de trabajadores, siempre y cuando cumplan con los requisitos siguientes (artículo 406 de la LFT):

- Estos sindicatos deben representar, mínimo, a las dos terceras partes de los trabajadores que se encuentren sumados a un sindicato.
- Deben pertenecer a una rama de la industria que se disponga en una o varias zonas económicas o entidades federativas.
- Deben estar ubicados en una o varias entidades, o en todo el territorio nacional.
- Los sindicatos que soliciten la celebración de un contrato Ley al momento de enviar la solicitud, deben dar fe que cumplen con las normas establecidas anteriormente, según lo expuesto en el artículo 408 de la Ley Federal del Trabajo.

Contrato colectivo de trabajo y contrato ley.

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".

Artículo 9o., los trabajadores de confianza: La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

- El trabajador no podrá ser una persona moral.
- El servicio que preste debe ser personal.
- Existe subordinación con respecto a otra persona (patrón), que puede ser física o moral. El mismo artículo 8o. especifica que por trabajo se entenderá cualquier actividad humana, sea intelectual o material, sin importar el grado de preparación que se requiera para realizarla.

PATRÓN

Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", según el artículo 10 de nuestra ley federal del trabajo.

La figura del patrón se relaciona con algunas otras figuras contenidas en la LFT; a saber: intermediario, representante del patrón y patrón sustituto.

REPRESENTANTE DEL PATRÓN

El artículo 11 de la LFT especifica quiénes habrán de ser considerados como representantes de los patrones: "los directores, administradores, gerentes o 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".

El trabajador estará obligado a cumplir las órdenes de las personas que realicen funciones de administración o dirección en la empresa

PATRÓN SUSTITUTO

Se contempla su posible existencia en el artículo 41, "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, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses".

El periodo de inicio de esta responsabilidad "compartida" entre patrón sustituto y sustituido, empieza a partir de la fecha en que se dé aviso al sindicato o a los trabajadores de la sustitución.