



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico.

Nombre del Alumno: Arely Guadalupe Álvarez Pérez.

Nombre del tema: Unidad II. Relaciones individuales del trabajo.

Parcial: 2°

Nombre de la Materia: Derecho individual al trabajo.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre de la Licenciatura: Derecho.

Cuatrimestre: 6°

Unidad II. Relaciones individuales de trabajo

2.1 Concepto de relación de trabajo

La relación de trabajo es un vínculo jurídico entre un trabajador y un empleador, donde el primero ofrece su trabajo a cambio de una remuneración. Esta relación genera derechos y obligaciones mutuas, permitiendo el acceso a beneficios laborales según la Ley Federal del Trabajo.

Para que sea válida, debe ser personal (realizada por el trabajador contratado), subordinada (bajo la dirección del empleador) y remunerada (con una compensación económica). Estos elementos son claves para definir los derechos y responsabilidades de ambas partes.

2.2 Contrato Individual de trabajo

El contrato individual de trabajo es un acuerdo en el que una persona se compromete a realizar un trabajo subordinado a cambio de un salario, sin importar su denominación. Según la Ley Federal del Trabajo, este contrato genera obligaciones para ambas partes, independientemente de si se inicia la prestación del servicio.

Para ser válido, debe cumplir requisitos como el consentimiento de las partes, un objeto posible de las obligaciones y la capacidad de los involucrados. Los menores de 14 años no pueden trabajar, mientras que los mayores de 15 pueden hacerlo con restricciones. Además, el contrato debe ser escrito si no hay un contrato colectivo, y se presume su existencia incluso sin un documento formal.

2.3 Duración de la relación laboral

La duración de la relación laboral se rige por el contrato de trabajo y la Ley Federal del Trabajo. Se presume la naturaleza laboral de toda prestación de servicios, y, en ausencia de estipulación, la relación se considera de duración indeterminada. Los contratos pueden ser por tiempo determinado, indeterminado o por obra.

El contrato inicial o una prueba permite al trabajador adquirir habilidades mientras la empresa evalúa su desempeño, garantizando salario y prestaciones durante este período de capacitación.

Unidad II. Relaciones individuales de trabajo

2.4 Sujetos que intervienen en la relación individual del trabajo

En una relación laboral , intervienen principalmente dos sujetos: el patrón y el trabajador . El patrón, dueño de los medios de producción, contrato y remuneración al trabajador, quien aporta su fuerza laboral. Esta relación se basa en un acuerdo donde el trabajador realiza tareas específicas a cambio de un salario, generando derechos y obligaciones para ambas partes.

El trabajador, por su parte, debe cumplir con las condiciones establecidas en el contrato y realizar su trabajo de manera subordinada. Esta dinámica no solo establece un vínculo económico, sino que también implica la protección de derechos laborales, asegurando condiciones justas y dignas en el ámbito del trabajo.

2.5 Trabajador u operario

El trabajador , según el artículo 8° de la ley laboral vigente, es la persona física que presta un trabajo personal subordinado a otra persona, ya sea física o moral. Las características del trabajador incluyen ser una persona física que ofrece su servicio de manera personal, actuando con obediencia y respeto, y cumpliendo con un horario de trabajo establecido.

Los trabajadores se clasifican en: permanentes , que realizan actividades normales; de temporada , que laboran en épocas específicas; eventuales , que desempeñan tareas temporales; ocasionales , que trabajan una sola vez; intermitentes , que tienen intervalos de trabajo; y sustitutos , que ocupan temporalmente el puesto de un trabajador de base.

2.6 Patrón o empleador

El patrón , según el artículo 10 de la ley laboral, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Puede ser un individuo o una sociedad, mientras que el trabajador siempre será una persona física. El beneficiario del trabajo, aunque no contrate directamente, es considerado patrón solidario y asume responsabilidades laborales.

Los directores y gerentes son representantes del patrón, y la figura del patrón sustituto permite la transmisión de obligaciones laborales sin afectar la relación laboral. Además, el intermediario que contrata a nombre de un tercero es solidariamente responsable con el patrón, y los trabajadores tienen derechos equivalentes a los de sus pares en la empresa.

Unidad II. Relaciones individuales de trabajo

2.7 La empresa o establecimiento

La empresa es esencial para establecer una relación de trabajo, definiéndose en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo como la unidad económica dedicada a la producción o distribución de bienes o servicios. Este centro de trabajo es fundamental para el desarrollo de actividades laborales.

El establecimiento , como una sucursal o agencia, es parte de la misma organización y contribuye al funcionamiento de la empresa. Según la ley, se considera una unidad técnica que solicita la prestación de servicios de manera personal y subordinada, desempeñando un papel clave en la realización de los objetivos empresariales.

2.8 Terminación, suspensión o rescisión de una relación laboral

Es fundamental diferenciar entre suspensión , rescisión y terminación de la relación laboral. La suspensión implica una interrupción temporal de las actividades, manteniendo la relación laboral, mientras que la rescisión se refiere a la finalización del contrato por causas justificadas. Por otro lado, la terminación puede ocurrir sin responsabilidad para las partes.

La Ley Federal del Trabajo establece las causas específicas para cada uno de estos casos, lo que permite comprender cuándo se puede interrumpir la relación laboral de manera temporal, cuándo se justifica su finalización y cuándo puede concluir sin que ninguna de las partes tenga responsabilidades.

2.9 Suspensión y causas de suspensión laboral

La suspensión es la interrupción temporal de la relación laboral, afectando derechos y obligaciones, pero manteniendo la relación vigente. Se clasifica en absoluta , que no afecta el salario (ej. licencias por maternidad), y relativa , que interrumpe obligaciones de ambas partes (ej. licencias sin goce de salario).

Las causas legales de suspensión incluyen enfermedad contagiosa, incapacidad temporal, prisión preventiva, arresto y falta de documentos necesarios. La LFT establece efectos específicos según la causa, como la duración de la incapacidad y el plazo para regresar al trabajo.

Unidad II. Relaciones individuales de trabajo

2.10 Rescisión de las relaciones de trabajo

La rescisión es el acto unilateral en el que una de las partes termina la relación laboral por incumplimiento grave de la otra. Esto permite a la parte afectada rescindir sin responsabilidad, particularmente en casos de despido.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece causas de rescisión, como el engaño con certificados falsos y actos de violencia. El trabajador también puede rescindir si el patrón incumple sus obligaciones, lo que le da derecho a reclamar indemnización, según el artículo 50, según la duración de la relación laboral.

2.11 Terminación de la relación de trabajo

La terminación de la relación laboral está regulada por el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, que establece las siguientes causas:

- I. El consentimiento mutuo de las partes.
- II. La muerte del trabajador.
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término del contrato.
- IV. La incapacidad física o mental del trabajador que impide la prestación del trabajo.
- V. Los casos mencionados en el artículo 434.

Estas causas permiten concluir la relación laboral sin responsabilidad para las partes involucradas.

Fuente: Antología.