



Nombre del Alumno: Dulce María Gómez Gutiérrez

Nombre del tema: Unidad II Relaciones

Individuales de Trabajo

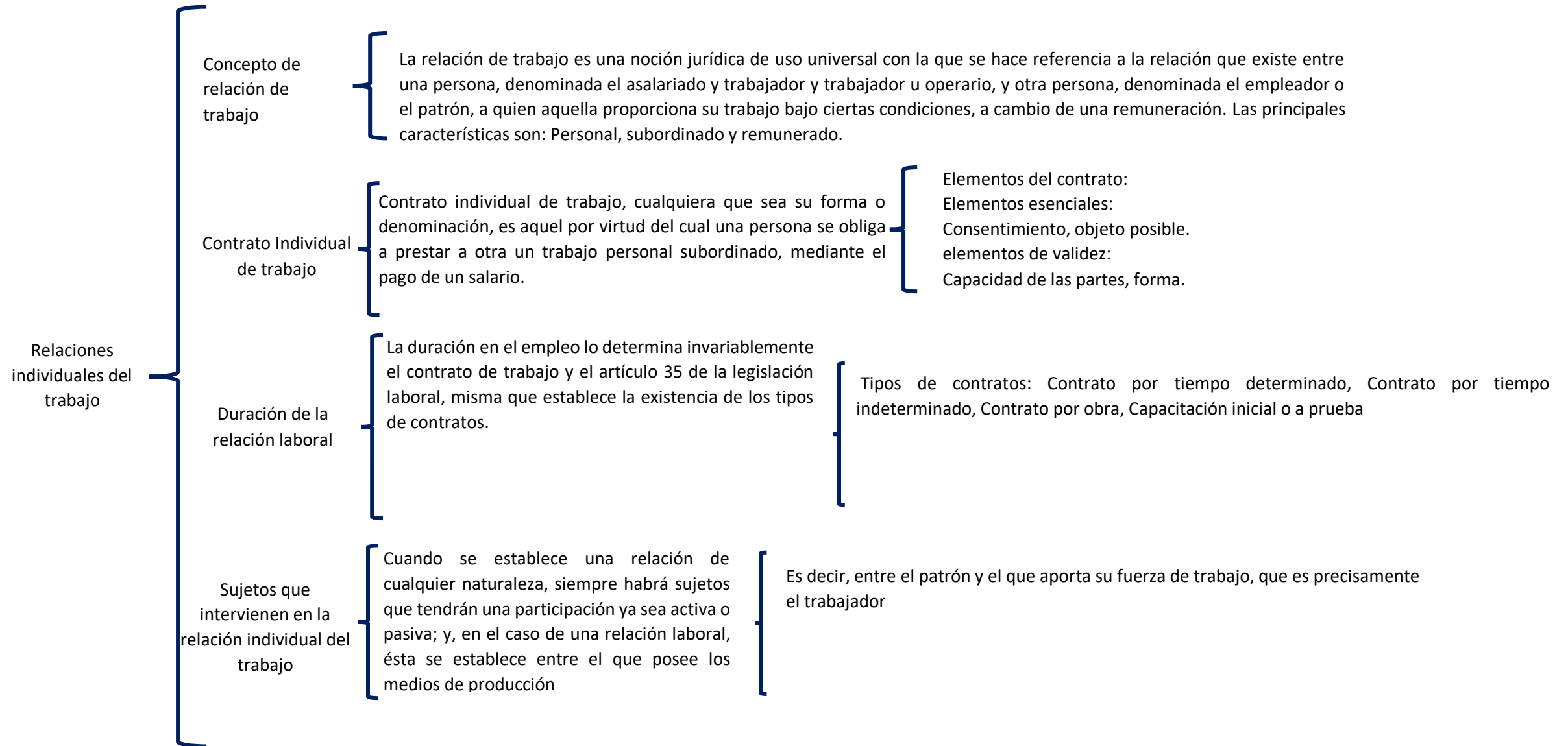
Parcial: 2°

*Nombre de la Materia: Derecho individual del
trabajo*

*Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández
López*

Nombre de la Licenciatura: Derecho

Cuatrimestre: 6°



Relaciones
individuales del
trabajo

Trabajador u
operario

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.

Clasificación de tipos de trabajadores:
Trabajadores de planta o base permanentes, Trabajadores de planta o base de temporada, Trabajadores eventuales, Trabajadores ocasionales, Trabajadores intermitentes y Trabajadores sustitutos o interinos.

Patrón o
empleador

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores
El patrón puede ser persona física o sociedad legalmente constituida de acuerdo a las leyes civiles o mercantiles según sea el caso.

Asimismo, la ley laboral señala que el beneficiario del trabajo, aunque no contrate en forma directa, será considerado como patrón solidario, respondiendo por lo tanto de la relación de trabajo.
Existe una figura en el derecho laboral denominada patrón sustituto y este corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones.

La empresa o
establecimiento

Empresa:
Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. ART. 16 LFT.

Establecimiento: 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.
La unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. ART. 16. LFT.

Terminación,
suspensión o
rescisión de una
relación laboral

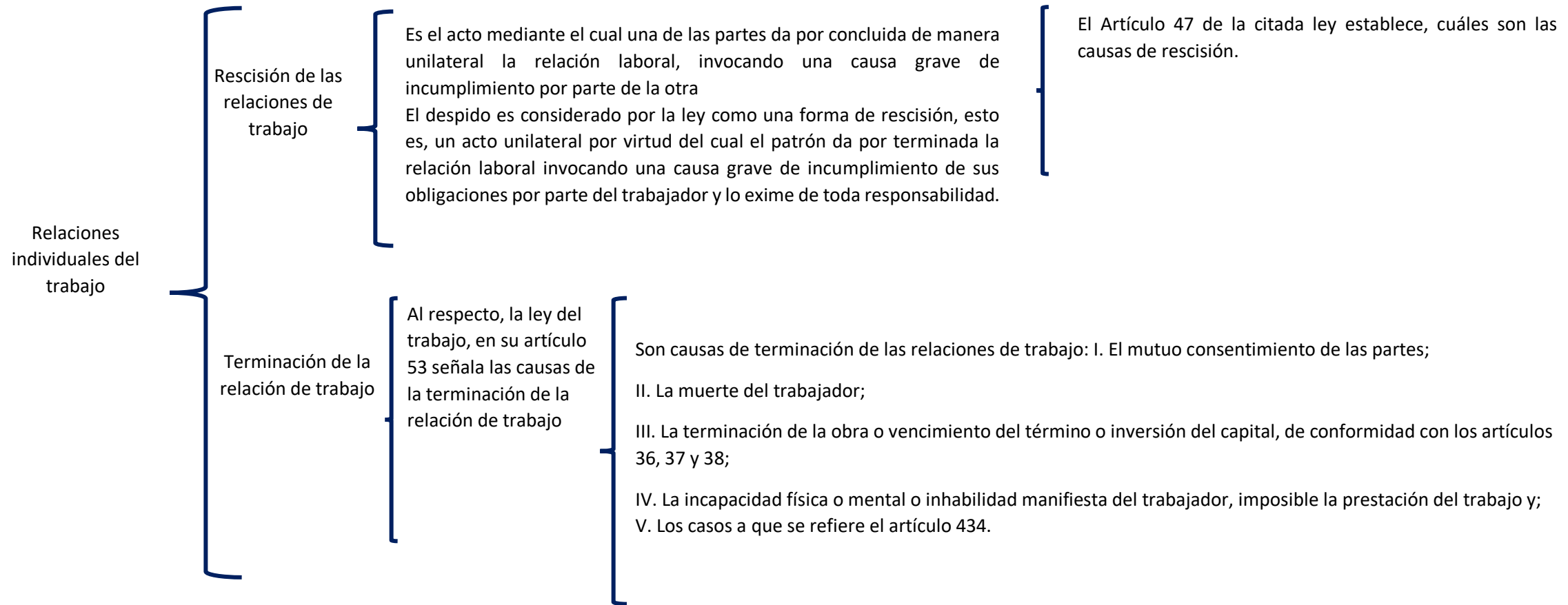
La diferencia entre los conceptos de ‘suspensión’, ‘rescisión’ y ‘terminación’, para que podamos entender en qué casos habrá únicamente una interrupción temporal de las actividades, cuándo habrá una rescisión justificada y en qué casos la relación de trabajo podrá terminar sin responsabilidad para las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

Nuestra ley Federal del Trabajo contempla estas causas, mismas que serán motivo de estudio en el presente trabajo.

Suspensión y
causas de
suspensión
laboral

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. Se clasifican en la suspensión en absoluta y relativa.

La primera solamente interrumpe temporalmente alguna o algunas de las obligaciones principales de alguna de las partes. La segunda, interrumpe temporalmente las principales obligaciones de ambas partes.
La LFT señala en su artículo 42 señala las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón. En el art. 43 señala los efectos de la suspensión a que se refiere el artículo 42.



Bibliografía: Antología UDS, Derecho Individual del trabajo, Sexto cuatrimestre.