



CUADRO SINOPTICO

Nombre del Alumno: Cyntia Michelle Espon Velazquez.

Nombre del tema: 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 DE

Trabajo

2.1 Concepto de relación de trabajo.

La relación de trabajo es una conexión legal entre un trabajador y un empleador, donde el trabajador ofrece su labor a cambio de un salario. Esta relación genera derechos y deberes para ambas partes. Es fundamental para que los trabajadores accedan a beneficios laborales y de seguridad social. Según la Ley Federal del Trabajo, puede originarse de un contrato o de un trabajo espontáneo, siempre que el trabajo sea personal y subordinado al empleador, quien debe pagar un salario. Los elementos clave son que el trabajo sea personal, subordinado y remunerado.

2.2 Contrato Individual de trabajo .

El artículo 20 de la ley laboral describe el contrato de trabajo como un acuerdo donde una persona se compromete a realizar un trabajo personal a cambio de un salario. El nombre del contrato no importa; lo importante es que se cumplan dos obligaciones: prestar un servicio subordinado y pagar un salario. El contrato es un acuerdo que puede tener consecuencias legales, sin importar si el servicio se ha iniciado o no. Para que un contrato sea legalmente válido, debe cumplir ciertos requisitos esenciales. Según el Código Civil de Chiapas, uno de los requisitos es el consentimiento, que es el acuerdo entre las partes. Este consentimiento puede ser expreso, mediante un documento escrito, o tácito, a través de la prestación del servicio y el pago del salario. También existe una presunción de la relación laboral cuando se presta un servicio personal.

2.2 Contrato Individual de trabajo .

El objeto del contrato implica las obligaciones entre el trabajador y el patrón, donde el trabajador debe prestar su trabajo y el patrón debe pagar el salario. La ley establece que si no se especifica el tipo de trabajo, el contrato no se considera inexistente. Los elementos de validez incluyen la capacidad de las partes, que se refiere a la habilidad de una persona para tener derechos y obligaciones. Los menores de 14 años no pueden tener un contrato laboral. Los mayores de 15 años pueden trabajar con autorización. La ley exige que las condiciones de trabajo se documenten por escrito si no hay contratos colectivos. También establece que la existencia del contrato se presume, incluso sin documentos escritos.



RELACIONES INDIVIDUALES DE

Trabajo

2.3 Duración de la relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 21 y a la duración indeterminada que, a falta de estipulación expresa, debe reconocerse a toda relación de trabajo de acuerdo al artículo 35 de la citada ley. 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 son:

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

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.

2.5 Trabajador u operario.

Artículo 8o Ley Federal del Trabajo.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.



RELACIONES INDIVIDUALES DE

Trabajo



2.6 Patrón o empleador.

Artículo 10 Ley Federal del Trabajador.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. Se determina en la ley del trabajo a las personas que por disposición legal se les va a considerar como representantes del patrón señalando que: Los directores, administradores, gerentes y demás personas 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.

2.7 La empresa o establecimiento.

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. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16 señala: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios". 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.

En el ámbito laboral, la terminación, suspensión y rescisión de una relación laboral son conceptos que se refieren a diferentes formas de finalizar o interrumpir temporalmente el vínculo entre un empleador y un trabajador. La terminación es la finalización definitiva del contrato, mientras que la suspensión es una interrupción temporal sin romper el vínculo laboral. La rescisión, por otro lado, es la terminación unilateral del contrato por causas justificadas, ya sea por parte del trabajador o del empleador.

RELACIONES
INDIVIDUALES DE

Trabajo

2.9 Suspensión y causas de suspensión laboral.

La suspensión de las obligaciones laborales puede ser de dos tipos: la primera interrumpe temporalmente las obligaciones de una parte. La segunda interrumpe las obligaciones de ambas partes, como en el caso de una licencia sin goce de sueldo.

Las causas legales de suspensión se indican en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo. Estas incluyen enfermedades contagiosas, incapacidad temporal, prisión preventiva del trabajador, cumplimiento de servicios específicos, y designaciones como representantes. La duración de la suspensión varía según la causa y está definida en el artículo 43, estableciendo límites de tiempo para cada situación.

2.10 Rescisión de las relaciones de trabajo.

El despido es el acto donde una parte termina la relación laboral de manera unilateral por incumplimiento grave de la otra parte. Esto permite a la parte afectada rescindir el contrato sin responsabilidad. La ley considera el despido como una forma de rescisión y exime al patrón de responsabilidad. El Artículo 47 establece las causas de rescisión, que incluyen engaños del trabajador y conductas inadecuadas. También existen causas por incumplimientos del patrón, donde el trabajador puede reclamar indemnización según el Artículo 50, dependiendo del tipo de relación laboral.

2.11 Terminación de la relación de trabajo.

Artículo 53 Ley Federal del Trabajo.- 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.