UNIVERSIDAD DEL SURESTE

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y ESTRATEGIAS DE NEGOCIO.

CUARTO CUATRIMESTRE

ASIGNATURA:

RELACIONES LABORALES

TRABAJO:

MAPA CONCEPTUAL

QUE PRESENTA:

PRISCILA ALEJANDRA LÓPEZ GÓMEZ

DOCENTE:

GLADIS ADILENE HERNÁNDEZ LÓPEZ

FECHA DE ENTREGA: **24 DE SEPTIEMBRE DEL 2022.**

TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA).

RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

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 de trabajo para que exista y surta efectos la relación de trabajo, pero no puede existir un contrato de trabajo que no origine una relación de trabajo
La
Existencia de la relación de trabajo presupone un acuerdo de voluntades por escrito, de manera tácita o verba
En
La práctica laboral, muchas empresas aceptan e incorporan a trabajadores, sin que los mismos cuenten con un contrato de trabajo
Eso no implica
Que el trabajador pueda recibir un trato inhumano, injusto y no acorde con las garantías esenciales otorgadas por la Constitución y la Ley federal del trabajo
Más aún
El patrón no puede argumentar la inexistencia del contrato para evadir su responsabilidad en el pago de cualquier cantidad originada por la prestación del servicio.
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 dos elementos:

- Subjetivos: Son los que denominamos elementos personales de la relación individual del trabajo, que esto elementos son el trabajador y patrón (los sujetos que en ella intervienen)
- Objetivos: Es la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario. (en qué consiste o cuál es el objetivo de la misma).

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El
Artículo 20 de la LFT señala que; 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
No importa
La forma en la que se realice el contrato; tampoco importa el nombre que reciba
Siempre
Que el mismo origine la obligación de prestar un trabajo personal subordinado para una parte y, el pago de un salario para la otra, se estará frente a un contrato de trabajo, regulado por las normas laborales
El
Artículo 21 de la LFT señala la presunción de que existe un contrato y, por ende, una relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y quien lo recibe.
En cuanto
A la forma, el artículo 24 señala que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito
Sin embargo
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 por escrito, el artículo 25 de nuestra ley federal del trabajo menciona lo que debe de contener
El
Contrato de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo; sin embargo, no es indispensable

DURACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL LABORAL.

El
Artículo 35 de la LFT señala que "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado .
Es
En su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial
A falta
De estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado
La
Duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral
Los
Tipos de contrato
El
CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO
Es
El contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiendo que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija,

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.
Aunque
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
Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija, normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos, etc
La
CAPACITACIÓN 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 directo evalúa su desarrollo antes de ofrecerle un puesto permanente en la empresa.

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

El
Derecho Colectivo del Trabajo no se refiere directamente al trabajador individualmente considerado, sino que tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción
Legalmente
En nuestro país, se encuentra regulado en el Título, séptimo de la Ley Federal del Trabajo
Reconociéndose
La libertad de coalición de trabajadores y patrones con la finalidad de defender sus intereses comunes.
Dichos
Intereses se defienden a través de las diferentes instituciones, como son tanto las coaliciones y los sindicatos de trabajadores o sindicatos de patrones.
La
COALICIONE
Figura
Que 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>>
Los
SINDICATOS
La 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>>
Es
Un derecho que tienen los trabajadores; sin embargo, no se puede obligar al trabajador a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.
Es
Es importante mencionar que gracias a la formación de sindicatos, nace lo que conocemos como negociación colectivo
Y esta
Permite a los integrantes de los sindicatos, poder negociar mejores condiciones laborales para los trabajadores en su empleo, de ahí se desprende que en una relación colectiva puede existir o nacer cualquiera de los dos tipos de contratos

- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: Es necesario recalcar, que solo uno de ellos se puede generar, después de una negociación colectiva de trabajo.
- CONTRATO LEY

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY.

Antes de
Comenzar a trabajar en una nueva empresa, se debe firmar un contrato laboral en donde se estipulan los lineamientos a seguir por parte del trabajador y del patrón
Sin embargo
Hay casos en los que funge como intermediario un sindicato de los trabajadores
Es decir
El contrato se firma entre sindicato-patrón y el trabajador es adherido a este acuerdo
A este tipo de acuerdo
Se le denomina Contrato Colectivo de Trabajo (CCT). El CCT, está regulado por la Ley Federal del Trabajo (LFT), dentro del Capítulo III.
La
LFT lo define en el artículo 386 como:
El
Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos
Dentro de
La Ley Federal de Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo abarca desde los artículos 386 hasta el 403. Estos apartados abarcan todos los puntos que debe contener un CCT
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
El
Contrato ley
El
Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que, el Contrato Ley se define como un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patrones, pertenecientes a una misma industria.
El
Artículo 405 de la LFT explica que los Contratos Ley, pueden establecerse a nivel nacional; pero también pueden variar, dependiendo de las diferentes entidades federativas o zonas económicas.
Existe
La posibilidad de solicitar los contratos ley; sin embargo, se deben seguir una serie de normas y reglas.
En
Primer lugar, debe canalizarse el ente a quien se dirige la solicitud y según el artículo 407 de la LFT, se dispone de la siguiente manera:

SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Los
Elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón
Este último
Puede adoptar algunas otras modalidades como representante del patrón, patrón sustituto e incluso, puede hacerse uso de un intermediario en la contratación
El
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"
La
LFT reconoce la existencia de otra categoría de trabajadores en el 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
PATRÓN
Es
El otro elemento subjetivo en la relación de trabajo es el patrón, definido por la propia Ley como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", según el artículo 10 de nuestra ley federal del trabajo.
El
REPRESENTANTE DEL PATRÓN
El
Artículo 11 de la LFT especifica quiénes habrán de ser considerados como representantes de los patrones
Por ser
"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".
El
PATRÓN SUSTITUTO
Aunque
No está expresamente definido en la LFT, se contempla su posible existencia en el artículo 41
En
El caso de la sustitución, el nuevo patrón adquiere las obligaciones contractuales, establecidas desde el inicio de la relación laboral; aun cuando él no haya sido el patrón original

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: CAUSAS Y EFECTOS.

La
La LFT (Ley federal del trabajo), no define la suspensión temporal de la relación de trabajo, pero Mario de la Cueva la define
Como una
Institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patron
Conviene
Resaltar que en la suspensión de la relación, ambas partes dejan de estar obligada
Es decir
El patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio.
No debe
Confundirse esta suspensión con alguna incapacidad derivada del riesgo de trabajo, o con una suspensión por maternidad
Ya que
En estos casos, subsiste la obligación del pago del salario, aun cuando el trabajador o trabajadora no se encuentre prestando sus servicios
Durante
La suspensión pueden presentarse circunstancias que deriven en la rescisión o terminación de la relación de trabajo pero, en todo caso, se trata de figuras diferentes
La
Característica esencial de la suspensión es la temporalida
Es decir
La posibilidad de dejar sin efectos una relación individual, durante algún tiempo específico
Las
Posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT
Son las siguientes

- Enfermedad contagiosa del trabajador.
- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo
- Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria
- Arresto del trabajador
- Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales

La
Suspensión de la relación individual de trabajo es una figura que deja viva la relación y que, únicamente, exime a ambas partes del cumplimiento de las obligaciones principales

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR Y CAUSALES IMPUTABLES AL PATRÓN.

El
Artículo 46 de la LFT permite que trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada
Esa
Rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral, cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas
La
Rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones
La
Rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables

- Un Unilateralidad: Puede ser decretada por el patrón o por el trabajador sin el consentimiento del otro
- Un Potestativa: Una vez que alguna de las partes incumple con sus obligaciones, la otra tiene la opción de rescindir o no
- Un Formal: El patrón está obligado a dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión

El despido, siempre que sea justificado, provoca la culminación de la relación de trabajo
Sin embargo
Para quedar eximido de cualquier adeudo con el trabajador, el patrón deberá pagar
Los siguientes conceptos

- Parte proporcional del aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.
  - Prima vacacional.
  - Prima de antigüedad

Si es
El patrón quien incurre en alguna causal, el trabajador puede solicitar la rescisión de la relación de trabajo. A esta rescisión se le conoce comúnmente como retiro.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: TERMINACIÓN ART. 53, L.F.T.

La
La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación; sin embargo, en el uso común de los mismos podrían considerarse sinónimos
La
Disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación
En
Caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo.
Esta
Esta situación es conocida comúnmente como renuncia.
Sin embargo
La propia definición señala que la terminación también puede darse por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad de ambas partes
Por ello
Es necesario conocer las causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo
Se
Encuentran enlistadas en el artículo 53 de la LFT y son:
El
EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES
Este
Supuesto es conocido comúnmente como renuncia y el trabajador decide generalmente separarse de su trabajo, presentando la renuncia al patrón y éste decide si la acepta o no.
La
MUERTE DEL TRABAJADOR
Una vez
Muerto el trabajador, no puede subsistir la relación de trabajo con algún familiar o dependiente del trabajador
La
TERMINACIÓN DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TÉRMINO O INVERSIÓN DEL CAPITAL
Esta
Causal está relacionada con la duración de la relación de trabajo, como regla general, se pactan por tiempo indeterminado, pero en casos especiales, reconocidos y aceptados por la LFT,
La
INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DELTRABAJADOR, QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO.
La
Si un trabajador, independientemente de la causa, tiene alguna incapacidad física o mental, se puede terminar la relación de trabajo. Como excepción a esta causal, los artículos 54 y 499 conceden al trabajador la posibilidad de que se le otorgue un nuevo puesto

INDEMNIZACIÓN LABORAL.

La
Dirigir una empresa no es sencillo. Esta tarea viene acompañada de numerosas responsabilidades e implica una serie de decisiones que no siempre son fáciles de tomar
Entre ellas
Todas las relacionadas a la gestión de los recursos humanos de la organización
Y sabemos
Que la salida de miembros del equipo no es una situación fácil y para los equipos de gestión humana implican una serie de papeleos
Dentro
De los cuales encontramos la: indemnización
En este sentido
Dentro de las decisiones más difíciles de tomar está el hecho de despedir a un empleado
Decidir sobre
El futuro de un colaborador en tu equipo implica decidir sobre el futuro financiero de esa persona. Pero también es decidir sobre la economía y productividad futura de la compañía.
La
INDEMNIZACIÓN
Es
La compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado un daño a otra. La forma común de indemnizar es con dinero, por tanto, la indemnización suele ser monetaria.
Si lo trasladamos
Al ámbito laboral, la indemnización es una suma de dinero que debe pagar un patrón a sus colaboradores cuando decide rescindir la relación laboral de forma improcedente o sin justificación.
El objetivo
De las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo
La
Indemnización pretende remediar la pérdida del trabajo y los salarios percibidos gracias a este.
Al garantizar
Una compensación económica se espera que el trabajador pueda hacer frente a sus gastos durante cierto tiempo.

DESPIDO JUSTIFICADO

El
Despido justificado, responde al derecho del empleador de rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave a sus obligaciones
Ya sea
Que se refieran al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener en relación con su empleo
Por lo general
Nuestra legislación establece listas limitativas, más o menos extensas, de las causales de despido, las que casi siempre dejan grandes espacios a la subjetividad en su interpretación
Por lo tanto
Si el patrón no adecua de forma elemental al despido del trabajador, este, puede demandar al patrón ante un tribunal que decidirá si hubo justificación o no.
Al respecto
Es también elemento común la carta o aviso de despido que el empleador debe dar al trabajador, para que conozca las razones de la rescisión y pueda atacarlas en juicio
Así como
La sanción por la falta del aviso, considerándolo como injustificado o con algún otro de los adjetivos que las diferentes legislaciones utilizan al respecto.
Por lo general
El despido justificado por causas imputables al trabajador no acarrea ninguna consecuencia económica para el empleador
Es importante mencionar
Que cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito
A toda
Rescisión de un contrato laboral corresponde el pago por parte del empleador del finiquito al trabajador, sea este último de base o de confianza
Ya sea
Que medie un despido o una renuncia, o la responsabilidad término de la relación laboral toque al empleador o al empleado, el trabajador recibirá en todo escenario el finiquito
Así
El pago del finiquito debe hacerse ya sea el caso de que el trabajador presente su renuncia o el empleador le despida
En
El monto del finiquito están comprendidos

- El: Pago por los días trabajados después del pago que antecede al término del contrato laboral
- La: Parte proporcional de las prestaciones de ley generadas como aguinaldo y prima vacacional
- Así: Así como los días de vacaciones que no fueron disfrutados.

DESPIDO INJUSTIFICADO

Utilizamos
En forma genérica el término de "despido injustificado", para referirnos a todo el que implica un incumplimiento del empleador
Ya sea
Por carecer de una causa que lo justifique o por no cubrir los requisitos formales respectivos, especificamente en cuanto al aviso de despido.
Además de ésta
Se suelen utilizar otras denominaciones como despido "arbitrario", "abusivo", "improcedente" o "incausado".
El
Despido injustificado es en el que el empleador, habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una liquidación.
Cuándo
Sucede una conducta con esta característica es importante mencionar existe tal derecho, la diferencia radica en que el trabajador puede optar por su reinstalación
Aunque
Por lo general esta opción acaba siendo sustituida por una indemnización más costosa.
México el trabajador puede optar por la reinstalación o por una indemnización de tres meses de salarios más la prima de antigüedad
Si opta
Por la reinstalación, en ciertos casos (trabajadores de confianza, trabajadores eventuales, trabajadores con antigüedad menor a un año y empleados domésticos), el empleador se puede negar mediante el pago de una indemnización más costosa.
Igual
A la que procede cuando el trabajador rescinde su contrato por causas imputables al empleador.
Por lo tanto
Podemos concluir que el empleador, frente a un despido injustificado tiene la obligación de pagar una liquidación
La
Liquidación es propiamente una indemnización que se debe pagar al trabajador cuando la responsabilidad de la rescisión de la relación laboral recae en el patrón, y se encuentra sustentado en la Ley Federal del Trabajo
La
Liquidación debe incluir:
Se
- 3 meses de salario.
- Prima de antigüedad.
- Salarios vencidos (Sólo en caso de despido injustificado, con límite de 12 meses a partir de la notificación del despido).
- 20 días de salario por año trabajado (Solo en caso de ser despedido injustificadamente).
- Condiciones laborales.