



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

ALUMNO: JAIRO ALFONSO BULNES ARGUETA

**TEMA: TIPO DE RELACIONES DE TRABAJO
(INDIVIDUAL Y COLECTIVA) Y CONDICIONES DE
TRABAJO**

MATERIA: RELACIONES LABORALES

**PROFESOR (A): GLADIS ADILENE
HERNANDEZ LOPEZ**

**LIC. ADMINISTRACION Y ESTRATEGIA DE
NEGOCIOS**

CUATRIMESTRE: 4TO CUATRIMESTRE

MATRICULA: 409421752

CEL. 919-132-4779

CORREO: alfobul05@gmail.com

TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVO)

01 Relación individual del trabajo. se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé el origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; **En cambio relación individual del trabajo:** Se trata de un trabajo personal porque obliga sólo a las personas en ella involucradas; es decir el trabajador que preste el servicio será el único obligado a cumplir con lo establecido en la propia relación.



01 ¿Qué es el contrato individual de trabajo? contrato individual de trabajo, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Por otro lado, **Las relaciones de trabajo** pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial

03. Relaciones colectivas de 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. En el Título, séptimo de la Ley Federal del Trabajo, reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos 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 patronos.



04. Diferencia entre contrato colectivo de trabajo y contrato de 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, A este tipo de acuerdo, se le denomina Contrato Colectivo de Trabajo. el Contrato Ley se define como un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patronos, pertenecientes a una misma industria.

05. suspensión de la relación de trabajo: Causas y efectos: Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes: Enfermedad contagiosa del trabajador, Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. O en su caso también habrá suspensión por Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria y Arresto del trabajador.



06. Terminación de la relación de trabajo: 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 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 mutuo consentimiento de las partes, La muerte del trabajador, La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

07 Indemnización laboral. 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



08. 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. **Despido injustificado** Se utiliza 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, específicamente en cuanto al aviso de despido.

CONDICIONES DE TRABAJO

01 condiciones de trabajo: De esta forma, las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo, se consideran condiciones de trabajo las siguientes: Jornada de trabajo, Días de descanso, Vacaciones, Salario, Salario mínimo, Aguinaldo, Prima de antigüedad



02. Concepto de jornada laboral. la jornada es el "trabajo de un día" o "el camino que suele andarse en un día". "Duración diaria o semanal del trabajo. La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales

03. Jornada extraordinaria. Esta situación se presenta, principalmente, en aquellos casos donde el colaborador necesita la retribución que suponen las horas extraordinarias, El tiempo extra que el empleado trabaja fuera de su jornada estipulada originalmente dentro de su contrato laboral implica una obligación de pago adicional para el patrón. Por otro lado la **Jornada emergente** se da en el supuesto de la prolongación de la jornada ordinaria a causa de un siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, la del patrón, o la existencia misma de la empresa, En pocas palabras se puede decir que la jornada de emergencia consiste en una obligación moral convertida en una obligación jurídica.



04. Días de descanso: Existen dos tipos de días de descanso para los trabajadores: Descanso semanal y Descanso obligatorio. "Descanso semanal: Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. El descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores. Los descansos que el patrón debe respetar están fundamentados en el artículo 74 de la LFT

05. Concepto de vacaciones. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, El objetivo de las vacaciones es alejar al trabajador de la rutina diaria que implica la realización de un trabajo



06. Concepto de salario: Al señalar las obligaciones de trabajadores y patrones, especificamos que la principal obligación del trabajador es prestar un servicio personal y subordinado, y la principal obligación del patrón era justamente retribuir ese servicio recibido. Esa retribución es precisamente el salario, la LFT, en su artículo 82 y sin mayores complicaciones, define al salario como "la retribución que, debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo

07. Aguinaldo y su cálculo: s una gratificación que todas las empresas deben otorgar a sus trabajadores, generalmente antes de que termine el año. Está fundamentado en el artículo 87 de la LFT, que señala: Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Cálculo de aguinaldo

$$\frac{15,000}{30} = 500$$

$$500 \times 15 = 7,500$$

08. Prima de antigüedad y su cálculo: Se trata de una prestación que se genera por el transcurso del tiempo en que el trabajador presta su servicio, la cual está fundamentada en el artículo 162 de la LFT

Prima de antigüedad

