



NOMBRE DEL ALUMNO: JOSE LUIS RAMOS GOMEZ

NOMBRE DEL PROFESOR: JULIO CESAR PEREZ

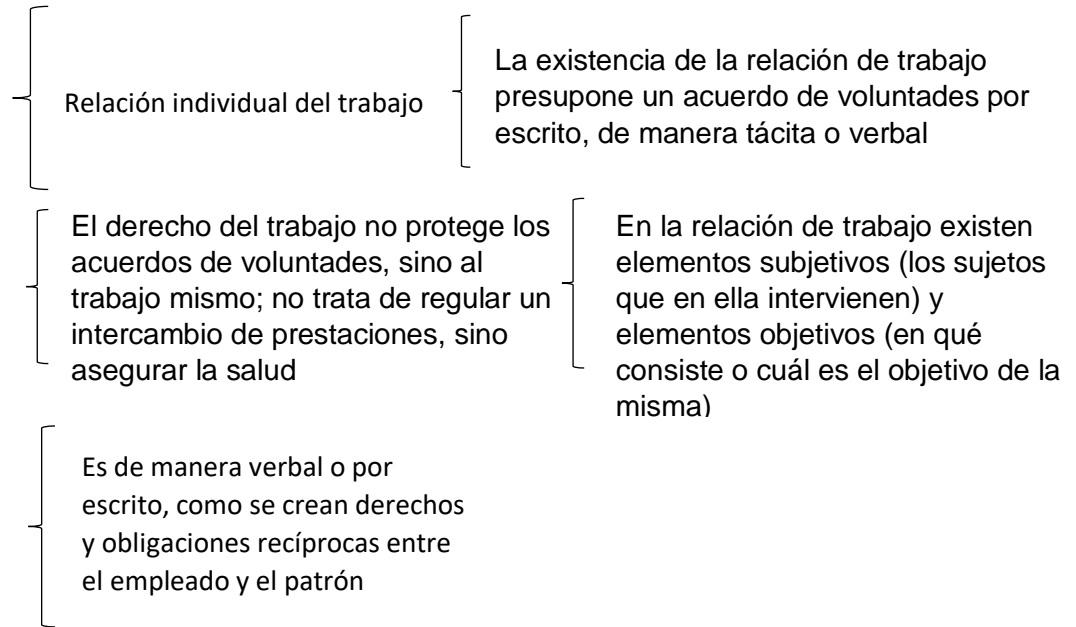
CARRERA: LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

MATERIA: RELACIONES LABORALES

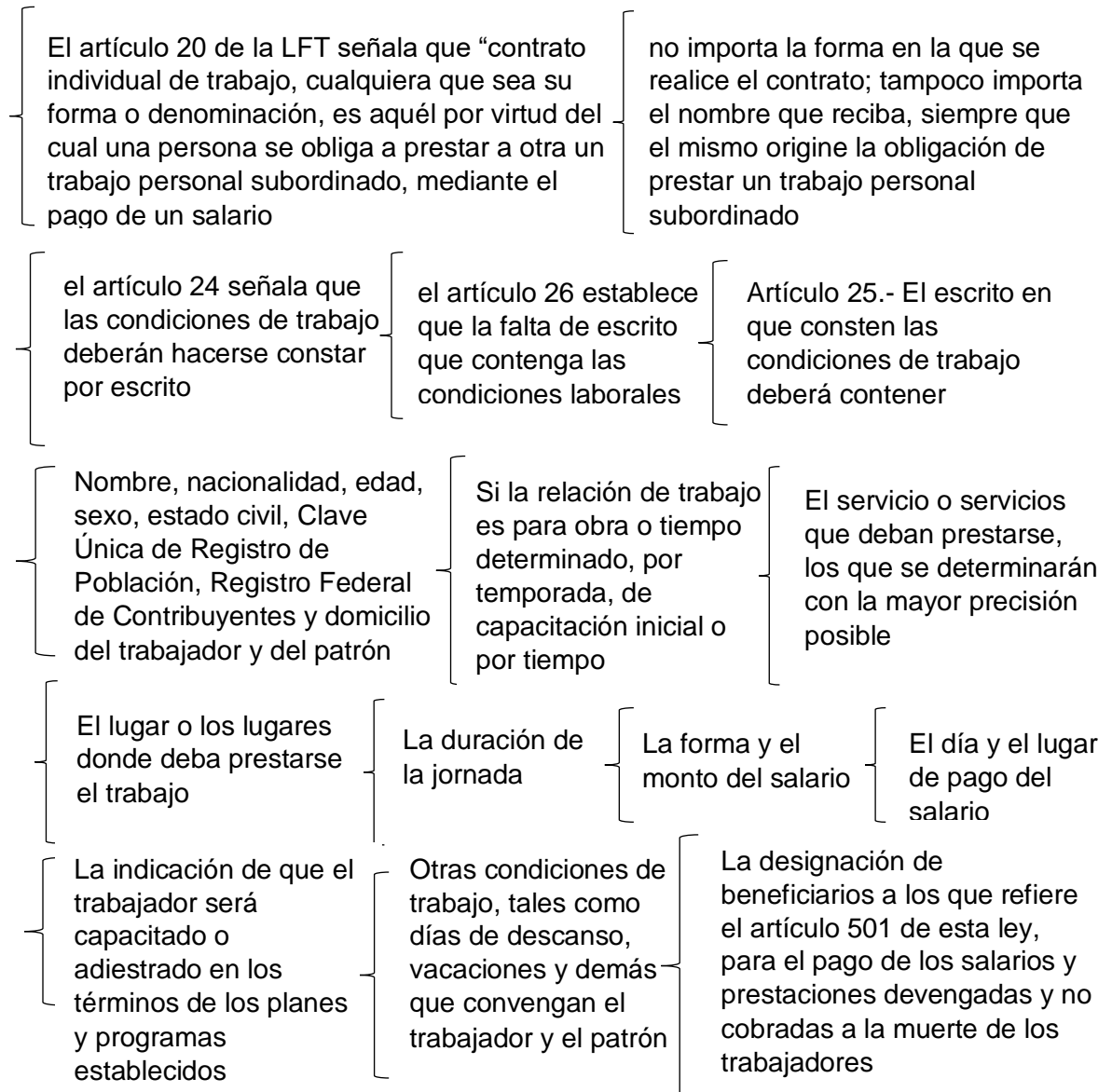
CUATRIMESTRE:4

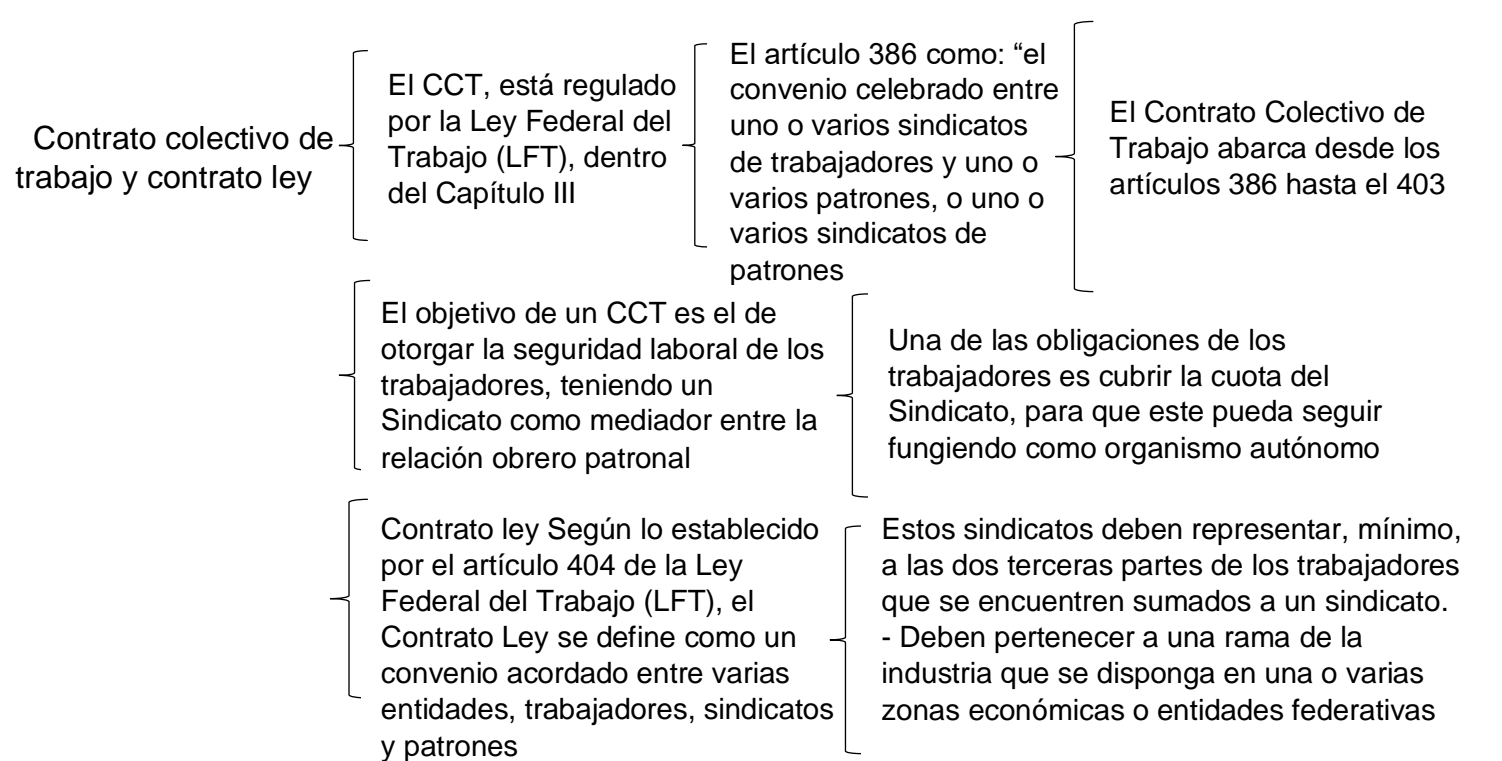
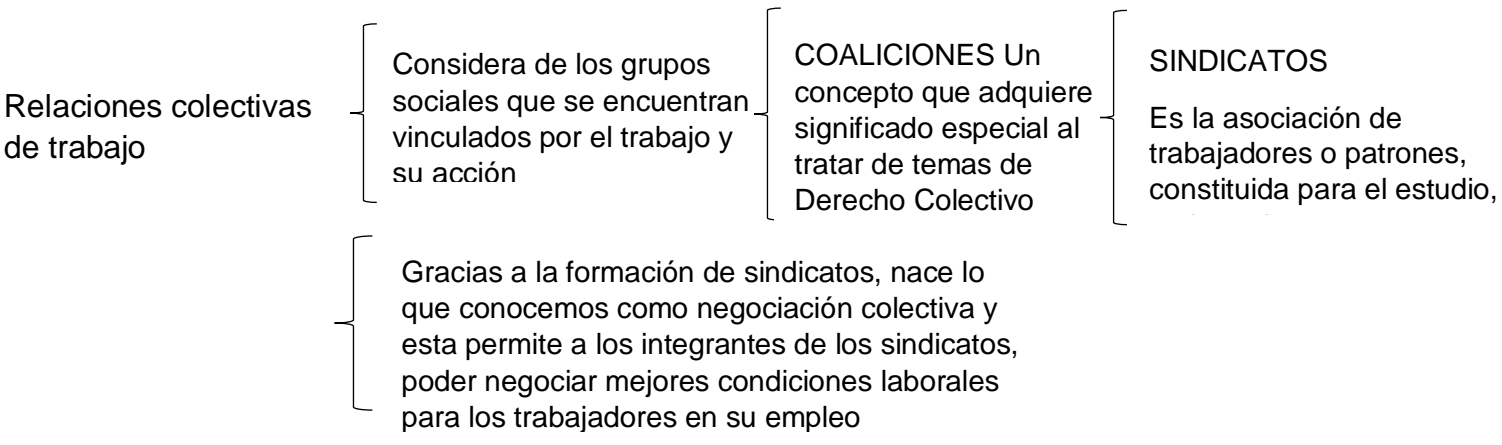
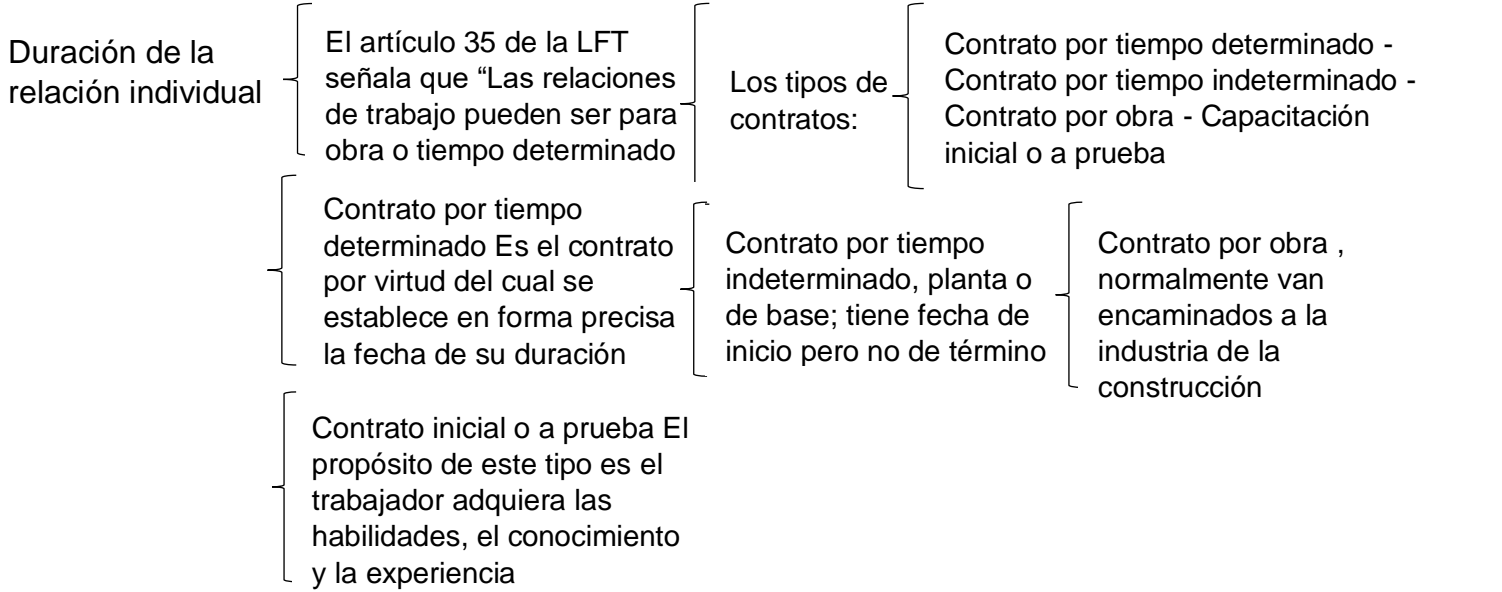
NOMBRE DEL TRABAJO: CUADRO SINÓPTICO

Tipos de relaciones de trabajo (Individual y colectivo)



Contrato individual de trabajo





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

Trabajador Conforme al artículo 8o. de la LFT presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado

Patrón, definido por la propia Ley como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"

La figura del representante del patrón es bastante común en esta época; las personas morales o empresas, al no tener existencia física, necesitan representantes que ejerzan dichas funciones

patrón sustituto la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento

Suspensión de la relación de trabajo: Causas y efectos

la suspensión temporal define como una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones

Durante la suspensión pueden presentarse circunstancias que deriven en la rescisión o terminación de la relación de trabajo

El trabajador enfermo está obligado a notificar la enfermedad al patrón y éste, a decretar la suspensión de la relación de trabajo

incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo

El patrón no está obligado a pagar el salario de un trabajador que ha sido detenido por su presunta

la suspensión de la relación individual de trabajo es una figura que deja viva la relación

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

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables

Unilateralidad. Es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo, es decir, puede ser decretada por el patrón o por el trabajador sin el consentimiento del otro

Potestativa. En una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral

Formal. Si es el trabajador quien incumple con alguna de sus obligaciones y el patrón decide rescindir la relación de trabajo

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón

El patrón siempre debe de pagar:

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

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador

Engañarlo al patrón- incurrir al patrón- reducir el patrón el salario de los trabajadores- no recibir el salario correspondiente- sufrir perjuicios- comprometer al patrón- exigir la realización de actos

Terminación de la relación de trabajo: Terminación Art. 53, L.F.T

la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho

Puede darse por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad

La muerte del trabajador. Una de las características de las relaciones de trabajo es el carácter personal que tiene la misma

• La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo

La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo

INDEMNIZACIÓN LABORAL

Decidir sobre el futuro de un colaborador en tu equipo implica decidir sobre el futuro financiero de esa persona

Indemnización, es la compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado un daño a otra

La indemnización es una suma de dinero que debe pagar un patrón a sus colaboradores cuando decide rescindir la relación laboral de forma improcedente

El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo

Al garantizar una compensación económica se espera que el trabajador pueda hacer frente a sus gastos durante cierto tiempo

Despido justificado

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

Es también elemento común la carta o aviso de despido que el empleador debe dar al trabajador

el despido justificado por causas imputables al trabajador no acarrea ninguna consecuencia económica para el empleador

Cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito

el pago del finiquito debe hacerse ya sea el caso de que el trabajador presente su renuncia o el empleador le despida

En el finiquito sólo hay prima de antigüedad si el trabajador laboró en la empresa por más de 15 años

Despido injustificado

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

Se les conoce también como despido arbitrario, abusivo, Improcedente o incausado

El despido injustificado es en el que el empleador, habiendo incurrido en una conducta ilegal

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

La liquidación debe incluir:

3 meses de salario. - Prima de antigüedad. - Salarios vencidos (Solo 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