

Docente:

Lic. Julio Cesar Pérez Moreno

Alumna:

Ana Cristina Jiménez Espinosa

Materia:

Relaciones Laborales

Nivel:

Licenciatura En Administración de Empresa

Semestre:

4er Cuatrimestre

Turno:

“S”



TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA).

Relación individual del trabajo.

Una relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. El contrato individual de trabajo, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Cuáles son los elementos de una relación individual de trabajo

Si bien la forma idónea para la celebración del contrato de trabajo es la escrita, el contrato individual puede celebrarse de manera verbal, siempre y cuando converjan los tres elementos de la relación laboral que son: la prestación del trabajo, la subordinación y la existencia de un salario.

Qué es la relación individual de trabajo y su duración

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. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. Artículo 36

Contrato individual de trabajo.

Contrato individual

Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado y mediante una retribución convenida (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo). La existencia de este contrato se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Cuáles son las características de un contrato individual de trabajo

Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y patrón. Tipo de relación laboral (por obra o por tiempo determinado o indeterminado). El servicio que se prestará, mismo que se determinará de la forma más precisa posible. El lugar o los lugares donde se prestará el trabajo

Duración de la relación individual laboral.

Este tipo de contrato o relación laboral tendrá una duración máxima de 3 meses o hasta de 6 meses tratándose de trabajadores para puestos gerenciales, de dirección o que ejerzan actividades de dirección o administración en la empresa o para desarrollar actividades que requieran conocimientos profesionales.

Cuántos tipos de duración de relaciones individuales de trabajo contempla la ley en nuestro país

En esencia, hay cinco opciones: contrato laboral por tiempo determinado, contrato laboral por tiempo indeterminado, contrato laboral temporal, contrato para capacitación inicial y contrato periodo de prueba.

Relaciones colectivas de trabajo.

Contrato colectivo de trabajo es 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.

Qué son las relaciones laborales individuales y colectivas

Las relaciones laborales pueden ser: Colectivas: es decir, aquellas relaciones que existen entre los trabajadores y algún sindicato. Individuales: se trata de la relación que hay entre un empleado y la empresa donde trabaja.

Qué artículo de la Ley Federal del Trabajo regula las relaciones colectivas

Artículo 355 De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 355, por coalición se indica que es "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes"



Contrato colectivo de trabajo y contrato ley.

El contrato-ley solo puede ser celebrado por uno o por varios sindicatos de trabajadores. Asimismo debe celebrarse por varios patrones, a diferencia del contrato colectivo, que puede ser celebrado por un solo patrón. El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones de trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Características de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Tienen carácter vinculante. Esto quiere decir que las dos partes están obligadas a cumplir los acuerdos y que los contratos laborales individuales firmados entre cada trabajador y la empresa no pueden contradecir el contrato colectivo.

Cuáles son los elementos del contrato ley

Si bien la forma idónea para la celebración del **contrato** de trabajo es la escrita, el **contrato** individual puede celebrarse de manera verbal, siempre y cuando converjan los tres **elementos** de la relación laboral **que** son: la prestación del trabajo, la subordinación y la existencia de un salario.

TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA).

Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.

Contrato colectivo de trabajo es 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.

El contrato de trabajo posee dos sujetos: el trabajador y el empleador. El primero necesariamente debe ser una persona de existencia física y el segundo puede ser una persona de existencia física o jurídica

Suspensión de la relación de trabajo: causas y efectos.

Cuáles son los sujetos de un contrato

Los sujetos del contrato pueden ser personas naturales (físicas) o jurídicas, con la capacidad de obrar en derecho, necesaria para obligarse.

El contrato de trabajo posee dos sujetos: el trabajador y el empleador. El primero necesariamente debe ser una persona de existencia física y el segundo puede ser una persona de existencia física o jurídica.

Artículo 427.

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento: I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos.



TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA).

Rescisión de la relación de trabajo: causas imputables al trabajador y causales
Imputables al patrón.

Es la terminación de la relación laboral por parte del patrón sin que incurra en responsabilidad, cuando el trabajador realiza alguna o algunas de las conductas que causan la rescisión de la relación laboral. La rescisión de la relación laboral es la terminación voluntaria de la relación de trabajo por parte del trabajador o del patrón, por las causas previstas en la Ley Federal del Trabajo.

Quiénes pueden rescindir la relación laboral
El patrón o el trabajador pueden dar por terminada la relación laboral en cualquier tiempo por causa justificada, cuando el otro incumple con las obligaciones pactadas, esto es, cuando se dan las causas de rescisión previstas en la ley

Cuáles son las causas por las cuales el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo sin que exista responsabilidad de su parte
Engañe al patrón con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca.
Incurra durante sus labores, en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que haya habido provocación o que obre en defensa propia

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

Terminación o rescisión
De conformidad con los artículos 53 y 47 de la LFT, el patrón podrá terminar o rescindir el contrato del trabajador, sin que haya responsabilidad para el patrón del pago de indemnización en los casos siguientes:
- El mutuo consentimiento del patrón y del trabajador.
- La muerte del trabajador.

Ley Federal del Trabajo Federal Artículo 53.
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.
Federal de México Artículo 53 Ley Federal del Trabajo

Indemnización laboral.

Indemnización por riesgo de trabajo
Se trata de un tipo de compensación monetaria que el patrón debe pagar en caso de que un accidente o riesgo de trabajo provoque algún tipo de incapacidad o incluso la muerte del trabajador.

Cómo se calcula la indemnización
La indemnización, será igual a UN (1) mes de sueldo bruto por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Cuánto es el monto de indemnización
La indemnización por despido sin causa, como venimos diciendo, es la correspondiente a la antigüedad que presenta el trabajador al momento de ser despedido. Esta va a ser igual a UN MES de sueldo bruto por año trabajado o fracción mayor a tres meses.



TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA).

Despido justificado

Qué es el despido justificado

Cuando el despido es justificado, el patrón queda libre de ciertas obligaciones que la misma ley establece. Sólo deberá pagar el finiquito. De lo contrario, además tendría que pagar una indemnización o hasta reinstalar al trabajador en su mismo puesto.

Cuánto le corresponde a un trabajador por despido justificado

3 meses de salario por indemnización. 20 días de sueldo por cada año trabajado. Prima de antigüedad equivalente a 12 días de salario por cada año trabajado. Pago de partes proporcionales de aguinaldo.

Cómo se comprueba el despido justificado

Para comprobar esta causal, es recomendable que se levante un acta de investigación administrativa inmediatamente después de que ocurrió el hecho y que se haga firmar esa acta al trabajador y a los testigos que hayan presenciado la desobediencia.

Despido injustificado

Qué quiere decir despido injustificado

El despido injustificado es la terminación de la relación laboral por la voluntad unilateral del patrón, sin que se verifique en la realidad alguna de las causas de rescisión previstas en la Ley Federal del Trabajo.

Causas de un despido laboral injustificado

Que el trabajador o sus familiares sean víctima de actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento o acoso sexual, así como malos tratos por parte del patrón, su familia o sus representantes. Reducción salarial. Falta de pago. Sufrir perjuicios causados por el patrón.

Qué dice la Ley Federal del Trabajo sobre el despido injustificado

La fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que, en caso de despido injustificado, el trabajador tiene derecho, a su elección: o a la reinstalación o a una indemnización equivalente a tres meses de salario.