



Sheyla Paola García Aguilar
TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA)
Parcial 1
Relaciones Laborales
Gladis Adilene Hernández López
Administración y estrategias de negocios
Cuatrimestre 4

TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA)

(Y no fallar en el intento)

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



Contrato individual de trabajo

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.

Tipos de contratos:

Contrato por tiempo determinado: se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, es el caso de todos los trabajos temporales, promocionales.

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.

Contrato por obra: Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exige, normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos.

Contrato 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.

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.

COALICIONES

Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

SINDICATOS

es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Contrato colectivo de trabajo y contrato ley

Antes de iniciar en una empresa nueva se realiza un contrato laboral en donde se estipulan los lineamientos a seguir por parte del trabajador y del patrón. Hay casos en los que funge como intermediario un sindicato de los trabajadores, el contrato se firma entre sindicato-patrón y el trabajador es adherido a este acuerdo. A esto se le llama un 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 empresa.



contrato ley

se define como un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patrones, pertenecientes a una misma industria. En este documento, se establecen las condiciones y características específicas que debe cumplir un trabajador o empleado, al prestar cierto servicio dentro de cualquier rama de la industria



Referentes

Agrega aquí en modo de lista los referentes o fuentes de información que usaste para componer tu infografía, son muy valiosos,

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.

Trabajador: es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

- El trabajador no podrá ser una persona moral.
- El servicio que preste debe ser personal; es decir, sólo el trabajador obligado tiene que realizar el trabajo.

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.

Representante del patrón: Las personas morales o empresas, al no tener existencia física, necesitan representantes que ejerzan dichas funciones los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa .

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

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 patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.

- 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.



Causas

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador.

Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo .

Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior y entre otras, el despido del trabajador siempre debe de ser justificado y la manera en que si el mismo renuncio o por medio del patrono.

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

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

Se encuentran enlistadas en el artículo 53 de la LFT y son

- El mutuo consentimiento de las partes. Como se mencionó anteriormente, este supuesto es conocido comúnmente como renuncia y el trabajador.
- La muerte del trabajador. Una de las características de las relaciones de trabajo es el carácter personal que tiene la misma.
- 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.
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.



INDEMNIZACIÓN LABORAL.

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

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.

Despido injustificado

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.



Referentes

Antología UDS relaciones laborales