



Mi Universidad

SUPER NOTA

Nombre del Alumno: Jorge Ivan Morales Recinos

Nombre del tema: TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA).

Parcial : 1

Nombre de la Materia : Relaciones Laborales

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre de la Licenciatura : LAN

Cuatrimestre: 4

TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA).

1.1 RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), “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”



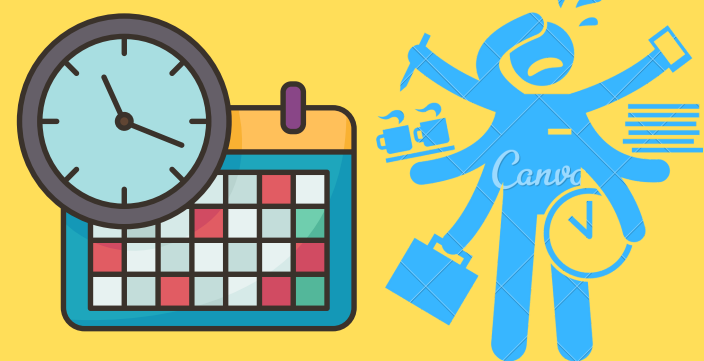
1.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

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”



DURACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL LABORAL.

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado



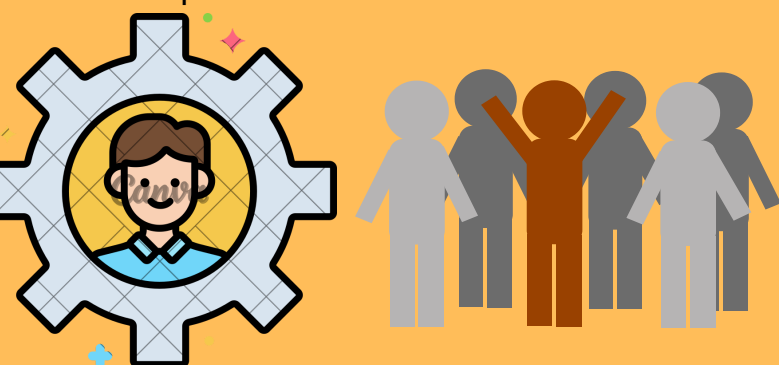
1.3 1.4 RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Las relaciones colectivas de trabajo se refieren a las interacciones entre los empleados y los representantes sindicales o comités de trabajadores en un entorno laboral. Estas relaciones buscan establecer y mantener un equilibrio justo y saludable entre los derechos y obligaciones de los empleadores, los trabajadores y patrones



1.5 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY

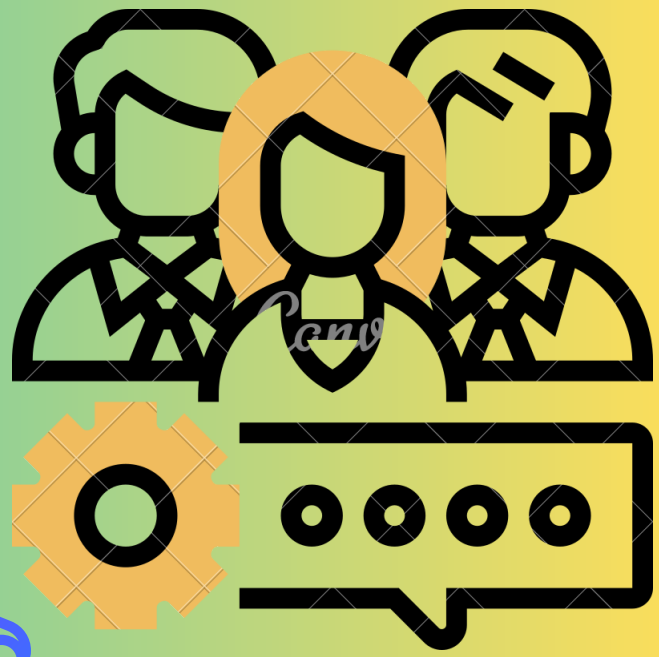
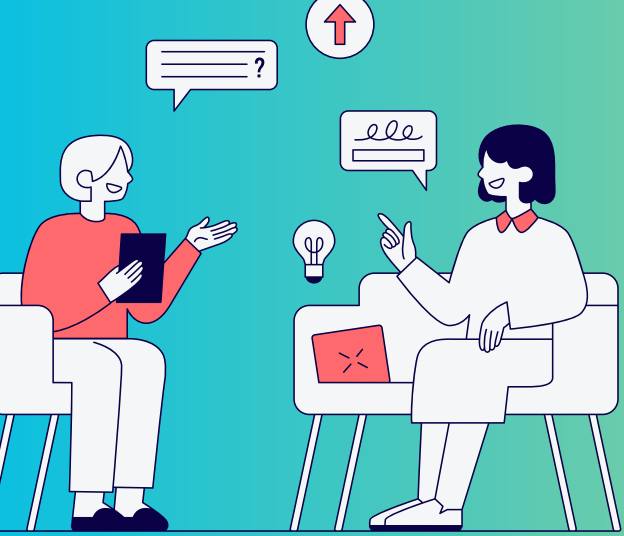
Contrato colectivo de trabajo: Es un acuerdo negociado entre una empresa o empleador y un sindicato o representante de los trabajadores
Contrato ley: Es un tipo especial de contrato colectivo de trabajo que es celebrado entre un sindicato pertenecientes a una misma industria.



1.6 SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

En la relación individual de trabajo intervienen dos sujetos principales: Trabajador y patron pero el patron puede adoptar algunas otras modalidades como representante del patrón, patrón sustituto e incluso, puede hacerse uso de un intermediario en la contratación.





1.7 SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: CAUSAS Y EFECTOS.

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



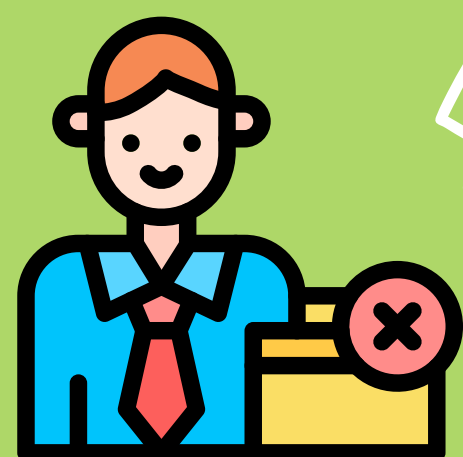
1.9 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: TERMINACIÓN ART. 53, L.F.T.

Mario de la Cueva define la terminación como "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" 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



DESPIDO JUSTIFICADO

Un despido justificado se refiere a la terminación de la relación laboral entre un patron y un empleado por razones válidas y legales. y donde ambos están de acuerdo



1.11

1.8 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 patrono, 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 un acto jurídico que reúne tres características indispensables: Unilateralidad, Potestativa, formal



1.10 INDEMNIZACIÓN LABORAL.

La indemnización laboral se refiere a una compensación financiera que un patrono debe pagar a un empleado en ciertas situaciones específicas, generalmente cuando se pone fin a la relación laboral



DESPIDO INJUSTIFICADO

1.12

El despido injustificado, a menudo llamado "despido sin justa causa", se refiere a la terminación de la relación laboral entre un patrono y un empleado sin una razón válida o legalmente aceptable. En otras palabras, el empleador pone fin al contrato de trabajo del empleado sin motivos legítimos, lo que generalmente se considera una violación de los derechos del trabajador.

