

UDS

NOMBRE DEL MAESTRO: GLADIS ADILENE HERNANDEZ LOPEZ

NOMBRE DEL ALUMNO: JHONATAN MEZA GONZALEZ

CUATRIMESTRE: 4

ASIGNATURA: RELACIONES LABORALES

TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA).

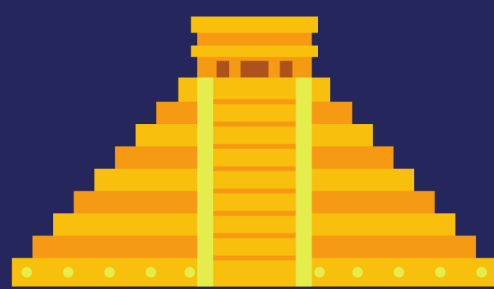
RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

se refiere a la interacción laboral entre un empleado y su empleador en el ámbito individual, donde un trabajador presta sus servicios a una empresa o empleador específico.

En esta relación, el empleado y el empleador establecen acuerdos y condiciones de trabajo que rigen su colaboración.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

es un acuerdo entre un empleado y un empleador que establece las condiciones y términos bajo los cuales el empleado realizará su trabajo. Este documento describe detalles como el salario, las responsabilidades laborales y las condiciones de empleo.

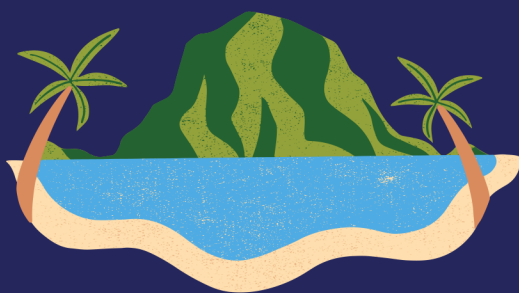


DURACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL LABORAL.

período de tiempo durante el cual un empleado trabaja para un empleador en particular. Esta duración puede variar ampliamente y dependerá de varios factores, incluyendo el tipo de empleo, los términos del contrato y las necesidades de ambas partes.

TIPOS

Contrato Indefinido, temporal, Acuerdos Mutuos,



RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

se refieren a las interacciones laborales y acuerdos que involucran a grupos de empleados y sus empleadores, en lugar de a relaciones laborales individuales.



TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA).

RELACION INDIVIDUAL

esta incluye al trabajador y patron

RELACION COLECTIVAS

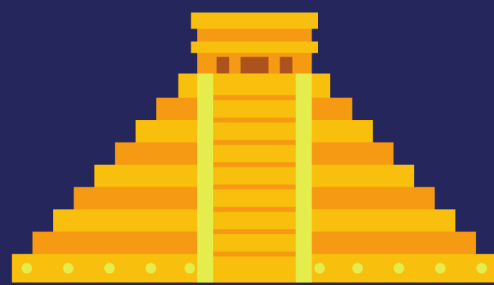
patrón-sindicato de trabajo, sindicato de patrones

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY.

contrato colectivo de trabajo,LFT 386"el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno u varios patrones, con el objetivo de establecer condiciones "

CONTRATO LEY

es toda actividad industrial que ponga en riesgo la integridad humana, de acuerdo al Art, 527. LFT

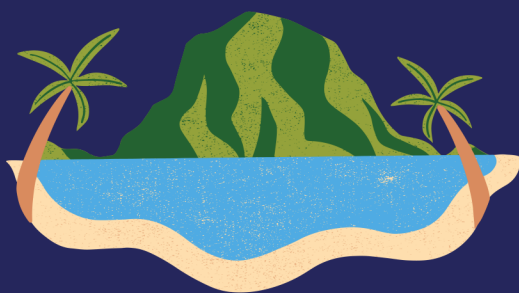


DURACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL LABORAL.

período de tiempo durante el cual un empleado trabaja para un empleador en particular. Esta duración puede variar ampliamente y dependerá de varios factores, incluyendo el tipo de empleo, los términos del contrato y las necesidades de ambas partes

TIPOS

Contrato Indefinido, temporal, Acuerdos Mutuos,



SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

es simplemente la interacción laboral entre un empleado y su empleador en un contexto individual.



TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA).

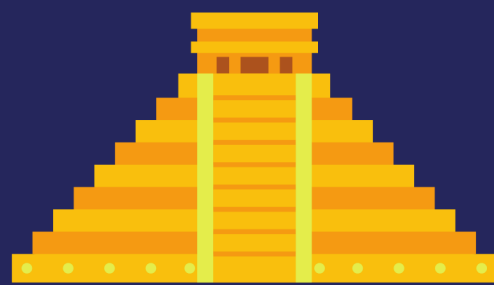
SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

es un período en el que el empleado no está trabajando pero aún mantiene un vínculo con la empresa.

Las razones para la suspensión pueden variar y pueden incluir licencias médicas, permisos, suspensiones disciplinarias, entre otras. Durante este período, el empleado no realiza sus tareas habituales y generalmente no recibe salario.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

se refiere al proceso por el cual un empleador o un empleado ponen fin a un contrato de trabajo. Este proceso puede ocurrir por diversas razones y puede llevarse a cabo de diferentes maneras, dependiendo de las leyes laborales y las políticas de la empresa en cuestión



UNILATERAL

decretada por uno solo de los sujetos de la relación del trabajo.

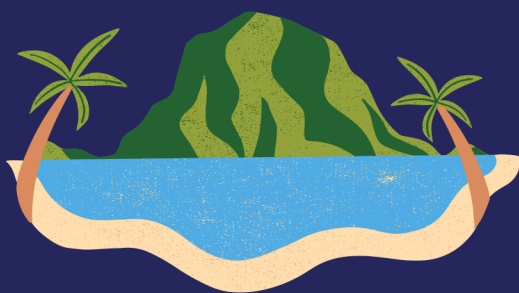
potestativa: si alguna incumple sus obligaciones tiene la opción de rescindir o no

formal: si el trabajador incumple el patrono podrá rescindir del contrato

L.F.T 53

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Es proceso mediante el cual un empleado y un empleador ponen fin a su vínculo laboral. Esta terminación puede ocurrir por diversas razones y seguir diferentes procedimientos, dependiendo de las leyes laborales, las políticas de la empresa y las circunstancias específicas.



INDEMNIZACIÓN LABORAL.

es la compensación que debe otorgar a una persona por haber ocasionado un daño a la otra persona. estas por lo regular son resueltas de forma monetaria



TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA).

la indemnización laboral

- pago de reparación de daños
- perdida del empleo

esto implica por la terminación de la relación laboral

DESPIDO JUSTIFICADO.

responde al derecho del empleador a ocurrido en cumplimiento grave asus obligaciones ya sea que se refieran al trabajo al trabajo o al comportamiento en general debe tener relación.

- Despido justificado
- finiquito y liquidacion

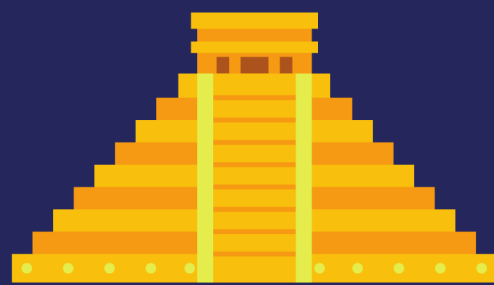
cuando existe un despido justificado el trabajador tiene derecho a un finiquito.

indemnización constitucional

I.C= 90 días de pago si la relación es mayor a un año

incluye:

aguinaldo, prima vacacional y vacaciones.

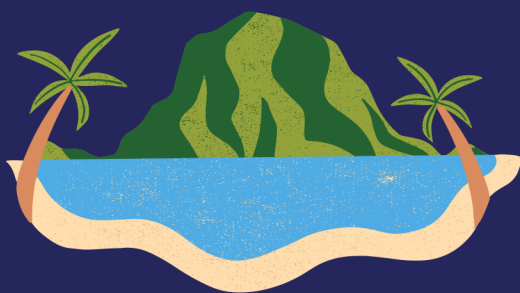


DESPIDO INJUSTIFICADO

este es en el que el empleador despide injustificadamente , habiendo una conducta ilegal, no tienen mas responsabilidad que pagar la liquidacion

la liquidación debe incluir:

- 3 meses de salario
- prima de antigüedad
- salarios vencidos
- condición laboral
- 20 días de salario



DESPIDO INJUSTIFICADO

esto puede pasar si la personal (empleado) demande por esto, demandaría por:

- I.C
- Aguinaldo
- salarios caídos
- horas extras
- vacaciones
- prima vacacional
- etc

