



**Nombre de alumno: Alfredo Calvo Vázquez**

**Nombre del tema: Relaciones laborales**

**Parcial: 1**

**Nombre de la materia: Relaciones laborales**

**Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López**

**Nombre de la licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnia**

**Cuatrimestre: 4**

**Grupo: a**

# RELACIONES LABORALES



## Relación individual del trabajo.

conforme al artículo 20 de la LFT se entiende por relación de trabajo, cualquier que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario

## CONTRATO INDIVIDUAL



## Contrato individual de trabajo.

el artículo 20 de la LFT señala que el contrato individual del trabajo cualquier que sea su forma o denominación es la virtud del cual una persona se obliga a prestar a otro trabajo personal subordinado al pago del salario

## Duración de las relaciones de trabajo



## Duración de la relación individual laboral.

artículo 35 de la LFT pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o tiempo indeterminado y en el caso podrá estar sujeto a prueba de capacitación inicial a falta de estipulación expresas . La relacion sera por tiempo indeterminado



## Relaciones colectivas de trabajo.

No se refiere directamente al trabajador individualmente considerado, si no que tiene finalidad la consideración a los grupos sociales, vinculación y accion relaciones[ \*patron- sindicato de trabajadores colectivas[\*sindicato de patrones y sindicatos de trabajadores

## PARA LOS NUEVOS CONTRATOS COLECTIVOS:



El sindicato deberá contar con una Constancia de Representatividad.

## EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO



## Contrato colectivo de trabajo y contrato ley

Dentro de la Ley Federal de Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo abarca desde los artículos 386 hasta el 403. Estos apartados abarcan todos los puntos que debe contener un CCT.



El objetivo de un CCT es el de otorgar la seguridad laboral de los trabajadores, teniendo un Sindicato como mediador entre la relación obrero patronal.

18 OCTUBRE 2017

REVISTA DIGITAL

\*SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACION LABORAL SON: PATRONO

SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACION LABORAL

\*FORMAS EN QUE PUEDA PRESENTARSE \*TIPOS DE TRABAJADORES QUE ESTIPULAN LA LOTTT

EDITORA ANDREA HIDALGO C/ 24409556

## 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



# RELACIONES LABORALES

## Suspensión de Relación Laboral

**Definición**  
De acuerdo al artículo 42 y 427 de la Ley Federal del Trabajo de México es la detención temporal de los servicios y pago de salario de un empleado.



Nómina PRO



## suspensión de relación de trabajo

La LFT (Ley federal del trabajo), 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".

## rescisión de relación de trabajo

La LFT (Ley federal del trabajo), 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".



## terminación de relación de trabajo

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. La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación; sin embargo, en el uso común de los mismos podrían considerarse sinónimos".

## Despido Justificado

**Diferencias entre despido justificado e injustificado.**  
El despido justificado es de carácter grave y responde a una causa que impide al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones.  
El despido injustificado es de carácter leve y responde a una causa que impide al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones.



## despido justificado

El 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.

Es importante mencionar que cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito,

## despido injustificado

Utilizamos en forma genérica el término de "despido injustificado", para referirnos 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, específicamente en cuanto al aviso de despido.

