



Mi Universidad

Nombre del Alumno: Luis Darinel Ozuna Cinco.

Nombre del tema: Tipos de trabajo.

Parcial: I

Nombre de la Materia: Relaciones laborales

Nombre del profesor: Gladis Adeline Hernández López

Nombre de la Licenciatura: Medicina veterinaria y zootecnia.

Cuatrimestre:4to.

TIPO DE RELACIONES DE TRABAJOS

1.1_RELACIONES DE TRABAJO

Conforme al artículo 20 de la LFT se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen la presentación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago del salario.



1.2 CONTRATO INDIVIDUAL.

El artículo 20 de la LFT señala que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado, mediante el pago del salario.



Artículo 25 de la LFT.

el escrito en que consten las condiciones de trabajo debe contener.

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio ,trabajador, registro de población



1.3 DURACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL LABORAL.

El artículo 35 de la LFT señala que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o el tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial



Duración de la relación individual se divide en:

1. Contrato por tiempo determinado, contrato inicial
2. Contrato por tiempo indeterminado y contrato a prueba

CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO
se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y término.



CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO
Se conoce comúnmente como 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
Se entenderá que el contrato de trabajo tendrá vigencia todo el tiempo que dure la obra. Por ejemplo, esto sucede en caminos, puentes, etc



CONTRATO INICIAL A PRUEBA.
Tiene como propósito este tipo de contrato que el trabajador adquiera las habilidades, conocimiento y la experiencia necesaria para desempeñar las tareas para las que fue contratado.



1.4 RELACIONES COLECTIVAS

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. Dichos intereses se defienden a través de las diferentes instituciones, como son tanto las coaliciones y los sindicatos de trabajadores o sindicatos de patrones



COALICIONES
Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrónes para la defensa de sus intereses comunes

SINDICATO

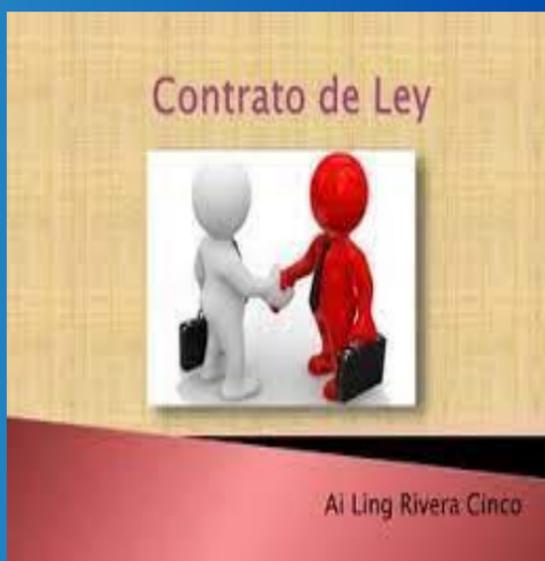
La Ley federal del trabajo señala en su artículo 356, Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses



1.5 Contrato colectivo de trabajo y contrato ley. se debe firmar un contrato laboral en donde se estipulan los lineamientos a seguir por parte del trabajador y del patrón. A este tipo de acuerdo, se le denomina Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

CONTRATO LEY

Según lo establecido por el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el Contrato Ley se define como un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patronos, pertenecientes a una misma industria



1.6 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.

Relación individual de trabajo son los sujetos que identifica en instancia: trabajador patrón



Trabajador.

Conforme al artículo 80. de la LFT, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

requiere algunas precisiones: • 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.

otro elemento subjetivo en la relación de trabajo es el 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 DE PATRÓN.

el artículo 11 de la LFT especifica quiénes habrán de ser considerados como representantes de los patrones: “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.



PATRON SUSTITUTO

El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón”.



1.7 Suspensión de la relación de trabajo: Causas y efectos.

La LFT (Ley federal del trabajo), no define la suspensión temporal de la relación de trabajo



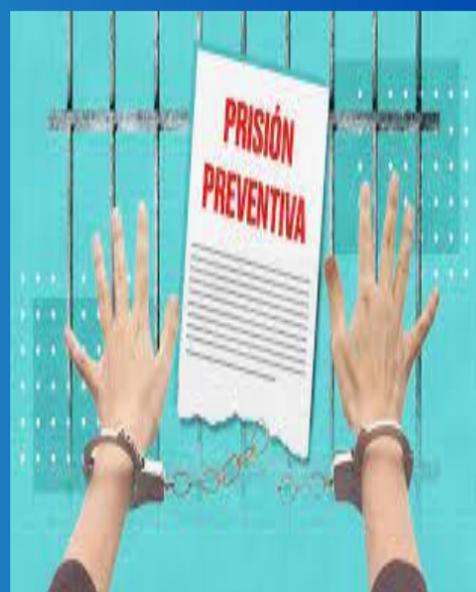
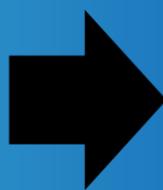
ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR.

Se trata de una medida preventiva para protegerla salud de los demás trabajadores de la empresa. El trabajador enfermo está obligado a notificar la enfermedad al patrón y éste, a decretar la suspensión de la relación de trabajo



PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA.

El patrón no está obligado a pagar el salario de un trabajador que ha sido detenido por su presunta participación en algún delito y tampoco existe la obligación del trabajador de prestar el servicio.



ARRESTO DEL TRABAJADOR.

Esta causa de suspensión está basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores. El patrón no tiene obligación de pagar el salario del trabajador.

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 patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada.



1.9 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. Mario de la Cueva define la terminación como “la disolución de las relaciones de trabajo,



EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.

Como se mencionó anteriormente, este supuesto es conocido comúnmente como renuncia y el trabajador decide generalmente separarse de su trabajo, presentando la renuncia al patrón y éste decide si la acepta o no.

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, se pactan por tiempo indeterminado, pero en casos especiales, reconocidos y aceptados por la LFT.



1.10 INDEMNIZACIÓN LABORAL.

Esta tarea viene acompañada de numerosas responsabilidades e implica una serie de decisiones que no siempre son fáciles de tomar.



1.11 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.



1.12 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.



LA LIQUIDACIÓN DEBE INCLUIR:

- 3 meses de salario.- Prima de antigüedad.
- Salarios vencidos (Solo en caso de despido injustificado, con límite de 12 meses a partir de la notificación del despido).
- 20 días de salario por año trabajado (Solo en caso de ser despedido injustificadamente).
- Condiciones laborales.

