



Nombre del alumno: *Gerardo de Jesús Ceribelli Santiago*

Materia: *Relaciones Labórales*

Nombre del trabajo: *Súper Nota*

Lic. Medicina veterinaria y zootecnia.

TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO.

INDIVIDUAL DE TRABAJO

-La relación individual de trabajo se refiere a la interacción laboral establecida entre un empleador y un empleado en el ámbito profesional, donde se establecen acuerdos y responsabilidades mutuas, incluyendo términos contractuales, roles, condiciones laborales y compensación por servicios prestados.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

-Un contrato individual de trabajo es un acuerdo escrito o verbal entre un empleador y un empleado que establece las condiciones, derechos y obligaciones de ambas partes en relación con el empleo. Define aspectos como salario, horario laboral, responsabilidades, beneficios, y otras cláusulas relevantes para la relación laboral.

DURACION INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN LABORAL.

La duración de la relación laboral se refiere al período de tiempo durante el cual un empleado está vinculado a un empleador a través de un contrato o acuerdo de trabajo. Puede ser a término indefinido, temporal o por proyecto, y está determinada por las condiciones establecidas en el contrato y las leyes laborales.

DURACION INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN LABORAL.

La duración de la relación laboral se refiere al período de tiempo durante el cual un empleado está vinculado a un empleador a través de un contrato o acuerdo de trabajo. Puede ser a término indefinido, temporal o por proyecto, y está determinada por las condiciones establecidas en el contrato y las leyes laborales.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La terminación de la relación de trabajo es la finalización del contrato laboral de manera unilateral o acordada entre el empleador y el empleado, poniendo fin a las obligaciones y responsabilidades laborales. Puede ser por diversos motivos, como renuncia voluntaria, despido, jubilación o finalización de un contrato a término.

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

-Las relaciones colectivas de trabajo se refieren a las interacciones y acuerdos entre grupos de trabajadores, sindicatos u organizaciones representativas y empleadores. Estos acuerdos abordan asuntos laborales a nivel grupal, como condiciones de trabajo, salarios, beneficios y otros aspectos relacionados con el colectivo de empleados.

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La suspensión de la relación de trabajo implica la interrupción temporal y acordada de las obligaciones laborales entre el empleado y el empleador, sin que se considere una terminación definitiva del contrato. Durante este período, el trabajador deja de prestar sus servicios y el empleador deja de remunerar al empleado, pero el vínculo laboral persiste. Es común en situaciones como licencias sin sueldo o permisos autorizados.

INDEMNIZACION LABORAL

La indemnización laboral es una compensación económica que un empleador paga a un empleado al terminarse la relación laboral, ya sea por despido injustificado, finalización del contrato o situaciones similares. Esta compensación puede incluir el pago de salarios pendientes, prestaciones sociales y otros conceptos establecidos por la ley o el contrato.

CONTRATO COLECTIVO

-Un contrato colectivo es un acuerdo escrito entre un empleador y un sindicato que representa a los trabajadores de una organización o empresa. Este contrato establece las condiciones laborales, salariales y de trabajo para el conjunto de empleados representados por el sindicato, negociadas y acordadas de manera colectiva.

RECISION DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La rescisión de la relación de trabajo es la terminación definitiva y unilateral del contrato laboral por parte del empleador o el empleado, usualmente debido a incumplimientos contractuales, causas justificadas o acuerdo mutuo. En este caso, ambas partes se desligan de sus obligaciones laborales y se pone fin al vínculo laboral.

DESPIDO INJUSTIFICADO

El despido injustificado es la terminación de la relación laboral por parte del empleador sin una causa válida o legalmente aceptable, violando así los derechos del empleado según las leyes laborales o el contrato. Es un despido que no se justifica por incumplimiento grave o razones válidas, y puede dar lugar a reclamaciones legales por parte del empleado.

DESPIDO JUSTIFICADO

El despido justificado es la terminación de la relación laboral por parte del empleador debido a incumplimientos graves, faltas, bajo rendimiento, o razones legales que están respaldadas por la ley o el contrato laboral. Se realiza con fundamentos sólidos y admisibles en el marco normativo y contractual.