



Nombre de alumno: Adriana Guadalupe
Vazquez Hernández

Nombre del profesor: Gladis Adilene
Hé Hernández López

Nombre del trabajo: supernota

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: relaciones Laborales

Grado: 4

Grupo: B

Tipos de relaciones de trabajo (Individual y colectivo)

RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO

La existencia de la relación de trabajo presupone un acuerdo de voluntades por escrito, de manera tácita o verbal.

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

DERECHO LABORAL



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El artículo 20 segundo párrafo 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

El artículo 35 de la LFT señala que "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Duración de las relaciones de trabajo

CAPITULO II
Ley Federal de Trabajo

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Por su parte, Mario de la Cueva dice: « el Derecho Colectivo del Trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad».



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY

Antes de comenzar a trabajar en una nueva empresa, se debe firmar un contrato laboral en donde se estipulan los lineamientos a seguir por parte del trabajador y del patrón.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO



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, pero como se verá más adelante, este último puede adoptar algunas otras modalidades como representante del patrón, patrón sustituto e incluso, puede hacerse uso de un intermediario en la contratación.



*SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACION LABORAL, ES DECIR PATRONO
*FORMAS EN QUE PUEDE PRESENTARSE
*TIPOS DE TRABAJADORES QUE ESTIPULAN LA LOTTA

SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACION LABORAL

EDITORIA ANDREA HIDALGO C/ 24409566



SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Conviene resaltar que en la suspensión de la relación, ambas partes dejan de estar obligadas; es decir, el patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

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.

Causales de Rescisión.

- ▶ Art. 47.- "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: (Leer artículo.)"



TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación; sin embargo, en el uso común de los mismos podrían considerarse sinónimos. En caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo.



INDEMNIZACIÓN LABORAL

Esta tarea viene acompañada de numerosas responsabilidades e implica una serie de decisiones que no siempre son fáciles de tomar. Entre ellas, todas las relacionadas a la gestión de los recursos humanos de la organización.



DESPIDO JUSTIFICADO

Por lo general, el despido justificado por causas imputables al trabajador no acarrea ninguna consecuencia económica para el empleador.

Por lo general, el despido justificado por causas imputables al trabajador no acarrea ninguna consecuencia económica para el empleador.



DESPIDO INJUSTIFICADO

El despido injustificado es en el que el empleador, habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una liquidación.



bibliografía: información sacada de la antología