Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Carolina Hernández Jiménez
Nombre del tema: Tipos de relaciones laborales individual y colectiva
Parcial: 2
Actividad: cuadro sinóptico
Nombre de la Materia: Relaciones Laborales
Nombre del profesor: **Gladis Adilene Hernández López**
Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios
Cuatrimestre: Quinto cuatrimestre

Tipos de relaciones de trabajo
Individual y colectuva

Relación Individual del trabajo

- El acto que le da origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona
- La existencia de la relación de trabajo individual tiene algunas precisiones como que es un trabajo personal, en el que exista una subordinación y que, a cambio del mismo se pague un salario.

Contrato individual de trabajo

- Aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario
  - En el artículo 25° podemos encontrar lo que debe contener el escrito de las condiciones de trabajo.

Duración de la relación Individual laboral

- Art 35°: Las relaciones de trabajo puede ser para obra o tiempo determinado, por temporada o tiempo indeterminado y en su caso estará sujeto a prueba o a capacitación inicial.
  - Tipos de contrato
    - Contrato por tiempo determinado
      Es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración.
    - Contrato por tiempo indeterminado
      Es el contrato que se conoce comúnmente como de planta o de base, tiene fecha de inicio pero no de termino y se presume que es por un periodo de tiempo largo.
    - Contrato por obra
      Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija, normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos.
    - Capacitación inicial o a prueba
      El propósito de este tipo de contrato es que el trabajador adquiera las habilidades, el conocimiento y la experiencia necesarias para desempeñar las tareas para las que fue contratado.

Relaciones colectivas de trabajo

- Concepto
  Juan D. Pozzo: 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.
  Mario de la cueva: Es la envoltura del derecho indivual 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 estatus 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.
  - Coaliciones
    Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.
  - Sindicatos
    Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Contrato Colectivo de trabajo

- Artículo 386° LFT
  El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según cuáles debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimiento
  - Contrato Ley
    - Art. 404° LFT
      Un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patrones, pertenecientes a una misma industria, en este documento se establecen las condiciones y características específicas que debe cumplir un trabajador o empleado, al prestar su servicio dentro de cualquier rama de la industria.
      - Requisitos que deben cumplir los sindicatos
        • Deben representar a las dos terceras partes de los trabajadores que se encuentran sumados a un sindicato.
        • Deben pertenecer a una rama de la industria sus S disponga en una o varias zonas económicas o entidades federativas.
        • Deben estar ubicadas en una o varias entidades, o en todo el territorio nacional.
        • Al momento de enviar la solicitud deben dar fé que cumplen con las normas establecidas según lo expuesto en el artículo 408 de la LFT.

Sujetos que intervienen en la relación Individual de trabajo

- Trabajador
  Persona física que presta a otra, física o morak, un trabajo personal subordinado.
  - Precisiones
    • El trabajador no podrá ser una persona moral
    • El servicio debe ser personal
    • Debe existir subordinación
- Patron
  La persona física o morak que utiliza los servicios de uno o varios trabajadore
- Representante del patron
  Los directores, administradores, gerentes y personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, serán considerados respresantes del patrón.
- Patrón sustituto
  La figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones.

Suspensión de la relación de trabajo

- Mario de la cueva
  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 patrón, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.
  - Causas de la suspensión del artículo 42°
    • Enfermedad contagiosa del trabajador
    • incapacidad temporal ocasionada por algún accidente o enfermedad
    • Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta
    • Arresto del trabajador
    • Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales

Rescisión de la relación del trabajo

- Es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente con sus obligaciones.
  - Características
    • Unilateralidad: Es decretada por uno solo de los sujetos.
    • Potestiva: La parte afectada que se niega a la terminación de la relación laboral.
    • Formal: Cuando se realizan los procedimientos adecuadamente.
  - Existen causas de rescisión del trabajo, sin responsabilidad para el patrón y estos se encuentran en el artículo 47° de la Ley Federal del Trabajo, para que el despido se justificado.
    - Conceptos a pagar del patrón
      - Parte proporcional del aguinaldo
      - Parte proporcional de vacaciones
      - Prima vacacional
      - Prima de antigüedad
  - En el artículo 51° de la ley Federal del Trabajo podemos encontrar las causas de Rescisión sin responsabilidad para el trabajador. El trabajador cuenta con 30 días para retirarse del trabajo y el patrón está obligado a cubrir la indemnización que establece el artículo 50°.

Terminación de la relación de trabajo

- 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 patrones, que hace imposible su continuación.
  - Causas legales del artículo 53° de la LFT
    - El mutuo consentimiento de las partes
    - La muerte del trabajador
    - La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
    - La incapacidad física o mental

Indemnización laboral

- Es una suma de dinero que debe pagar un patrón a sus colaboradores cuando decide rescindir la relación laboral de forma improcedente o sin justificación.

Despido justificado

- El derecho del empleador de rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave a sus obligaciones, ya sea al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener en relación con su empleo
  - Finiquito
    El pago del finiquito debe hacerse ya sea el caso de que el trabajador presente su renuncia o el empleador le despida.

Despido injustificado

- Es el incumplimiento del empleador, ya sea por carecer de una causa que lo justifique o por no cubrir los requisitos formales respectivos, en cuanto al aviso de despido.
- La liquidación es propiamente una indemnización que se debe pagar al trabajador cuando la responsabilidad de la rescisión de la relación laboral recae en el patrón, y se encuentra sustentado en la ley federal del trabajo.
  - Liquidación incluye
    - 3 meses de salario
    - Prima de antigüedad
    - Salarios vencidos
    - 20 días de salario por año trabajado (si es despido injustificado)
    - Condiciones laborales (prestaciones laborales)