



Mi Universidad

CUADRO SINÓPTICO

Nombre del Alumno: Leticia Mayo López

Nombre del tema: tipos de relaciones de trabajo (individual y colectivo) y condiciones de trabajo.

Parcial: Primero

Nombre de la Materia: relaciones laborales.

Nombre de la profesora: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategias de Negocios

Cuatrimestre: Cuarto Cuatrimestre

Fecha de entrega: 14/11/2023

Tipos de Relaciones de Trabajo (individual y Colectiva).

Relacion individual Del trabajo

se entiende por relacion de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de Origen, la presentación de un trabajo Personal subordinado a una persona, Mediante el pago de un salario.

características la jornada, el salario los descansos, las vacaciones y todas las prestaciones en dinero o en especie que recibe el Trabajador por su trabajo.

en la relacion de trabajo existe elemento subjetivos(los sujetos que en ella intervienen) y elemento objetivos (en que Consiste o cual es el objetivo de La misma).

Contrato Individual de Trabajo

es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado, Mediante el pago de un salario.

al contrato individual del trabajo por escrito debe de contener los siguientes requisitos, según el artículo 25- el escrito en Que consten las condiciones de trabajo Deberá contener, nombre, nacionalidad, edad Etc.

es un elemento importante dentro de la relacion de trabajo, sin embargo no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, una renuncia por parte del trabajo de Los beneficios otorgados por la ley

duracion de la relacion Individual laboral.

pueden ser obra o tiempo determinado por temporada o por ejemplo indeterminado y en su caso podra estar sujeto a prueba O a capacitacion inicial.

la duracion en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el articulo 35 de la legislacion laboral.

contrato por tiempo determinado contrato por tiempo indeterminado contrato por obra Capacitacion inicial o a prueba.

Relaciones Colectivas de 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.

es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la prevision social. Para alcanzar un fin y Tiene los derechos naturales de libertad E igualdad.

dichos interés se defienden a través de las diferentes instituciones, como son tanto las coaliciones y los sindicatos de trabajo o sindicatos de patrones.

Contrato Colectivo de Trabajo y contrato Ley.

es aquello que al 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 se firma entre sindicato-patrón y el trabajador es adherido a este acuerdo.

el objetivo de un CCT es el de otorgar la Seguridad laboral de los trabajadores, teniendo un sindicato como mediador entre la relacion Obrero patronal.

Sujetos que Intervienen en la Relacion individual

son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifica en primera instancia, trabajador y patrón Algunas otras modalidades como representante el patrón, patrón sustituto.

en este caso la sustitución, el nuevo patrón adquiere las obligaciones contractuales, establecidas desde el inicio de la relacion laboral, aun cuando el no haya sido el patrón original y, por supuesto, asume también las obligaciones derivadas de la ley.

Suspensión de la Relacion de Trabajo: causas Y efectos.

la relacion 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.

la suspensión de la relacion, ambas partes dejan de estar obligadas es decir, el patrón no esta obligado al pago del salario Y el trabajador no tiene que Prestar el servicio.

esta suspensión puede convertirse en rescisión de la relaciones del trabajo, si el trabajador se encuentra culpable y condenado por la comisión del delito del que se le acuso.

Rescisión de la Relacion de trabajo

El artículo 46 de la LFT permite que el trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relacion De trabajo, sin incurrir en responsabilidad Siempre que exista una causa justificada.

la rescisión es cuando la otra ha cumplido alguna de las obligaciones establecidas o, como dice el maestro Mario de La cueva, rescisión es la disolución de las Relaciones de Trabajo, cuando el otro Incumple Gravemente sus obligaciones.

tres características:
unilateralidad.
potestativa.
formal.

Terminación de la Relacion de trabajo

Establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación, sin embargo, en el uso común de los Mismos podrían considerarse sinónimos.

la extinción de la relacion laboral Produce la terminación del vínculo Jurídico existente entre el patrón y el Trabajador.

terminación de la obra o servicio, cumplimiento de condición resolutoria y el vencimiento del plazo en contratos sujetos a modalidad.

Indemnización Laboral

La indemnización por despido es un derecho laboral de todos los trabajadores y hace referencia a la cantidad de dinero que el empleador debe Ofrecer al empleado por cese de contrato antes Del periodo establecido.

en caso de ser despedido sin justa causa, al trabajador le corresponde recibir una Indemnización de 20 días de salario por Cada Año trabajado. En caso de un despido Por Objetivo impugnado o disciplinario, le Corresponden entre 33 o 45 días por año trabajado.

el objetivo de las indemnización laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la perdida de su empleo.

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 relacion con su Empleo.

es importante mencionar que cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derechos a que se le otorgue un finiquito.

es importante mencionar que en el finiquito solo hay prima de antigüedad si el trabajador Laboro en la empresa por más de 15 años.

Despido Injustificado

Para referirnos a todo el que implica un Incumplimiento del empleador, ya sea por no cubrir los requisitos formales respectivos, Específicamente en cuanto al aviso de despido.

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

el despido injustificado se produce cuando un empleador despide a un Trabajador de forma ilegal.

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.

Condiciones de Trabajo

Mario de la Cueva menciona que son las normas que fijan Los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los Trabajadores en Los establecimientos y lugares de trabajo, Y las que determinan las presentaciones que deben percibir Los hombres por su trabajo.

condiciones de trabajo, jornada de trabajo días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, aguinaldo, prima de antigüedad.

Concepto de Jornada laboral

la palabra jornada deriva del catalán jorn, para el antiguo castellano jornea, en francés Journee y en italiano giornata, en las Diversas expresiones significa "día", también Del latín "diario", como lo explica el viejo Aforismode paulo, opera sun diurnus officium (servicios son el trabajo diario)

por lo tanto, la jornada es el trabajo de un día o el camino que suele andarse en un día duración diaria o semanal del trabajo.

la jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites Máximos legales.

Clases y Duración

Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, en beneficio del Empleador.

la duración del trabajo puede repercutir sobre los costos de producción, beneficios de la empresa y precios de los bienes Producidos.

en otras palabras, la media hora de descanso mínimo forma parte de las ocho, siete o siete y media Horas de jornada, cuando no se Permite al trabajador salir del Centro de trabajo.

Jornada Extraordinaria

Son aquellas caso donde el colaborador necesita la retribución que suponen Las horas extraordinarias.

artículo 66 podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres Horas diarias ni de tres veces en una semana.

se distingue horas extras por: horas extra doble. Horas extras triple.

Jornada Emergente

La jornada de emergencia se da en él supuesto de la prolongación de la jornada ordinaria a causa de un Siniestro o riesgo inminente en que Peligro la vida del trabajador, de sus Compañeros, o del patrón.

también puede darse la obligación de trabajador se negara a tomar un hacha o una pala con el pretexto de que su obligación con el patrón es, por ejemplo, el desempeño del oficio de chofer o de Electricista.

la palabra jornada emergente consiste en una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

Días de descanso Semanal- obligatorio.

Dos tipos de descanso para los trabajadores:
Descanso semanal
Descanso obligatorio.

descansos semanales por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutara de un día De descanso, con goce de salario Integro.

por ello se le otorgara como día de descanso obligatorio cualquier otro día de la semana.

Concepto de Vacaciones –calculo Prima vacacional- Termino para Otorgar vacaciones.

los trabajadores deben disfrutar en forma continua 6 días de vacaciones, por lo menos. Prima vacacional es una cantidad adicional que se paga para El disfrute de las vacaciones.

prima vacacional se da en el momento que le trabajador vaya a ir de vacaciones. Pero esto muchas veces no se cumple, Entonces se ha tomado por regla.

para calcular la prima vacacional se toma en cuenta el salario diario del colaborador multiplicado por el número de días de vacaciones y luego se aplica el 0.25% (correspondiente al Porcentaje de la prima vacacional).

Concepto de Salario

El salario es la retribución en dinero O especie que recibe un trabajador por su trabajo. El salario es la base del concepto fijo de la nómina que no sé Puede modificar y se establece según Se prevea en el convenio colectivo de Aplicación.

características del salario el salario en esencia ha de ser principal y obligatoriamente dinero, además, cómo parte adicional y opcional, puede incluir remuneración en especie, dopen siendo de los términos del contrato.

elemento que conforman el salario: gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestaciones que se entregue al Trabajador por su trabajo.

Tipos salario

puede ser diario, quincenal, mensual Anual, semanal o decenal.

Tipos de salario:
Salario fijo, salario mixto,
Salario en especie, salario en metálico.
Salario nominal, salario mínimo.

salario por unidad de tiempo.
Salario por unidad de obra.

Normas protectoras Y privilegios del Salario.

los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida Que desvirtué este derecho Será nula. El derecho a percibir El salario es irrenunciable. Lo es Igualmente el derecho a percibir Los salarios devengados.

el salario permite al trabajador satisfacer todas sus necesidades, por ello, se considera importante establecer ciertas normas o principios que lo protejan y que Permitan al trabajador su uso, goce Y disfrute.

normas que se encuentran:
derecho a disponer del salario.
irrenunciabilidad del salario.
cobro del salario.
prestaciones en especie
almacenes y tiendas de las empresas.
Prohibición de imponer multas a los trabajadores.

Aguinaldo y Su cálculo

Multiplicamos el salario diario por los 15 días correspondientes a aguinaldo. Por ejemplo 500 pesos X 15 días = 7.500 pesos en concepto De aguinaldo por año completo. Dividimos el aguinaldo del año Completo por la cantidad de días del Año. $7.500/365 \text{ días} = 20,54$.

el aguinaldo puede considerarse un salario adicional, debe ser de cuando menos 15 días de salario base (no integrado) y el trabajador debe recibir antes del 20 de diciembre.

también es importante resaltar que, aun cuando el trabajador no labore todo el año, en caso de despido, tendrá derecho a recibir la parte proporcional del aguinaldo que le corresponder.

Prima de antigüedad Y su cálculo.

el pago de la prima antigüedad consiste En el importe de 12 días de salario, por Cada año de servicio, en caso de que no se Labore el año completo, se pagara la parte Proporcional, de acuerdo al tiempo trabajado Durante el año.

se trata de una presentación que se genera por el transcurso del tiempo en que el trabajador presta su servicio, la cual está fundamentada en el artículo 162 de la LFT.

existen dos supuestos generales que son: debe pagarse la prima de antigüedad cuando el trabajador quede separado del Trabajo, o cuando el trabajador Fallezca.