

NOMBRE DEL ALUMNO: JOSE MANUEL ESPINOZA LOPEZ

NOMBRE DEL TEMA: TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA)(CONDICIONES DE TRABAJO)

NOMBRE DE LA MATERIA: RELACIONES LABORALES

NOMBRE DEL PROFESOR: GLADIS ADILENE HERNANDEZ LOPEZ

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS

CUATRIMESTRE 4



TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA)

RELACIÓN INDIVIDUAL

es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. queda claro que no es imperativa la existencia del contrato físico o escrito de trabajo para que exista y surta efectos la relación del trabajo. Lo cual presupone un acuerdo de voluntades por escrito, de manera táctica o verbal.

CONTRATO INDIVIDUAL

es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. No importa la forma en la que se realice el contrato; tampoco importa el nombre que reciba, siempre que el mismo origine la obligación de prestar un trabajo subordinado para una parte y, el pago de un salario para la otra, se estará frente a un contrato de trabajo, regulado por las normas laborales.

DURACIÓN DE RELACIÓN INDIVIDUAL

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 determinado. Misma que establece la existencia de los tipos de contratos:

Contrato por tiempo determinado

Contrato por tiempo indeterminado

Contrato por obra y contrato inicial o a prueba.

RELACIONES COLECTIVAS

Esta no se refiere directo con el 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 el 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 la libertad e igualdad.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN

Es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación. En caso de la terminación se da por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea; estar de acuerdo patron y trabajador para el término de la relación de trabajo.

DESPIDO JUSTIFICADO

Responde al derecho del empleador al 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. Por lo tanto, si el patron no adecua de forma elemental al despido del trabajador, este, puede demandar al patron frente a un tribunal que decidira si hubo justificacion o no.

DESPIDO INJUSTIFICADO

Es referir 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. Además de esta, suelen utilizar otras denominaciones como despido "arbitrario", "abusivo", "improcedente" o "incausado". Habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene mas responsabilidad que la de pagar una liquidación.

JORNADA LABORAL

Por lo tanto, la jornada es el "trabajo de un día" o "el camino que suele andarse en día". "duración diaria o semanal del trabajo". En la actualidad se ha demostrado la necesidad de limitar la jornada de trabajo no unicamente con un criterio simplista o excesivamente proteccionista, sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas medicas, psicológicas, económicas y sociales.

JORNADA EXTRAORDINARIA

Este requerimiento puede venir de parte del patron frente a un proyecto que se extendió mas de los previsto. O bien, cuando se producen errores en las estimaciones de tiempos para las tareas a realizar. Así mismo, el pedido de hacer horas adicionales en ocasiones proviene de los empleados, aunque no es el caso mas común. Esta situación se presenta , principalmente, en aquellos casos donde el colaborador necesita la retribución que suponen las horas extraordinarias.

JORNADA EMERGENTE

Se da en el supuesto de la prolongación de la jornada ordinaria a causa de un siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros , la del patron, o a la existencia misma de la empresa. Esa prolongación es por el tiempo necesario para evitar esos males. También puede darse la obligación del trabajador de cubrir una jornada de emergencia dentro de su jornada ordinaria, cuando sus obligaciones habituales se cambian.

VACACIONES

Se considera que los descansos semanales no son suficientes para que el trabajador se recupere del desgaste físico y mental; por lo tanto se ha otorgado periodos mas prolongados por ejemplo:

1 año 12 dias , 2 años 14 dias, 3 años 16 dias, 4 años 18 dias, 5 años 20 dias, 6 a 10 años 22 dias , 11 a 15 años 24 dias , 16 a 20 años 26 dias.

SALARIO

Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa. Ya que en la realidad económica actual ha demostrado, en mas de una ocasión, que el salario para muchos trabajadores es tan bajo, que a duras penas le permite sobrevivir.

AGUINALDO

Es una gratificación que todas las empresas deben otorgar a sus trabajadores, generalmente antes de que termine el año. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de la liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo. El aguinaldo se puede considerarse un salario adicional, debe ser cuando menos 15 dias de salario base.

Bibliografía

- 1.- BERMUDEZ Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, México, Edit. Oxford, 2000.**
- 2.- CAVAZOS Flores, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, México, Trillas, 2018.**
- 3.- DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II. 11ª ed., México, Porrúa, 2019.**
- 4.- LEMUS Raya, Patricia. Derecho del Trabajo, McGraw Hill Internacional. México, 2017**