

Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Omar Alejandro Pérez Díaz

Nombre del tema: Mapa Conceptual Unidad 1 y 2

Parcial: Segundo modulo

Nombre de la Materia: Relaciones laborales

Nombre del profesor: José Artemio Avendaño Ramos

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre: 4° Cuatrimestre

**UNIDAD I
TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO
(INDIVIDUAL Y COLECTIVA).**

1.1 Relación individual del trabajo.

1.2 Contrato individual de trabajo.

1.3 Duración de la relación individual laboral.

1.4 Relaciones colectivas de trabajo.

1.5 Contrato colectivo de trabajo y contrato ley.

1.6 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.

1.7 Suspensión de la relación de trabajo: causas y efectos.

1.8 Rescisión de la relación de trabajo: causas imputables al trabajador y causales imputables al patrón.

1.9 Terminación de la relación de trabajo: terminación Art. 53, L.F.T.

1.10 Indemnización laboral.

1.11 Despido justificado

1.12 Despido injustificado

1.1 Relación individual del trabajo.

Consiste en

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

La práctica laboral, muchas empresas aceptan e incorporan a trabajadores, sin que los mismos cuenten con un contrato de trabajo.

eso no implica que el trabajador pueda recibir un trato inhumano, injusto y no acorde con las garantías esenciales otorgadas por la Constitución y la Ley federal del trabajo.

El objetivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario.

1.2 Contrato individual de trabajo.

Esto nos menciona que

El artículo 20 de la LFT

“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”.

El contrato de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo; sin embargo, no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, una renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón dejará de recibir el servicio comprometido.

1.3 Duración de la relación individual laboral.

Esto nos menciona que

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".

Los tipos de contrato

- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato por obra
- Capacitación inicial o a prueba

1.4 Relaciones colectivas de trabajo.

De acuerdo con

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>>.

En nuestro País

Se encuentra regulado en el Título, séptimo de la Ley Federal del Trabajo, reconociéndose la libertad de coalición de trabajadores y patrones con la finalidad de defender sus intereses comunes.

Dichos intereses se defienden a través de las diferentes instituciones, como son tanto las coaliciones y los sindicatos

1.5 Contrato colectivo de trabajo y contrato ley.

También

hay casos en los que funge como intermediario un sindicato de los trabajadores. Es decir, el contrato se firma entre sindicato-patrón y el trabajador es adherido a este acuerdo. A este tipo de acuerdo, se le denomina Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

Tiene como

El objetivo de un CCT es el de otorgar la seguridad laboral de los trabajadores, teniendo un Sindicato como mediador entre la relación obrero patronal.

1.6 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.

Son

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

1.7 Suspensión de la relación de trabajo: causas y efectos.

Trata sobre

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.

la característica esencial de la suspensión es la temporalidad, es decir, la posibilidad de dejar sin efectos una relación individual, durante algún tiempo específico.

- Enfermedad contagiosa del trabajador.
- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
- Arresto del trabajador.

1.8 Rescisión de la relación de trabajo: causas imputables al trabajador y causales imputables al patrón.

Según

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.

Consiste en

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables.

Unilateralidad.
Potestativa.
Formal.

1.9 Terminación de la relación de trabajo: terminación Art. 53, L.F.T.

Por lo tanto

es necesario conocer las causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo.

Se encuentran enlistadas en el 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

1.10 Indemnización laboral.

Se basa en

La compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado un daño a otra.

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

La forma común de indemnizar es con dinero, por tanto, la indemnización suele ser monetaria.

1.11 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 relación con su empleo.

1.12 Despido injustificado

Se basa

En el que el empleador, habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una liquidación.

UNIDAD II. Condiciones de trabajo

2.1 Concepto de jornada laboral.

2.2 Clases y Duración.

2.3 Jornada extraordinaria.

2.4 Jornada emergente.

2.5 Días de descanso - Semanal -
Obligatorio.

2.6 Concepto de vacaciones -
Cálculo - Prima vacacional -
Término para otorgar vacaciones.

2.7 Concepto de salario.

2.8 Tipos Salario.

2.9 Normas protectoras y privilegios del
salario.

2.10 Aguinaldo y su cálculo.

2.11 Prima de antigüedad y su cálculo.

2.1 Concepto de jornada laboral.

Consiste en

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.

2.2 Clases y Duración.

La jornada de trabajo puede ser, según el artículo 60 de nuestra multicitada ley federal del trabajo

Se divide en 3 turnos

Diurna, la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y con una duración máxima de ocho horas

Nocturna, la comprendida entre las 20 y las 6 horas, y con una duración máxima de siete horas

Mixta, la que comprende horarios de la diurna y la nocturna, siempre que la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media

2.3 Jornada extraordinaria.

las horas extra.
Este requerimiento puede venir de parte del patrón frente a un proyecto que se extendió más de lo previsto.

O bien

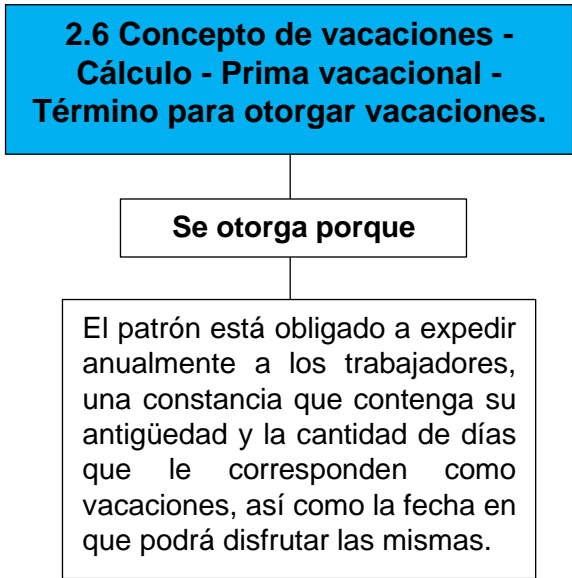
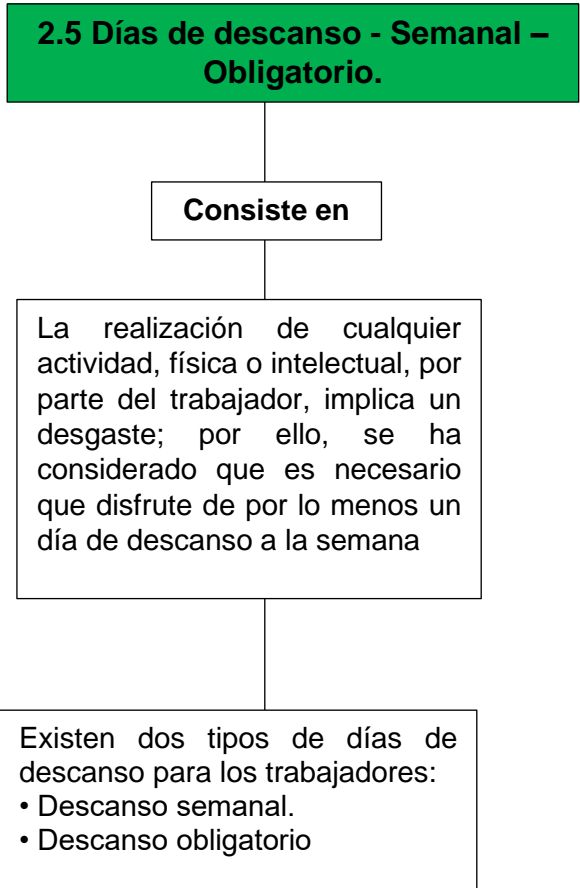
Cuando se producen errores en las estimaciones de tiempos para las tareas a realizar.

2.4 Jornada emergente.

Consiste en

La jornada de emergencia 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 patrón, o la existencia misma de la empresa.

Las jornadas de emergencia son una obligación moral convertida en una obligación jurídica.



2.7 Concepto de salario.

Consiste en

las obligaciones de trabajadores y patrones, especificamos que la principal obligación del trabajador es prestar un servicio personal y subordinado, y la principal obligación del patrón era justamente retribuir ese servicio recibido.

Esa retribución es precisamente el salario.

salario es la contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “paga o remuneración regular”.

2.8 Tipos Salario.

El salario

Es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador (salario base), más un conjunto de prestaciones adicionales, entre las que destacan.

- Gratificaciones.
- Percepción.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie.

2.9 Normas protectoras y privilegios del salario.

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.

Entre estas normas 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

2.10 Aguinaldo y su cálculo.

Consiste en que

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

2.11 Prima de antigüedad y su cálculo.

Se trata de
una
prestación

La prima de antigüedad asciende a 12 días de salario por año laborado efectivamente, sin embargo, existe un límite mínimo y uno máximo en el salario para calcular la prima de antigüedad.

Referencias

Ramos, J. A. (Septiembre - Diciembre 2022). *Relaciones Laborales*. Comitán, Chiapas: UDS Universidad Del Sureste .