



Mi Universidad

CUADRO DE IMPORTANCIA

Nombre del Alumno: CECCIA MARIAN DELGADO GONZALEZ

Tema: TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVO)

Parcial: 4

Materia: RELACIONES LABORALES



Nombre del Profeso: C.P. RONAL SALAZAR PEREZ

Licenciatura: LAE

Cuatrimestre: 4

CUADRO DE

CONCEPTO	IMPORTANCIA
 <p>Contrato individual de trabajo.</p>	<p>una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. El artículo 21 de la LFT señala la presunción de que existe un contrato y, por ende, una relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y quien lo recibe. Deberá contener: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón.</p>
<p>Duración de la individual</p>  <p>relación laboral.</p>	<p>La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrato por tiempo determinado • Contrato por tiempo indeterminado • Contrato por obra • Capacitación inicial o a prueba
 <p>Relaciones colectivas de trabajo.</p>	<p>Legalmente 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.</p>

	<p>Es importante mencionar que, gracias a la formación de sindicatos, nace lo que conocemos como negociación colectiva. Puede existir o nacer cualquiera de los dos tipos de contratos, uno denominado CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO y el otro denominado CONTRATO LEY.</p>
<p>Contrato colectivo de trabajo y contrato ley</p> 	<p>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. Y a partir de esto, garantizar los intereses económicos, profesionales y sociales de las personas inscritas dentro de la organización.</p>
<p>Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.</p> 	<p>son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador • Patrón • Representante del patrón • Patrón sustituto

Suspensión de la relación de trabajo:
Causas y efectos.



Conviene resaltar que, en la suspensión de la relación, ambas partes dejan de estar obligadas. No debe confundirse esta suspensión con alguna incapacidad derivada del riesgo de trabajo, o con una suspensión por maternidad.

La característica esencial de la suspensión es la temporalidad, es decir, la posibilidad de dejar sin efectos una relación individual, durante algún tiempo específico. El principal efecto de la suspensión de la relación de trabajo es que durante algún tiempo delimitado.

a suspensión de la relación individual de trabajo es una figura que deja viva la relación y que, únicamente, exime a ambas partes del cumplimiento de las obligaciones principales: prestación del trabajo y pago del salario.

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



No es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral, cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas.

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

- Unilateralidad.
- Potestativa
- Formal

El despido, siempre que sea justificado, provoca la culminación de la relación de trabajo. Si es el patrón quien incurre en alguna causal, el trabajador puede solicitar la rescisión de la relación de trabajo.

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



Esta situación es conocida comúnmente como renuncia. También puede darse por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad de ambas partes. Es necesario conocer las causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo:

- 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 o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

La terminación se da por acuerdo de voluntades entre las partes o por circunstancias ajenas a la voluntad de trabajadores y patrones.

Indemnización laboral.



El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo. a indemnización pretende remediar la pérdida del trabajo y los salarios percibidos gracias a este. Al garantizar una compensación económica se espera que el trabajador pueda hacer frente a sus gastos durante cierto tiempo.

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.

En México los trabajadores permanentes que son despedidos justificadamente tienen derecho a la prima de antigüedad a pesar de que no se cubre a quien se separa voluntariamente, si no ha cumplido quince años de antigüedad. Es importante mencionar que en el finiquito sólo hay prima de antigüedad si el trabajador laboró en la empresa por más de 15 años.

Despido injustificado



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

En México el trabajador puede optar por la reinstalación o por una indemnización de tres meses de salarios más la prima de antigüedad, y los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se le reinstale o indemnice.

Por lo tanto podemos concluir que el empleador, frente a un despido injustificado tiene la obligación de pagar una liquidación. 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.