



# Mi Universidad

*Nombre del Alumno: María Fernanda García Velázquez.*

*Nombre del tema: Tipos De Relaciones De Trabajo (Individual Y Colectiva).*

*Parcial: I ro.*

*Nombre de la Materia: Relaciones Laborales.*

*Nombre del profesor: Miguel Angel Villatoro Aguilar.*

*Nombre de la Licenciatura: Contaduría Pública y Finanzas.*

*Cuatrimestre: 4°.*

*Lugar y Fecha de elaboración: Frontera Comalapa Chis. a 01 de octubre del 2023.*

## Tipos De Relaciones De Trabajo (Individual Y Colectiva).

El tema abordará algunas definiciones/conceptos sobre las relaciones de trabajo, patrón, trabajador, empresa. Así como en la forma surge una relación laboral y los contratos que están dentro de esta.

En el trabajo, existen varios tipos de relaciones dentro del mismo y estas pueden clasificarse de varios aspectos. En esta ocasión hablaremos de la relación individual y colectiva.

Para comenzar, ¿Qué son las relaciones de trabajo?

Hablando jurídicamente, es una relación que se establece entre el empleado y el empleador (jefe), que implica derechos y obligaciones para ambos.

A través de esta relación se establece un vínculo que permite que el trabajador acceda a los derechos y beneficios asociados con el empleo.

A continuación, conoceremos aspectos como la duración de las relaciones que anteriormente mencionamos, así también los sujetos que intervienen, las terminaciones, las indemnizaciones y los despidos.

Entenderemos el concepto de cada uno, como funcionan cada aspecto dentro de la empresa y como se relaciona con cada uno de los trabajadores.

Empecemos por definir que el trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. En esta ocasión nos guiaremos en La Ley Federal del Trabajo, esta se refiere a los conceptos de relación de trabajo y contrato de trabajo, ambos conceptos producen los mismos efectos legales.

La relación individual del trabajo conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT): “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Para comprender mejor lo desglosemos el concepto anterior de la siguiente manera:

- Una relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.
- La subordinación, es el superior jerárquico llamado patrón, que encomienda las actividades al trabajador, desenvolviéndose éste de acuerdo a sus aptitudes y capacidades.
- El salario, es el pago por los servicios prestados del trabajador hacia el patrón.

Ahora bien, si nos referimos al contrato individual es un documento legal firmado por el empleador y el empleado, en el que este último se compromete a prestar servicios bajo dependencia del empleador. Ambas partes llegan a un acuerdo y deben de cumplir con las condiciones, así como con las responsabilidades y obligaciones firmadas durante un periodo de tiempo.

El artículo 20 de la LFT señala que “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”.

Conforme a la definición citada, 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 personal 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.

En otras palabras, el contrato de trabajo existe desde el momento exacto en que las partes llegan a un acuerdo sobre los elementos señalados para su perfección.

En cuanto las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito.

En lo referente al contrato individual del trabajo por escrito debe de contener:

Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población (CURP), Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y domicilio del trabajador y del patrón.

También debemos saber la duración de la relación laboral ya que 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.

Sabiendo esto, conoceremos un poco de las relaciones colectivas, que son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa u organización patronal, o un grupo de unas u otras.

Por otro lado, tenemos a los sindicatos, que son la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Es un derecho que tienen los trabajadores; sin embargo, no se puede obligar al trabajador a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Antes de 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. Sin embargo, 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).

El objetivo de este, es el de otorgar la seguridad laboral de los trabajadores, teniendo un Sindicato como mediador entre la relación obrero patronal. Mientras que el contrato ley artículo 404: es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Como ya lo vimos al inicio del tema, existen sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo. Los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón.

Conforme al artículo 8o. de la LFT, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Esta definición, en apariencia bastante simple, requiere algunas precisiones:

- El trabajador no podrá ser una persona moral.
- El servicio que preste debe ser personal; es decir, sólo el trabajador obligado tiene que realizar el trabajo.

El otro elemento subjetivo en la relación de trabajo es el patrón, definido por la propia Ley como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, según el artículo 10 de LFT.

La figura del representante del patrón es bastante común en esta época; las personas morales o empresas, al no tener existencia física, necesitan representantes que ejerzan dichas funciones; por ello, el artículo 11 de la LFT especifica quiénes habrán de ser considerados como representantes de los patronos: “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”. De esta forma, el trabajador estará obligado a cumplir las órdenes de las personas que realicen funciones de administración o dirección en la empresa y estará subordinado a ellos.

Dentro de esta, nos encontramos la suspensión. Durante de ello pueden presentarse circunstancias que deriven en la rescisión o terminación de la relación de trabajo, pero, en todo caso, se trata de figuras diferentes como: enfermedad contagiosa del trabajador; la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad, el arresto del trabajador.

Existe también la figura de la rescisión de las relaciones de trabajo, que es una terminación de la relación laboral. El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

La terminación de la relación de trabajo puede ser por: el mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador; la incapacidad física o mental o inhabilidad del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

Como se desprende de la definición anterior, en caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo. Esta situación es conocida comúnmente como renuncia.

A base de esto, si buscamos indemnización, encontraremos lo siguiente: es la compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado un daño a otra. La forma común de indemnizar es con dinero, por tanto, la indemnización suele ser monetaria.

Pero en lo laboral, la indemnización 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. El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo. Al garantizar una compensación económica se espera que el trabajador pueda hacer frente a sus gastos durante cierto tiempo.

Mientras que 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 relación con su empleo.

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

En el monto del finiquito están comprendidos el pago por los días trabajados después del pago que antecede al término del contrato laboral, la parte proporcional de las prestaciones de ley generadas como aguinaldo y prima vacacional, así como los días de vacaciones que no fueron disfrutados.

Es importante mencionar que en el finiquito sólo hay prima de antigüedad si el trabajador laboró en la empresa por más de 15 años.

En caso que el despido sea injustificado, es 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.

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

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, 20 días de salario por año trabajado (Solo en caso de ser despedido injustificadamente).

Para concluir el tema, podemos decir que las relaciones laborales es básicamente cuando el trabajador presta sus servicios bajo ciertas condiciones a cambio de un salario. Podemos decir que, a través de las relaciones de trabajo, a como las definan, existen derechos y obligaciones, las cuales hay una ley que las respalden. Que en este caso es la Ley Federal del Trabajo. La relación individual es de forma directa, mientras que la relación colectiva, establecen un o grupo de sindicatos con una empresa.

Están los contratos individuales como bien decíamos que se formaliza entre empleador y trabajador. Y el contrato colectivo de trabajo participan todos los trabajadores, sindicatos o asociados. El contrato colectivo está por encima del individual, asegurando una base mínima de condiciones que deberán ser respetadas.

La terminación tratándose de la rescisión laboral, la Ley Federal del Trabajo establece las causas por las cuales tanto el patrón como el trabajador pueden rescindir la relación laboral en cualquier tiempo.

Y finalmente los despidos justificados y los injustificados: e justificado sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador incurre en alguna de las causales que señala la Ley Federal del Trabajo (LFT); e injustificado, es decir, la terminación unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, sin motivo alguno que lo justifique.

## Referencias

PDF\_UDS\_Antología\_Relaciones\_Laborales

<https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/>