



## Súper nota

*Nombre del Alumno: Siomara Grisel Vázquez Gómez*

*Nombre del tema: Tipos de relaciones de trabajo (individual y colectiva)*

*Parcial: I*

*Nombre de la Materia: Relaciones laborales*

*Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López*

*Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios*

*Cuarto Cuatrimestre*

*Comitán de Domínguez, Chiapas, 23 de septiembre del 2023*

# TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA)

ELABORADO POR: SIOMARA GRISEL VÁZQUEZ GÓMEZ

## 1.1 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".

Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido (de manera verbal o por escrito), como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón.



## 2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

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".



## 1.3 DURACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL LABORAL.

La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral, misma que establece la existencia de los tipos de contratos, que son:

- 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. Se divide en:

- Relaciones individuales (patrón y trabajador).
- Relaciones colectivas (patrón, sindicato de trabajadores y sindicato de patrones).

**Sindicato:** 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.



## 1.5 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY.

La LFT lo define en el artículo 386 como: "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Relaciones:

- Individuales de trabajo= Contrato individual de trabajo
- Relaciones colectivas de trabajo= Contrato colectivo de trabajo o contrato ley.

## Contrato ley

Según lo establecido por el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el Contrato Ley se define como un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patrones, pertenecientes a una misma industria.

- Contrato colectivo= Cualquier actividad (mas prestaciones de lo que establece la Ley Federal).
- Contrato Ley= Actividades industriales (Art. 527 LFT)



## 1.6 SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

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.

- Representante del patrón.
- Patrón sustituto.



## 1.7 SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: CAUSAS Y EFECTOS.

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, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".

Suspensión-temporal= sin responsabilidad del patrón y del trabajador. Terminación ( permanente/definitiva).

- Recisión= permanente/definitiva
- Liquidación (despido injustificado)
- Finiquito (despido justificado)



9

### 1.8 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR Y CAUSALES IMPUTABLES AL PATRÓN.

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.

Esa rescisión de la relación de trabajo 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.



10

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

**Unilateralidad:** es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo, es decir, puede ser decretada por el patrón o por el trabajador.

**Potestativa:** es una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral.

**Formal:** si es el trabajador quien incumple con alguna de sus obligaciones y el patrón decide rescindir la relación de trabajo, esta obligado a dar aviso por escrito al trabajador.



11

### 1.9 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: TERMINACIÓN ART. 53, L.F.T.

Mario de la Cueva define la terminación como "la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación".



12

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 y son:

- El mutuo consentimiento de las partes.
- La muerte del trabajador.
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.



13

### 1.10 INDEMNIZACIÓN LABORAL.

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.

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



14

### 1.11 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 relación con su empleo.



15

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



16

### 1.12 DESPIDO INJUSTIFICADO

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.

- 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).
- Condiciones laborales.

