



# Mi Universidad

*Nombre del Alumno: Fabiola Ruiz Abarca*

*Nombre del tema: Tipos de relaciones de trabajo individual y colectivo*

*Parcial: I ero*

*Nombre de la Materia: Relaciones laborales*

*Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López*

*Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios*

*4to Cuatrimestre*

# TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO INDIVIDUAL Y COLECTIVA

## Relación individual del 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. La existencia de la relación de trabajo presupone un acuerdo de voluntades por escrito, de manera tácita o verbal. En la relación de trabajo existen elementos subjetivos (los sujetos que en ella intervienen) y elementos objetivos (en qué consiste o cuál es el objetivo de la misma).



## Contrato individual de trabajo

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.



## Duración de la relación individual laboral

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. La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo.

para su análisis los dividiremos en:

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



## Relaciones colectivas de 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. Dichos intereses se defienden a través de las diferentes instituciones, como son tanto las coaliciones y los sindicatos de trabajadores o sindicatos de patrones, no se puede obligar al trabajador a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.



## Contrato colectivo de trabajo y contrato ley

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, en este acuerdo colectivo, se especifican las generalidades del tipo de contrato, el salario, prestaciones, horarios de trabajo y sobre todo los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores.

Contrato Ley se define como un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patrones, pertenecientes a una misma industria. En este documento, se establecen las condiciones y características específicas que debe cumplir un trabajador o empleado, al prestar cierto servicio dentro de cualquier rama de la industria

## 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. El periodo de inicio de esta responsabilidad "compartida" entre patrón sustituto y sustituido, empieza a contar a partir de la fecha en que se dé aviso al sindicato o a los trabajadores de la sustitución.



# TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA)

## Suspensión de la relación de trabajo: Causas y efectos

Conviene resaltar que en 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. No debe confundirse esta suspensión con alguna incapacidad derivada del riesgo de trabajo, o con una suspensión por maternidad.



## Rescisión de la relación de trabajo

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables: Unilateralidad, Potestativa, Formal.



## Terminación de la relación de trabajo

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. La terminación también puede darse por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad de ambas partes; por ello, es necesario conocer las causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo.



## 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. 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.



## 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. Si el patrón no adecua de forma elemental al despido del trabajador, este, puede demandar al patrón ante un tribunal que decidirá si hubo justificación o no.

## Despido injustificado

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

