



**Nombre de alumno:  
Yazmin Lucero Gutiérrez Sanchez**

**Nombre del profesor:  
Mtra. Gladis Adilene Hernandez Lopez**

**Nombre del trabajo:  
Super Nota**

**Materia:  
Relaciones Laborales**

**Grado:  
4°**

**Grupo:  
B**

**Comitán de Domínguez Chiapas a d 22 de sep de 2023.**

# TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVO)

## 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".



### Contrato de individual de trabajo



## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El artículo 20 segundo párrafo 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".

## 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 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.

El Derecho Colectivo del Trabajo no se refiere directamente al trabajador individualmente considerado, sino que tiene por finalidad la acción de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción.

## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY

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. 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."



## SUJETOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

DERECHO II



## 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.

## SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

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; en ambos casos, subsiste la obligación del pago del salario, aun cuando el trabajador o trabajadora no se encuentre prestando sus servicios.



## Rescisión de la Relación de Trabajo



## RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

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.

## TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

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”.

### Tipos de terminación laboral

1. Rescisión de Contrato
2. Despido Laboral
3. Renuncia Voluntaria
4. Jubilación
5. Fallecimiento del

Nómina PRO

## INDEMNIZACIÓN LABORAL

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.

## 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.



## 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 es propiamente una indemnización que se debe pagar al trabajador cuando la responsabilidad de la rescisión de la relación laboral recae en el patrón, y se encuentra sustentado en la Ley Federal del Trabajo.

ANTOLOGIA/UDS/RELACIONESLABORALES/4°VETERINARIA2023