



**Nombre de alumno: Rocio Paola Molina
Mendoza**

**Nombre del profesor: Jhoani Elizabeth
Pérez López**

Nombre del trabajo: Súper nota

Materia: Relaciones laborales

Grado: 4°

**Grupo: "A" Medicina Veterinaria Y
Zootecnia**

Ocosingo, Chiapas 21 de septiembre del 2024

RELACIONES LABORALES

1.1 RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, "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".

1.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 20 segundo señala que "contrato individual de trabajo, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

artículo 21 señala la presunción de que existe un contrato, una relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y quien lo recibe.

Artículo 24 señala que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito.

Artículo 25 es el escrito donde se mencionan las condiciones de trabajo que debe contener.

Artículo 26 establece la falta de escrito que contenga las condiciones laborales, y las normas laborales del servicio que deba recibir.

1.3 DURACIÓN DE LA RELACION INDIVIDUAL LABORAL

El artículo 35 señala que "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial.

Tipos de contrato:

- Contrato por tiempo determinado
- contrato por tiempo indeterminado
- contrato por obra
- capacitación inicial a prueba

1.4 RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Juan D. Pozzo, menciona que: El Derecho Colectivo del Trabajo se refiere a la finalidad y consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción.

Mario de la Cueva dice que: El Derecho Colectivo del Trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores de la previsión social; para vigilar su cumplimiento.

1.5 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY

El objetivo de un Contrato colectivo de trabajo es el de otorgar la seguridad laboral de los trabajadores, teniendo un Sindicato como mediador entre la relación obrero patronal.

El Contrato Ley se define como un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patrones, pertenecientes a una misma industria.

1.6 SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón, también algunas otras modalidades como representante del patrón, patrón sustituto e incluso, un intermediario en la contratación.

1.7 SUSPENSIÓN DE LA RELACION 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.

*strongly believe that
the moment you decid*

1.9 TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO

Es 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 patrones, que hace imposible su continuación.

Causas para la terminación de 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.

1.8 RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO

Es 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, rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

1.10 INDEMNIZACIÓN LABORAL

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. repara de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo.

1.11 DESPIDO JUSTIFICADO

Es el 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.

1.12 DESPIDO INJUSTIFICADO

Se refiere a todo aquel 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.