



**Nombre de alumno: Ámbar Ivette
López Suaznívar.**

**Nombre del profesor: Gladis Adilene
Hernández López.**

**Nombre del trabajo: Relaciones
Laborales. “cuadro sinóptico”**

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Relaciones Laborales.

Fecha: 15 de Septiembre del 2024

Comitán de Domínguez Chiapas a 15 de Septiembre del 2024.

RELACIONES LABORALES.

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".

1.1 RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Conforme a esta definición, queda claro que no es imperativa la existencia del contrato físico o escrito de trabajo para que exista y surta efectos la relación de trabajo, ello quiere decir que no puede existir un contrato de trabajo que no origine una relación de trabajo.

1.2 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".

1.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El artículo 24 señala que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito; sin embargo, el artículo 26 establece que la falta de escrito que contenga las condiciones laborales, no priva al trabajador de los beneficios que otorguen las normas laborales ni al patrón, del servicio que deba recibir.

1.3 DURACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL LABORAL.

El artículo 35 de la LFT señala que "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".

RELACIONES LABORALES.

CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO.

Es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término.

CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO.

“Es el contrato que se conoce comúnmente como de planta o de base; tiene fecha de inicio, pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo”.

CONTRATO POR OBRA.

Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija, normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos, etc.; se entenderá que el contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, más si subsiste la materia de trabajo la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia.

CONTRATO INICIAL O A PRUEBA.

El propósito de este tipo de contrato es que el trabajador adquiera las habilidades, el conocimiento y la experiencia necesarios para desempeñar las tareas para las que fue contratado, mientras su supervisor directo evalúa su desarrollo antes de ofrecerle un puesto permanente en la empresa. Estos contratos suelen elaborarse en situaciones en las que el trabajador requiere una capacitación particular.

1.4 RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

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”

RELACIONES LABORALES.

1.4 RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Mario de la Cueva dice: el Derecho Colectivo del Trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad

COALICIONES.

Adquiere significado especial al tratar de temas de Derecho Colectivo del Trabajo es el de Coalición; figura que se encuentra consagrada en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: **Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes**

SINDICATOS.

La Ley federal del trabajo señala en su artículo 356: **Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses**

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."

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**

RELACIONES LABORALES.

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.

TRABAJADOR.

Conforme al artículo 8o. de la LFT, el trabajador "es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

TRABAJADOR.

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.
· Existe subordinación con respecto a otra persona (patrón), que puede ser física o moral. El mismo artículo 8o. especifica que por trabajo se entenderá cualquier actividad humana, sea intelectual o material, sin importar el grado de preparación que se requiera para realizarla.

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 nuestra ley federal del trabajo. La figura del patrón se relaciona con algunas otras figuras contenidas en la LFT; a saber: intermediario, representante del patrón y patrón sustituto.

PATRÓN.

Representante del patrón: el artículo 11 de la LFT especifica quiénes habrán de ser considerados como representantes de los patrones: "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". se contempla su posible existencia en el artículo 41, "la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".