UDS UNIVERSIDAD DEL SURESTE
"Pasión por educar"

NOMBRE DEL ALUMNA: MARIA LUISA CRUZ DIAZ

CARRERA: LICENCIATURA EN DERECHO

CUATRIMESTRE: 6°

MATERIA: DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

CATEDRATICO: LIC: GLADIS ADILENE HERNANDEZ LOPEZ

COMITÁN DE DOMINGUEZ CHIAPAS, A 04 DE JULIO DEL AÑO 2020

RELACIONES LABORALES

- **PRINCIPIOS GENERALES**
  - La relación del trabajo nace desde el momento en que se empieza a prestar el servicio o bien en la fecha que se estipule en el contrato su duración
  - El contrato de obra es todo convenio en virtud del cual se pacta la ejecución de un trabajo específico
    - El contrato solo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del trabajo
      - Cuando por la naturaleza del trabajo subsista la materia del mismo, el contrato se prorrogara por el tiempo en que perdure esta circunstancia

- ASPECTOS LEGALES Y ADMINISTRATIVOS
  - La calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente, porque definen también la calidad de una sociedad.
- NORMATIVA LABORAL
  - El conjunto de deberes y derechos que están protegidos por una legislación que debe mantener una ecuanimidad y equilibrio entre los actores
- CARACTERISTICAS BASICAS: Ecuanimidad y equilibrio
  - Las relaciones laborales como un resultado estructural o económico mecánico

- PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO
  - Protectorio: Se sancionan a las normas laborales para proteger a los trabajadores
  - De las normas más favorables: Es cuando coexisten 2 o más normas, se aplicara aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores
  - De irrenunciabilidad: Las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella
    - De continuidad: El contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo
    - Primacía de la realidad: Cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una autentica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica
      - De buena fe: Constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo.
      - De no discriminación: Significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias.

- RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS
  - Nacimiento y duración de las relaciones de trabajo: La relación del trabajo nace desde el momento en que se empieza a prestar el servicio o bien en la fecha que se estipule en el contrato su duración
- DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO Y RELACIÓN DE TRABAJO
  - De acuerdo ley federal del trabajo, no existen diferencias entre contrato y relación de trabajo ya que ambos se establecen como elementos de definición, el trabajo personal subordinado y el pago de salario.
- REQUISITOS QUE DEBEN CONTENER LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO
  - Debe redactarse por escrito y cuando menos en 2 tantos y debe contener:
  - Nombre tanto del patrón como del trabajador.
  - Nacionalidad con lo que se determina la calidad de nacional o extranjero.
  - Domicilio de patrón para saber dónde es exigible el contrato en caso de incumplimiento
  - Edad, sexo y estado civil, estos elementos son exclusivos de la persona física.
  - Forma de la relación de trabajo con lo que se determina
  - Servicios que deben prestarse, estos deben de especificarse claros y Específicos
  - Lugar y duración de la jornada de trabajo
  - Monto, forma, lugar y día del pago de salario.
  - La indicación de que el trabajador será capacitado conforme a los planes y programas establecidos
  - Días de descanso, vacaciones, aguinaldos

- CONTRATOS COLECTIVOS
  - La ley garantizara el derecho a la negociación colectiva laboral de los representantes de los trabajadores y empresarios así como la fuerza vinculante de los convenios.
    - Contrato colectivo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones.
    - Se denomina negociación colectiva a la actividad contractual de las partes que pacta acuerdos en materia laboral (convenios colectivos).

- FORMAS DE REVISION
  - LA REVISION CONVENCIONAL: Nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen conveniente o útil
    LA REVISION OBLIGATORIA: La Ley concibe a la revisión como el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención
    - La revisión obligatoria no puede iniciarse libremente en cualquier tiempo, La ley señala un plazo máximo de dos años y puntualiza tres situaciones
      - I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
      - II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
      - III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada

- FORMALIDADES DE LA SOLICITUD
  - La ley exige que la solicitud se presente por conducto de la autoridad del trabajo
- TITULARES DE LA ACCIÓN DE REVISIÓN
  - -Si se celebró por un solo Sindicato de trabajadores o un solo patrón
  - - Si se celebró por varios Sindicatos de trabajadores
  - -Si se celebró por varios patrones
- PERÍODO DE REVISIÓN: Se menciona de esta manera al lapso de 30 días para la revisión parcial o de 60 días para la general
- CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE SOLICITUD DE REVISIÓN: Si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión, el contrato se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.
- TERMINACIÓN DEL PERÍODO DE REVISIÓN: Concluidos los términos legales y sus prorrogas

- RESCISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
  - ES la terminación que del mismo declara u obtiene una de las partes, cuando la otra no cumple las obligaciones que le correspondían
- FORMAS GENERALES DE TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
  - Puede obedecer a causas propias y dejar subsistentes las relaciones individuales de trabajo
- LA COMISIÓN PARITARIA MIXTA
  - Es una comisión creada para la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la comisión negociadora.

- APLICACIÓN DEL CONVENIO
  - El convenio colectivo, puesto que es el que debe pagar las remuneraciones establecidas en el mismo, contratar en las condiciones que establece el convenio
    - La Administración Laboral, vigila el cumplimiento de las obligaciones derivadas del convenio colectivo por parte del empresario
      - El convenio colectivo se aplica solo en el ámbito territorial y funcional que en el mismo se establece, aunque puede existir un ámbito que no existe convenio colectivo, y adhiere el anterior. (Convenio colectivo de adhesión).

- SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES
  - La ley señala las causas de suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo
- EFECTOS
  - La enfermedad contagiosa o la incapacidad temporal del trabajador
  - La prisión preventiva del trabajador seguida de una sentencia absolutoria si el trabajador, ECT
- RESCISIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO
  - En cualquier tiempo podrá rescindirse la relación de trabajo con causas justificadas sin incurrir en responsabilidad de las partes contratantes

- CON RESPECTO DEL TRABAJADOR
  - El engaño del patrón o de la organización patronal al proponerle el trabajo, esta causal deja de tener efectos después de trabajar 30 días continuos
  - Incurrir el patrón, sus familiares el personal directivo o administrativo
  - Incurrir el patrón, sus familiares personal directivo o administrativo en los actos mencionado. ETC.
- EN LA LEY SE ESTABLECE QUE LAS RELACIONES DE TRABAJO TERMINAN
  - Por acuerdo de las partes
  - Por muerte del trabajador excepcionalmente la muerte del patrón cuando termina la fuente de trabajo.
  - La terminación de la obra, el vencimiento del término o la inversión del capital.etc.