



Nombre de alumno: Blanca Yamileth López Matías.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico.

Materia: Ética y Legislación.

Grado: 9°

Grupo: "B"

Fecha de entrega:

05/07/20

RELACIONES LABORALES

PRINCIPIOS GENERALES.

La relación del trabajo nace desde el momento en que se empieza a prestar el servicio o en la fecha que se estipule en el contrato.

Su duración será de acuerdo a lo previsto en la ley para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

El contrato de obra es todo convenio en virtud donde se pacta la ejecución de un trabajo específico y definido.
El contrato solo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
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.

Las relaciones laborales para cualquier país es un elemento esencial porque definen la calidad de su sociedad.

Una dimensión de las relaciones laborales es el conjunto de deberes y derechos que están protegidos por una legislación.

Lo cual debe de tener una actitud equilibrada y constante entre los actores.

PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- Protectorio: Este principio corrige la desigualdad económica existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.
- De las normas más favorables: Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable.
- 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, renuncia por el trabajador no está permitido.
- De continuidad: El contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación sino se mantiene en el tiempo.
- Primacía de la realidad: Cuando se utilizan métodos indirectos para presentar una autentica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta.
- De buena fe: Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad.
- De no discriminación: Significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias.

RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.

NACIMIENTO Y DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Nace desde el momento en que se empieza a prestar el servicio o en la fecha que se estipule en el contrato.

Su duración será de acuerdo a lo previsto en la ley para obra o tiempo determinado.

El contrato solo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

RELACIONES LABORALES

RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.

DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

De acuerdo a la ley federal del trabajo, no existen diferencias entre contrato y relación de trabajo ya que ambos se establecen como elementos de definición.

Se entiende por relación de trabajo cualquier acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Por contrato de trabajo se entiende aquella virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

La ley establece los requisitos que deben contener los contratos individuales de trabajo siendo los siguientes:

- Debe redactarse por escrito y cuando menos en 2 tantos.
- Debe contener nombre del trabajador patrón.
- Nacionalidad y domicilio del patrón y trabajador.
- Edad, sexo y estado civil del trabajador.
- Lugar y duración de la jornada de trabajo.

CONTRATOS COLECTIVOS.

La Ley Federal del Trabajo define al 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.

Con el objetivo de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. De lo cual se desprende que:

- El derecho a la negociación colectiva laboral.
- La garantía de que es ley
- El derecho a negociar de los representantes.
- Fuerza vinculante de los convenios, para el cumplimiento de los mismos.

1. PRINCIPIO GENERAL: Los contratos colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa.

2. FORMAS DE LA REVISION: La práctica mexicana ha creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos ha dado los nombres de:

LA REVISION CONVENCIONAL: la revisión se efectuará antes del vencimiento del contrato colectivo, ya que en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria.

LA REVISION OBLIGATORIA: La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes.

3. PERIODO DE REVISION: Se menciona de esta manera al lapso de 30 días para la revisión parcial o de 60 días para la general, que debe transcurrir desde la presentación de la solicitud hasta la fecha del vencimiento del contrato colectivo.

4. CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE SOLICITUD DE REVISION: 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.

5. TERMINACIÓN DEL PERÍODO DE REVISIÓN: Concluidos los términos legales y sus prorrogas, son posibles dos resultados: Un acuerdo favorable, lo que implica que el contrato colectivo, con sus cláusulas nuevas, se convertirá en el derecho para la regulación del trabajo; o por lo contrario, que fracasen las pláticas.

RELACIONES LABORALES

RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.

RESCISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Se entiende por Rescisión de un contrato, la terminación que del mismo declara u obtiene una de las partes, cuando la otra no cumple las obligaciones que le correspondían.

El elemento normativo del contrato colectivo, creado por la asociación obrera y el empresario, tiene vida propia y se realiza en los contratos individuales de trabajo.

Sus creadores no pueden faltar a su cumplimiento, porque no está dirigido a ellos

El incumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones individuales de trabajo, no puede dar origen a la rescisión del contrato colectivo.

FORMAS GENERALES DE TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La terminación del contrato colectivo puede obedecer a causas propias y dejar subsistentes las relaciones individuales de trabajo

Las cuales podrían quedar gobernadas por sí mismas, en cuanto a que en ellas se injertaron las cláusulas del elemento normativo del contrato colectivo.

Que produzcan la terminación de las relaciones individuales de trabajo y que hagan imposible la continuación, tanto de éstas como del contrato colectivo.

La primera hipótesis supone la terminación del contrato colectivo y la persistencia de las relaciones individuales de trabajo.

La segunda hipótesis es la terminación concomitante del contrato colectivo y de las relaciones individuales de trabajo.

LA COMISION PARITARIA MIXTA.

Es una comisión creada para la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la comisión negociadora.

Asimismo en caso de que el convenio haya sido rechazado por parte del organismo oficial, esta comisión será la encargada de resolver el problema de la aplicación.

APLICACIÓN DEL CONVENIO.

El empresario es quien debe aplicar el convenio colectivo, puesto que es el que debe pagar las remuneraciones establecidas en el mismo.

El convenio colectivo se aplica solo en el ámbito territorial y funcional, aunque puede existir un ámbito que no existe convenio colectivo, y adhiere el anterior.

En el caso de que un convenio haya caducado, continuara aplicándose hasta la resolución del nuevo convenio.

RELACIONES LABORALES

TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

(UDS, 2020)

SUSPENSION TEMPORAL DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES.

La ley señala las causas de suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo sin que el patrón este obligado a pagar el salario

Y el trabajador a prestar sus servicios así como sus efectos de la misma siendo lo siguiente:

- La enfermedad contagiosa o la incapacidad temporal del trabajador motivada por una enfermedad o accidente que no constituya riesgo de trabajo.
- La prisión preventiva del trabajador seguida de una sentencia absolutoria si el trabajador obro en defensa de la persona o bienes del trabajador este tendrá la obligación de pagar sus salarios.
- La designación de los trabajadores como representante ante los organismos que establecen la ley (comisión nacional de salarios mínimos, y de reparto de utilidades por ejemplo).

RESCISION 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. Conforme a lo siguiente:

- El engaño del trabajador o del sindicato proporcionando falsos datos que se le atribuyan capacidad aptitudes o facultades de las que carece el trabajador.
- Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra del patrón o de sus familiares, o personal directivo y administrativo de la empresa.
- Alterar la disciplina en la empresa o establecimiento por los medios antes citados.
- Revelar secretos de fabricación o divulgar asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa o establecimiento.
- Faltar más de 3 veces sin causa justificada o permiso del patrón en un periodo de 30 días.

EN LA LEY SE ESTABLECE QUE LAS RELACIONES DE TRABAJO TERMINAN EN:

- Por muerte del trabajador excepcionalmente la muerte del patrón cuando termina la fuente de trabajo.
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que hagan imposible la prestación del trabajo.
- La incosteabilidad de la explotación el agotamiento de la materia prima y el concurso o la quiebra legalmente declarados.

BIBLIOGRAFIA

UDS. (2020). *Antología Ética y Legislación*. Comitán: UDS.