



Nombre de alumno: Diana Belén García Pérez.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre del trabajo: Relaciones Laborales “Cuadro Sinóptico”.

Materia: Ética y Legislación.

Grado: 9°

Grupo: “B”

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 05 de Julio de 2020.

RELACIONES LABORALES

PRINCIPIOS GENERALES

- La relación de trabajo nace desde el momento en que se empieza a prestar el servicio.
- El contrato de obra es todo convenio en virtud del cual 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.
- La naturaleza del trabajo subsiste la materia del mismo, el contrato se prorroga por el tiempo.

ASPECTOS LEGALES Y ADMINISTRATIVOS

- Las relaciones laborales son para cualquier país un elemento de importancia esencial.
- El concepto de relaciones laborales a un sentido más técnico y restringido envuelve, muchas otras dimensiones, temas fundamentales.
- Una dimensión de las relaciones laborales es una cristalización en una normativa laboral es decir un conjunto de deberes y derechos.
- Ecuanimidad y equilibrio son dos características básicas, para una legislación tenga legitimidad social, es decir una adhesión basada en convencimiento y consentimiento.
- Es su conformación influyen las concepciones políticas, económicas, sociales y culturales de los actores.
- Pueden ser modernas, es decir, basadas en una racionalidad instrumental y normativa, o tradicionales, basadas en ideologías o prejuicios.
- Consigue mostrar diversos niveles de eficiencia en logros económicos y sociales.
- Sería equivocado, conceptualizar, 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, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad.

DE LAS NORMAS MÁS FAVORABLES.

- Es cuando coexisten dos o más normas, se aplicara aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores.
- Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador.

PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

DE IRRENUNCIABILIDAD

- Las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pensar 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.

PRIMACIA DE LA REALIDAD

- Cuando se utiliza 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.
- Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador. Utiliza métodos u oblicuos.

DE NO DISCRIMINACION

- 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

- La relación del trabajo nace desde el momento en que empieza a prestar el servicio.
- Se estipula en el contrato su duración de acuerdo a lo previsto en la ley para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO

- De acuerdo a lo establecido por la ley federal del trabajo, no existen diferencias entre contrato y relación de trabajo, ya que ambas se establecen como elementos de definición.
- Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal.
- Un contrato de trabajo se entiende cualquiera que sea su forma o denominación aquel por virtud del cual una persona obliga a prestar a otra un trabajo.
- La prestación de trabajo y el contrato producen los mismos efectos.
- La relación trabajo se inicia en el momento en que empieza a trabajar.
- El contrato de trabajo se perfecciona con el acuerdo de voluntades.

CONTRATOS COLECTIVOS

PRINCIPIO GENERAL

- Los contratos colectivos no pueden abatir condiciones de trabajo existentes en la empresa.
- El contrato colectivo y la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios de trabajo, si no a la inversa, su suspensión constante

FORMAS DE REVISION

- La revisión convencional: la revisión se efectuara antes del vencimiento del contrato colectivo, ya que en caso contrario el procedimiento normal será la revisión obligatoria.
- La revisión obligatoria: se le da el nombre de revisión obligatoria, porque tanto el sindicato obrero como el patrono puede emplazar a su contraparte. No puede iniciarse libremente en cualquier tiempo, pues está sujeta a plazos determinados.
- Titulares de la acción de revisión:
 - 1: si se celebra por n solo sindicato de trabajadores o un solo patrón.
 - 2: si se celebró por varios sindicatos de trabajadores.
 - 3: si se celebró por varios patrones

PERIODO DE REVISION

- Se menciona de esta manera a lapso de 30 días para la revisión o de 60 días para lo general.
- No son términos inevitables, pues las partes pueden prorrogarlas por el tiempo que juzguen conveniente para lograr un entendimiento.

CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE SOLICITUD DE REVISION

- Si ninguna de las partes solicito oportunamente la revisión, el contrato se prorrogara por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

TERMINACION DEL PERIODO DE REVISION

- Un acuerdo favorable, lo que implica que el contrato colectivo, con sus cláusulas nuevas, se convierta en el derecho para la regulación del trabajo

CONTRATO COLECTIVO

RESCISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- Rescisión de un contrato, la terminación que del mismo declara u obtiene una de las partes.
- El elemento normativo del contrato colectivo creado por la asociación obrera y el empresario.
- 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

PRIMERA HIPOTESIS

- Supone la terminación del contrato colectivo y la persistencia de las relaciones individuales de trabajo.

SEGUNDA HIPOTESIS

- Es la terminación concomitante del contrato colectivo y de las relaciones individuales.
- El derecho a negociar se les reconoce a los representantes de los trabajadores y a los empresarios.

LA COMISION PRITARIA MIXTA

- Es una comisión creada para la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la comisión negociante.
- Esta comisión será la encargada de resolver el problema de la aplicación.

APLICACIÓN DEL CONVENIO

- Debe aplicar el convenio colectivo puesto que es el que debe pagar las remuneraciones establecidas en el mismo.
- La administración laboral, vigila el cumplimiento de las obligaciones derivadas del convenio colectivo por parte del empresario.
- En general los conflictos derivados de la aplicación o de la simple interpretación.
- El convenio colectivo se aplica solo en el ámbito territorial y funcional que en el mismo establece.

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES

- La ley señala las causas de suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo.
- La enfermedad contagiosa o la incapacidad temporal del trabajador motivada por una enfermedad.
- La prisión preventiva del trabajador seguida de una sentencia absoluta, si el trabajador obro en defensa de la persona.
- El arresto del trabajador.
- El cumplimiento de los servicios públicos como son el de las armas.
- La designación de los trabajadores como representante ante los organismos que establecen la ley.
- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos para la prestación del servicio cuando sea imputable

TERMINACION DE RELACIONES LABORALES

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.
- 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.
- Ocasionar daños intencionalmente en edificios u otros bienes de la empresa.
- Ocasionar daños por negligencia siempre que sean graves siendo la negligencia del trabajador la causa determinante de los mismos.
- 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.
- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas para accidentes o enfermedades de trabajo.
- El incumplimiento de la relación de trabajo por una sentencia que le imponga al trabajador una sanción privativa de la libertad.

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 personal directivo o administrativo en los actos mencionados, fuera de la empresa que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.
- Que exista en el establecimiento o empresa un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador y su familia.
- Cuando por la imprudencia o negligencia del patrón se comprometa la seguridad del establecimiento y de las personas que en él se encuentran.
- El trabajador tendrá derecho a que se le indemnice cuando se de una o varias de las faltas mencionadas y a separarse del trabajo dentro de los 30 días siguientes.

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.
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que hagan imposible la prestación del trabajo.
- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón.
- La incosteabilidad de la explotación el agotamiento de la materia prima y el concurso o la quiebra legalmente declarados.

BIBLIOGRAFÍA

UDS. (2020). *Antología Etica y Legislacion*. Comitán de Domínguez, Chiapas.: UDS.

TERMINOS DE
RELACIONES
LABORALES