



Nombre de alumnos: Trujillo López Irma Guadalupe

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico

Materia: Ética y Legislación

Grado: 9° cuatrimestre

Grupo: “B”

RELACIONES LABORALES

Principios generales

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

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

Contrato de obra

Todo convenio en virtud en el la ejecución de un trabajo cual se pacta la ejecución de un trabajo específico y definido, de acuerdo con las condiciones claramente expresas en el contrato

Solo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del trabajo.

Las relaciones laborales

No solo define la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino que también definen la calidad de una sociedad

Abarca temas fundamentales

- Salarios-Tipos de contrato-Jornadas de trabajo-La previsión-Retrribución a la productividad-Calidad del producto-Capacitación de la fuerza de trabajo-Comportamiento de los mercados laborales-Empleos -Disciplina laboral-Condiciones de higiene y salud-Medio ambiente laboral-Medidas de bienestar-Información y participación-Comportamientos del actor sindical y empresarial

Conformación

Influyen las concepciones políticas, económicas, sociales y culturales

Conjunto de deberes que están protegidos por una legislación

Aspectos legales y administrativos.

Principios del derecho del trabajo

Protectorio

Sanciona a las normas laborales para proteger a los trabajadores

De las normas más favorables

Cuando existen 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 se agota en una prestación

Primicia de la realidad

Cuando se usan métodos indirectos u oblicuos para presentar una autentica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación

De buena fe

Constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del trabajo individual del contrato

De no discriminación

No cabe trataos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias.

Diferencias entre contrato y relación de trabajo

La ley federan de trabajo establece que no hay diferencias

Se establecen como elementos de definición, el trabajo personal subordinado y el pago de salario

La relación de trabajo es el acto que le da origen a la prestación de un trabajo

El contrato es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar un trabajo mediante el pago de salario

Para que una persona preste un trabajo a otra debe haber el acuerdo de voluntades

Relaciones individuales y colectivas

Requisitos de contratos

Redactarse por escrito por lo menos 2 hojas

- 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 y del trabajo
- 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 o que se establezca en la empresa o establecimiento.
- Días de descanso, vacaciones, aguinaldos y demás que convengan las partes que no sean contrarios a la ley y a las buenas costumbres.

La ley garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral de los representantes de los trabajadores y empresarios así como las fuerzas vinculantes de los convenios

Ley federal del trabajo

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

Revisión Procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas

Negociación Colectiva

Actividad contractual de las partes que pacta acuerdos en materia laboral

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

Principio General

Los contratos colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa

Convencional

Nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen conveniente o útil. Será antes del vencimiento

Obligatoria

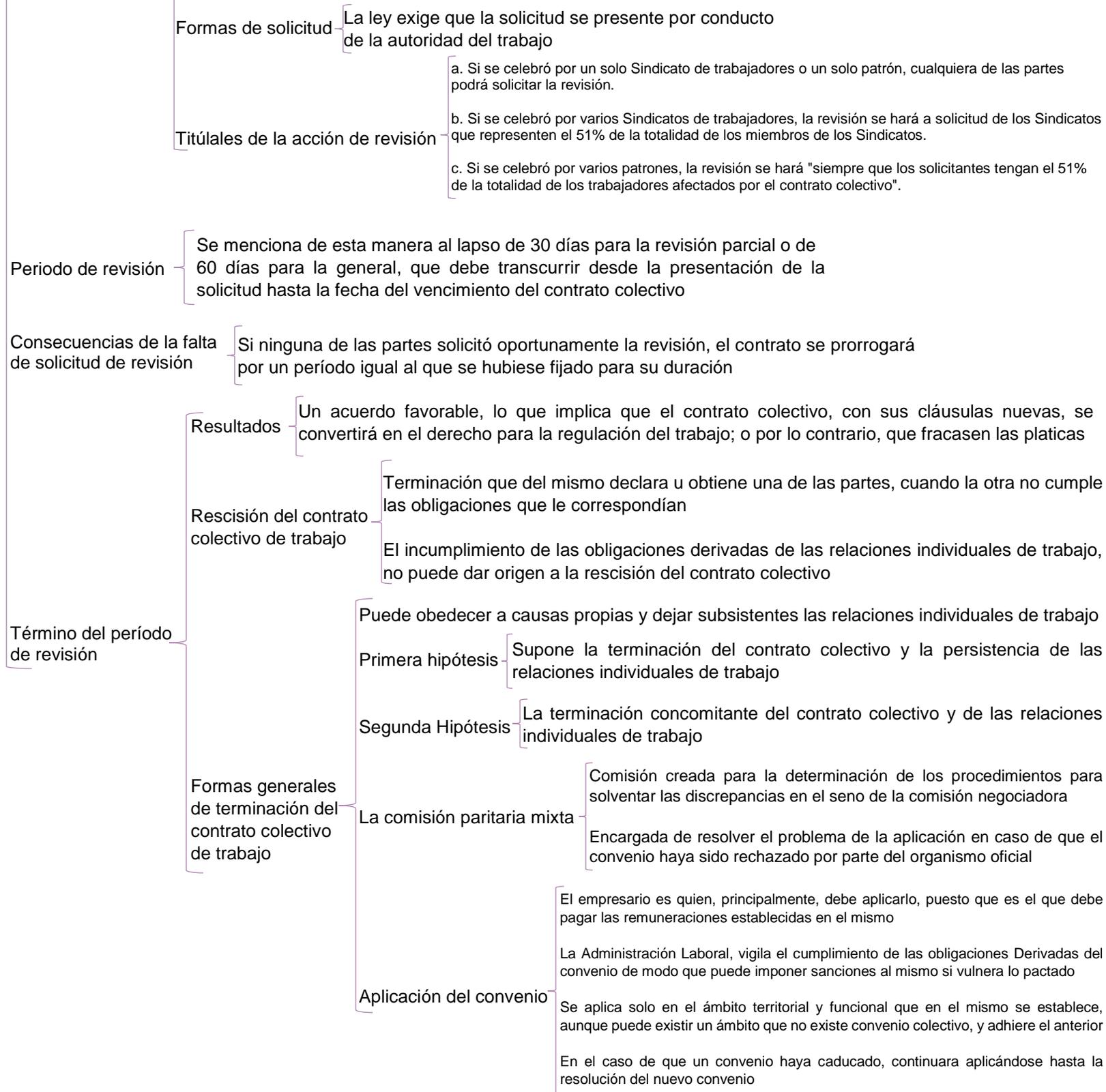
La Ley concibe a la revisión como el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención

No puede iniciarse libremente en cualquier tiempo, pues está sujeta a plazos determinados donde 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
- Se deberá hacer por lo menos 70 días antes

Contratos colectivos

Formas de revisión



Terminación de relaciones laborales

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

- El engaño del trabajador o del sindicato proporcionando falsos datos que se le atribuyan capacidades, aptitudes o facultades de las que carece el trabajador, esta causal deja de tener efectos después de 30 días si durante ese periodo el trabajador labora ininterrumpidamente.
- 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 excepto cuando es provocado u obrero en defensa propia.
- Ejecutar los actos mencionados fuera de la empresa en contra del patrón, sus familiares, el personal directivo o administrativo de la empresa.
- Alterar la disciplina en la empresa o establecimiento por los medios antes citados.
- 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.
- Que por la imprudencia del trabajador se ponga en peligro la seguridad del establecimiento, de las personas que en el laboren.
- Cometer actos inmorales.
- 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.
- Tratándose de trabajo contratado desobedecer al patrón o su representante.
- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas para accidentes o enfermedades de trabajo.
- Presentarse en estado de embriaguez a sus labores o bajo el efecto de drogas, enervantes o narcóticos salvo prescripción médica.
- El incumplimiento de la relación de trabajo por una sentencia que le imponga al trabajador una sanción privativa de la libertad.

Suspensión temporal de las relaciones individuales

De las relaciones individuales de trabajo sin que el patrón este obligado a pagar el salario y el trabajador a prestar sus servicios

- 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 obró en defensa de la persona o bienes del trabajador este tendrá la obligación de pagar sus salarios
- El arresto del trabajador (faltas de carácter administrativo, en estado de embriaguez).
- El cumplimiento de los servicios públicos como son el de las armas, el de jurados, cargos de elección popular directa o indirecta y alistarse al servicio de la guardia nacional (servicio militar).
- 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)
- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos para la prestación del servicio cuando sea imputable (responsabilidad) al trabajador (acta de nacimiento, credencial de elector, y otras.)

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, dentro del servicio en faltas de probidad u honradez amenazas, injurias, actos violentos, malos tratos en contra del trabajador o su familia.
- 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.
- Reducir el salario.
- Que no se pague el salario convenido en la fecha y lugar estipulados.
- Que exista en el establecimiento o empresa un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador y su familia.
- Dañar el patrón intencionalmente las herramientas de trabajo.
- Cuando por la imprudencia o negligencia del patrón se comprometa la seguridad del establecimiento y de las personas que en el se encuentran.
- El trabajador tendrá derecho a que se le indemnice cuando se de una o varias de las faltas mencionadas y ha separarse del trabajo dentro de los 30 días siguientes en los que se origine la falta.

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.

(Relaciones laborales)

Bibliografía

Relaciones laborales. (s.f.).