



**Nombre de alumnos: Miriam Guadalupe Pérez Alfonso**

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

**Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico**

**Materia: Ética y legislación**

**Grado: 9no cuatrimestre**

**Grupo: B**

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 03 de julio del 2020.

# RELACIONES LABORALES

## Principios generales

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 del cual se pacta la ejecución de un trabajo específico y definido y de acuerdo con las condiciones

El contrato solo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del trabajo

## Aspectos legales y administrativos

Las relaciones laborales son muy importantes, no sólo porque definen la calidad de las interacciones

Calidad de una sociedad

Dimensiones de la relaciones laborales

Cristalización en una normativa laboral, es decir el conjunto de deberes y derechos que están protegidos por una legislación que debe mantener

Características

Ecuanimidad y equilibrio

Una adhesión basada en convencimiento y el consentimiento de quienes tienen que ejercerla.

Las relaciones laborales

Son antes que todo, un fenómeno social y en cuanto tal, los actores y sus comportamientos son un elemento esencial

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 2 o más normas, se aplicara aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores

Conservación de los derechos adquiridos por el trabajador

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 trato sucesivo, y no se agota en una prestación

Está relacionada con la seguridad en el trabajo

Primacía de la realidad

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

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

La base de este principio es la igualdad ante la ley

RELACIONES INDIVIDUALES  
Y COLECTIVAS

Nacimiento y duración de las relaciones de 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 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 del cual se pacta la ejecución de un trabajo específico y definido

Naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto sustituir a otro trabajador

No existen diferencias entre ya que ambos se establecen como elementos de definición, el trabajo personal subordinado y el pago de salario

Diferencias entre contrato y relación de trabajo

CONCEPTOS

Relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario

Contrato de trabajo se entiende cualquiera que sea su forma o denominación aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario

Requisitos para los contrato individuales

- \*Redactarse por escrito en dos tantos
- \*Contener nombres del patrón y del empleado
- \*nacionalidad
- \*Domicilio del patrón
- \*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. Entre otros

CONTRATOS COLECTIVOS

Es 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

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, porque ellas viven en las relaciones individuales de trabajo

La revisión convencional

La revisión se efectuará antes del vencimiento del contrato colectivo, ya que en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria

Formas de revisión

La revisión obligatoria

- La Ley concibe a la revisión como el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención
- Revisión obligatoria, porque tanto el sindicato obrero como el patrono pueden emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que concurran a las Juntas de Avenencia
- Puntos
  - Vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años
  - Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor
  - Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra terminada

CONTRATOS  
COLECTIVOS

Formalidades de la solicitud

La ley exige que la solicitud se presente por conducto de la autoridad del trabajo, para que exista una comprobación auténtica de la fecha de presentación

Titulares de la acción de revisión

Un solo Sindicato de trabajadores o un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión

Varios Sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los Sindicatos que representen el 51% de la totalidad de los miembros de los Sindicatos

Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará "siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo

Periodo de revisión

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.

Consecuencias de la falta de solicitud de la 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 periodo de revisión

Posibles 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

Fracaso en las pláticas

CONTRATOS  
COLECTIVOS

Formas generales de terminación  
del contrato colectivo de trabajo

Rescisión del contrato colectivo de  
trabajo

Primera hipótesis

El empresario puede dejar de cumplir obligaciones contraídas en las relaciones individuales de trabajo, o los obreros

Creado por la asociación obrera y el empresario, tiene vida propia y se realiza en los contratos individuales de trabajo

Rescisión de un contrato, la terminación que del mismo declara u obtiene una de las partes

El incumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones individuales de trabajo

Cuando la otra no cumple las obligaciones que le correspondían.

Segunda hipótesis

Es la terminación concomitante del contrato colectivo y de las relaciones individuales de trabajo

Ejemplo se encuentra en el contrato colectivo por obra determinada, en éste, las relaciones individuales de trabajo concluyen al mismo tiempo que el contrato colectivo

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

Ejemplo el contrato colectivo a plazo fijo, pues una vez vencido el plazo de duración, si no se revisa el contrato o no se prorroga

TERMINACION DE  
RELACIONES LABORALES

Suspensión temporal de las  
relaciones individuales

Incapacidad temporal por una enfermedad o accidentes

La prisión preventiva del trabajador seguida de una sentencia absolutoria si el trabajador obro en defensa de la persona o bienes del trabajador

El arresto del trabajador faltas de carácter administrativo

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

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.)

Rescisión de las relaciones  
individuales de trabajo

\*El engaño del trabajador o del sindicato proporcionando falsos datos

\*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

\*Ejecutar los actos mencionados fuera de la empresa en contra del patrón

\*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

\*Cometer actos inmorales

\*Faltar más de 3 veces sin causa justificada o permiso del patrón en un periodo de 30 días

\*Presentarse en estado de embriaguez a sus labores o bajo el efecto de drogas, enervantes o narcóticos salvo prescripción medica

TERMINACION DE  
RELACIONES LABORALES

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
- \*Incurrir el patrón, sus familiares personal directivo o administrativo en los actos mencionados
- \*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

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

*Relaciones laborales PDF*, 2020: 11.