



PASIÓN POR EDUCAR

**Nombre Del Profesor:** Hernández López Gladis Adilene

**Nombre Del Alumno:** De La Torre Hernández Daniela Lizeth

**Nombre Del Trabajo:** Cuadro Sinóptico " Relaciones Laborales"

**Materia:** Ética Y Legislación

**Grado:** 9no Trabajo Social Y Gc **Grupo:** "A"

Comitán de Domínguez Chiapas a 04 de julio de 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 será de acuerdo a lo previsto en la ley para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado

### Generalidades:

- 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 claramente expresadas en el contrato
- El contrato solo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto sustituir a otro trabajador
- 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

Definen la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, fundamentalmente porque definen también la calidad de una sociedad

### Dimensiones de actuación:

- normativas laborales
- medidas de bienestar
- información y participación
- comportamiento de los mercados laborales
- comportamiento del actor sindical y empresarial

### 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** - Es cuando coexisten 2 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
- 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 allí que su 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. Se mantiene en el tiempo. 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, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio
- 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. Utilizan métodos indirectos u oblicuos
- 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

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 será de acuerdo a lo previsto en la ley para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Ha falta de estipulación expresa será por tiempo indeterminado

### Diferencia entre contrato y relación de trabajo:

- Contrato de trabajo** - Acto que le da origen a la prestación de un trabajo a una persona mediante el pago de un salario.
- Relación de trabajo** - Virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

## CONTRATOS COLECTIVOS

El derecho a la negociación colectiva se reconoce en la Constitución "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"

### De lo anterior se desprende:

- 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

### Reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas:

- 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, que poseen su independencia ante el contrato colectivo, y porque la misión de los sindicatos es la superación constante
- Formas de la revisión** - La práctica mexicana ha creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos ha dado los nombres de: revisión convencional y revisión obligatoria
- 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 revisión** - Si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión, el contrato se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración
- Terminación del periodo de revisión** - Concluidos los términos legales y sus prorrogas, son posibles dos resultados: Un acuerdo favorable, lo que implica que el contrato colectivo, o por lo contrario, que fracasen las pláticas

## TERMINACION DE RELACIONES LABORALES

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:

- Enfermedades contagiosas o incapacidad del trabajador
- Prisión preventiva del trabajador
- Incumplimiento de los servicios públicos
- La falta de documentos que exija la ley

### 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

## Referencias

uds. (2020). *relaciones laborales*. comitan de dominguez : uds.