

*PROFESORA:
GLADIS ADILENE HERNÁNDEZ LÓPEZ*

*MATERIA:
ÉTICA Y LEGISLACIÓN*

MODULO: 2

*LICENCIATURA: TRABAJO SOCIAL Y GESTIÓN
COMUNITARIA*

CUATRIMESTRE:

9º

*MODALIDAD:
SEMIESCOLARIZADO*

*ALUMNA:
ANDREA GUADALUPE DE ARCIA SOLÓRZANO*

*TRABAJO:
CUADRO SINÓPTICO
“RELACIONES LABORALES”*

FECHA DE ENTREGA:

COMITÁN DE DOMÍNGUEZ, 04 DE JULIO DEL 2020

RELACIONES LABORALES

Principios generales

La relación 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

Contrato de obra: Convenio del cual se pacta la ejecución de un trabajo específico y definido y de acuerdo con las condiciones claramente expresadas en el trabajo

El contrato: Solo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o bien por sustituir a otro trabajador

Aspectos legales y administrativos

Relaciones laborales: Elemento de importancia esencial: no solo define la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente, porque definen también la calidad de una sociedad

Levándolo a un concepto más técnico y restringido: Los salarios, tipos de contratos, las jornadas de trabajo, la previsión, la remuneración a la productividad, la calidad del producto y la capacitación de la fuerza de trabajo, el comportamiento de los mercados laborales, los empleos, la disciplina laboral, las condiciones de higiene, salud y medio ambiente laboral, las medidas de bienestar, la información y participación

Conceptualizar equivocado: Las relaciones laborales como un resultado estructural o económico mecánico

Protección: 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

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 trazo sucesivo, y no se agota en una prestación

Primacía de la realidad: Cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una auténtica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica

De buena fe: Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador. Utilizan métodos indirectos u oblicuos

De no discriminación: Que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias

Diferencias entre contrato y relación de trabajo

Nacimiento y duración de las relaciones 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

Por la naturaleza: Del trabajo sustituta la materia del mismo el contrato se prorrogara por el tiempo en que perdure esta circunstancia

La ley federal del trabajo: Define que no existen diferencias entre contrato y relación de trabajo ya que ambos se establecen como elementos de definición, el trabajo personal subordinado y el pago de salario

Por contrato de trabajo: Cuando una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario

Relación del trabajo: Se inicia en el momento en que empieza a trabajar

El contrato del trabajo: Se perfecciona con el acuerdo de voluntades, por lo tanto puede haber relación de trabajo, sin contrato

La ley establece requisitos para los contratos individuales de trabajo:

- Debe redactarse por escrito y cuando menos en 2 tomos
- Nombre tanto del patrón como del trabajador
- Nacionalidad
- Domicilio de patrón para saber donde es exigible el contrato en caso de incumplimiento
- Edad, sexo y estado civil
- Forma de la relación de trabajo con lo que se determina
- Servicios que deben prestarse
- Lugar y duración de la jornada de trabajo
- Monto, forma, lugar y día del pago de salario
- Días de descanso, vacaciones, aguinaldos

Contratos colectivos

Ley federal del trabajo define: Como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones

Revisión: Se conocen los procedimientos de restitución 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

Formas de la revisión:

- Revisión convencional: El sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzgan oportuno y del mutuo consentimiento o del
- Revisión obligatoria: La ley establece 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

La ley señala un plazo máximo de dos años y tres situaciones:

- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, 2 Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; 3 Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada

 La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes

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

Tareas de la acción de revisión: Si se celebró por un solo Sindicato de trabajadores o un solo patrón, Si se celebró por varios Sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los Sindicatos, Si se celebró por varios patrones

Periodo de revisión: Plazo 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

Falta de solicitud de revisión: El contrato se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración

Terminación del periodo de revisión: El contrato colectivo, con sus cláusulas nuevas, se convertirá en el derecho para la regulación del trabajo o por lo contrario, que hicieran las pautas

Rescisión del contrato colectivo de trabajo: Es la terminación que del mismo declara u obtiene una de las partes, cuando la otra no cumple las obligaciones que le corresponden

En otros términos: 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 terminación del contrato colectivo de trabajo: La terminación del contrato colectivo puede obedecer a causas propias y dejar subsistentes las relaciones individuales de trabajo, esas pautas quedarán gobernadas por sí mismas

Primera hipótesis: Terminación del contrato colectivo y la persistencia de las relaciones individuales de trabajo

Segunda hipótesis: Terminación concomitante del contrato colectivo y de las relaciones individuales de trabajo

Comisión paritaria mixta: Es una comisión creada para la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la comisión negociadora

Aplicación del convenio: El empresario debe aplicar el convenio colectivo, puesto que es el que debe pagar las remuneraciones establecidas en el mismo, con base en las condiciones que establece el convenio

Se aplica: En el ámbito territorial y funcional que en el mismo se establece, aunque puede existir un ámbito que no existe convenio colectivo, y aplicarse el anterior

Suspensión temporal de las relaciones individuales

Enfermedad contagiosa o la incapacidad temporal del trabajador motivada por una enfermedad o accidente

El trabajador obra en defensa de la persona o bienes del trabajador este tendrá la obligación de pagar sus salarios

El arresto del trabajador

El cumplimiento de los servicios públicos como son el de las armas, el de jurados, cargos de elección popular directa o indirecta

La falta de documento que señalen las leyes y reglamentos para la prestación del servicio cuando sea imputable

Rescisión de las relaciones individuales de trabajo

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
- Falta de probidad o honestidad
- 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
- Cometer actos inmorales
- Revelar secretos de fabricación
- Faltar más de 3 veces sin causa justificada o permiso del patrón en un periodo de 30 días
- La falta de aviso al trabajador o a la junta por si solo bastara para considerar que el despido fue justificado

Terminación de relaciones laborales

Con respecto al 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 o honestidad o amenazas
- Reducir el salario
- Que no se pague el salario convenido en la fecha y lugar estipulados
- Que el patrón intencionalmente les retire las herramientas de trabajo
- Cuando por la impudencia 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 cesare del trabajo dentro de los 30 días siguientes en los que se origina la falta

La ley establece que las relaciones de trabajo terminan:

- Por acuerdo de las partes
- Por acuerdo del trabajador excepcionalmente la muerte del patrón cuando termina la fuente de trabajo
- La terminación de la obra
- 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 inevitabilidad de la explotación de la materia prima y el concurso o la quiebra legalmente declarada