



Nombre de alumnos:

Juventino Alejandro Vicente Macario

Nombre del profesor:

Merari Borrallas Valdez

Nombre del trabajo: mapa conceptual

Materia: Derecho colectivo del Trabajo

Grado: 7° cuatrimestre Lic. Derecho

Grupo: "C"

El derecho colectivo del trabajo.

Contrato ley.

¿que es?

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Hambito o rango.

¿cuales son?

Requisito para su celebracion.

son:

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley, los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional, y esta se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones;
II. La entidad o entidades federativas, la zona o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;
IV. Las condiciones de trabajo, V,VI y IX, V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,
VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Contenido.

Aprovision.

Este contrato ley debe ser aprobado por la mayoría de los trabajadores que estén representados en la Convención, así como por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Vigencia.

Revisión.

Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días naturales antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

El contrato-ley terminará únicamente por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406, previa consulta mediante voto personal, libre y secreto a los trabajadores.

Main Topic

El reglamento interior del trabajo.

Reglamento interior.

es

conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

Contenido

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;
II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
IV. Días y lugares de pago;
V. Normas para el uso de los asientos o sillas
VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
IX. Permisos y licencias;
X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Efectos.

A partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

Conflictos de trabajo.

¿cuales son?

Son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo

Clasificación.

En razon de los involucrados.

2. En funcion de la naturaleza del conflicto.

1. Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes. Ejemplos: las controversias nacidas de un despido injustificado, del incumplimiento del contrato colectivo, etcétera.

Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Ejemplos: inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a entregar los uniformes pactados en el contrato.

3. Por el tipo de interes que se afecta.

Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores. Ejemplos: la aplicación de un descuento indebido a un trabajador; el despido de cinco empleados a quienes se sorprendió sustrayendo herramienta de la fábrica.

Mecanismo de solución.

la solución de los conflictos laborales puede llegar por la voluntad concertadora de los sujetos implicados, por los buenos oficios de un tercero ajeno a la controversia, o por la decisión de la autoridad jurisdiccional competente los acuerdos a que lleguen trabajadores y patrones y que ponen fin a los conflictos. pueden hacer lo mismo de una negociación amigable, que de un convenio o de una transacción dolorosa, precedidos del típico "estira y afloja".

Huelga

Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Objetivo.

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
VI. Apoyar una huelga que fraga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales

Procedimiento.

Toda huelga pasa por tres periodos o etapas de un proceso: a) la etapa en la que se gesta la huelga; b) la etapa de la prehuelga y, c) La etapa de la huelga ya estallada.