



Nombre de alumno: Maritza Arabeli Pérez Santiz.

Nombre del catedrático: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre del trabajo: Super Nota.

Materia: Relaciones Laborales.

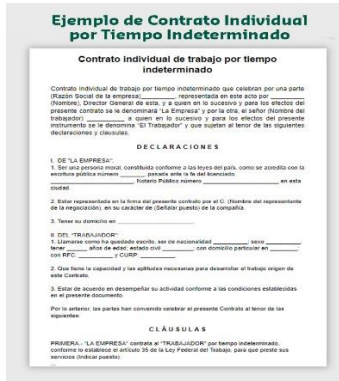
PASIÓN POR EDUCAR

Carrera: Contaduría pública y finanzas.

Grado: 4to. Cuatrimestre.

Grupo: sábado

RELACIONES LABORALES.



Unidad 8. Las relaciones colectivas de trabajo.

- Representación de los trabajadores en la empresa.
- Negociación colectiva.
- Convenio colectivo:
 - concepto, contenido y tipos.
- Nuevas organizaciones del trabajo:
 - flexibilidad y beneficios sociales.
- Conflicto colectivo, huelga y cierre patronal.
- Soluciones al conflicto colectivo:
 - procedimiento administrativo de conflicto colectivo y proceso especial de conflicto colectivo.



	Contrato Colectivo	Contrato Ley
¿Qué es?	Contrato colectivo de trabajo 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 o establecimientos. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por los Tribunales, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.	Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un ramo 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. Artículo Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.
¿Qué ventajas?	→ Los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que...	→ El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores que estén representados en la Convención, así como por la mayoría de los...
¿Qué desventajas?	→ El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos...	→ Cuando exista celebrado un contrato-ley vigente en alguna rama industrial, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral no dará trámite al depósito de un nuevo contrato colectivo de...
¿Qué características?	El patron que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; para dar... — Su naturaleza siempre será de convenio. — Únicamente puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores y no de manera individual por cada trabajador.	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... I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;... II. La solicitud se presentará ante el Centro... El contrato-ley contendrá: I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención.
¿Cómo se terminan?	→ El Contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo firma de entidad.	

Sujetos de la relación laboral

- Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador.
- Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador



Suspensión de los efectos de las Relaciones de Trabajo

- El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece:
- "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:
- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;



Derecho Laboral

LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, es la terminación voluntaria de la relación de trabajo por parte del trabajador o del patrón, por las causas previstas en la Ley Federal del Trabajo.

LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, produce la terminación del vínculo jurídico existente entre el patrón y el trabajador. Tratándose de la rescisión laboral, la Ley Federal del Trabajo establece las causas por las cuales tanto el patrón como el trabajador pueden rescindir la relación laboral en cualquier tiempo.

INDEMNIZACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO.

Se trata de un tipo de compensación monetaria que el patrón debe pagar en caso de que un accidente o riesgo de trabajo provoque algún tipo de incapacidad o incluso la muerte del trabajador.

Diferencias entre Despido Justificado e Injustificado.

- El despido, perfectamente tipificado en la Ley del Trabajo, puede ser de dos formas, justificado o injustificado. Como sabemos, el despido justificado corresponde a la sanción que el patrón ejecuta al encontrar razones agraviantes por parte del empleado, perfectamente demostrables, que ameritan la culminación del contrato de trabajo. Por otro lado, el despido injustificado, puede definirse como la manera en que el patrón le dice al empleado: "no tengo razón alguna para despedirte, pero debo hacerlo".



UNA JORNADA DE TRABAJO O LABORAL, hace referencia al tiempo que cada trabajador dedica al desempeño de su trabajo, por el cual ha sido contratado. Contabiliza el número de horas que el empleado ha de desempeñar su labor según el contrato, dentro del periodo laboral que se trate, ya sean horas, días, semanas o años.

LA DURACIÓN dependerá del horario en que se presten los servicios y puede ser: diurna: de 6:00 a 20:00 horas. nocturna: de 20:00 a 6:00 horas. mixta: tiene períodos tanto de la jornada diurna como de la nocturna, cuidando que el período nocturno sea menor a tres horas y media.

Qué se entiende por jornada Extraordinaria?

Es aquella que excede la jornada ordinaria máxima legal que es de 45 horas semanales, o de la pactada si es que fuese menor.

Las horas extraordinarias sólo se pueden pactar para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, estas deben constar por escrito con una vigencia transitoria no mayor a 3 meses y previa a su realización.

Además que las condiciones no perjudiquen la salud de un trabajador.



Jornada emergente

- Casos demostrados de urgencia
- Puede exceder las 12 horas

¿Qué días son feriados en México?

El artículo 74 de la [Ley Federal del Trabajo](#), señala los siguientes días como descanso obligatorio para los trabajadores mexicanos:

- 1 de enero
- Primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
- Tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
- 1 de mayo
- 16 de septiembre
- Tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
- 25 de diciembre
- El día que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

DÍAS DE VACACIONES POR 3 AÑOS TRABAJADOS

Como hemos visto, los trabajadores comienzan con 12 días de vacaciones y estos días van aumentando progresivamente. Por cada año trabajado los trabajadores disponen de dos días más de vacaciones. Es decir, una vez cumplido los dos años de trabajo el colaborador cuenta con 14 días de descanso remunerado. Si ya llevas 3 años en la empresa, te corresponden 16 días de vacaciones. Después del quinto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.