



**Universidad Autónoma del Estado de México**

Centro Universitario UAEM Ecatepec

# Licenciatura en Administración

Tercer semestre 2017 «B»

“Seguridad e higiene, Derecho Colectivo, sus instituciones y contratos”

## Unidad de aprendizaje: **Derecho Laboral**

Autora: M. en D.P.P.

**Galindo Carbajal Alma.**



# GUION EXPLICATIVO

- ✓ Es recomendable utilizar el presente material; en forma continua, debido a su naturaleza secuencial del objetivo y contenidos de la unidad de aprendizaje.



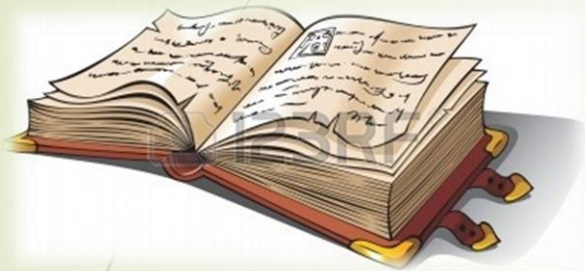
# OBJETIVO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Que el alumno conozca, interprete y aplique el Derecho laboral, a través del conocimiento de los derechos que corresponden a todo trabajador, como consecuencia de una relación de trabajo.



# SECUENCIA DIDÁCTICA





## Contenido temático

Reglamento de seguridad e higiene en el Trabajo

Derecho colectivo

Sujetos colectivos

Coalición

Sindicato

Contrato Colectivo del Trabajo

Contrato Ley

Modificación de las relaciones colectivas de trabajo

Suspensión de las Relaciones Colectivas de Trabajo

Terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo

# OBJETIVOS



- ✓ El alumno conocerá y analizará el concepto de reglamento de seguridad e higiene.
- ✓ El alumno definirá al derecho colectivo del trabajo.

- ✓ El alumno identificará a los sujetos colectivos.



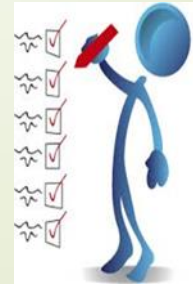
- ✓ El alumno analizará el concepto de coalición.

- ✓ Definirá qué es sindicato.

- ✓ Definirá y analizará el contrato colectivo del trabajo, sus elementos, revisión y terminación.



- El alumno identificará los supuestos en que procede la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo.
- El alumno analizará las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo.



# UNIDAD DE COMPETENCIA 5



Analizar el reglamento de seguridad en el trabajo, las diversas instituciones del Derecho colectivo del trabajo, la modificación, suspensión, terminación de las relaciones colectivas del trabajo.



# REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE



# REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE

Orden  
público

Interés  
social



# OBJETO

## DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE



Establecer las medidas obligatorias que se deben llevar a cabo en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, encaminadas a **prevenir accidentes y enfermedades de Trabajo**, a mejorar las **condiciones de seguridad e higiene** en el ámbito laboral y a **propiciar un medio ambiente adecuado** para los trabajadores.

# SEGURIDAD E HIGIENE



Es el arte científico que tiene por **OBJETO**:

CONSERVAR la SALUD de las personas, en relación con la labor que desempeñen y ***ABOLIR los riesgos de trabajo.***



## RIESGOS DE TRABAJO

DETECTARLOS

INSPECCION Y SUPERVISION

PREVENIRLOS

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL

REDUCIRLOS

CAPACITACIÓN

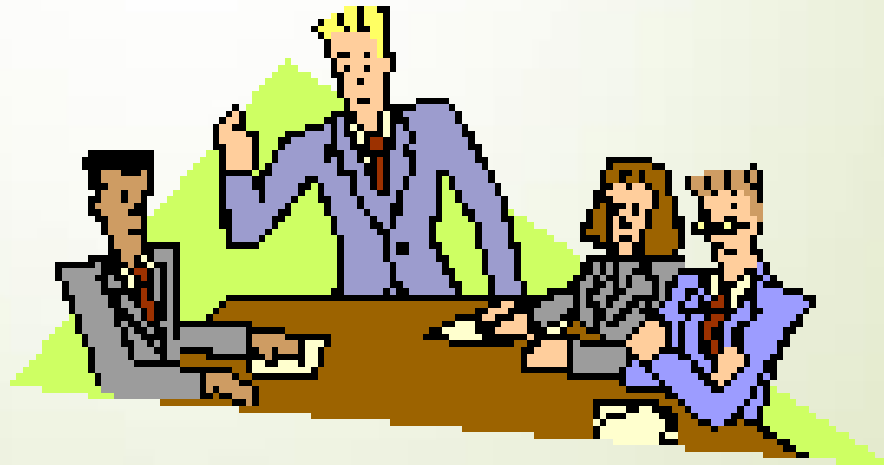
ELIMINARLOS

**REGLAMENTO SEGURIDAD E HIGIENE**

# COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

En cada empresa o establecimiento se organizaran las COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE que se juzguen necesarias.

- Tripartitas.



# FUNCIÓN C.S.H.



Detectar las causas de los accidentes y enfermedades

Vigilar cumplimiento de normas.

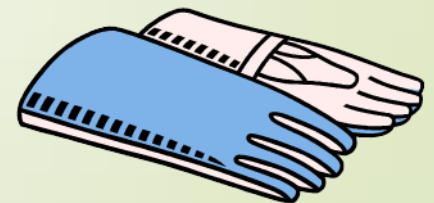
Proponer medidas para prevenirlos



# PREVENCIÓN

Es posible mediante el USO DEL EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL.

- ♣ Condiciones optimas para su uso: adecuado y de calidad.
- ♣ Higiene y limpieza en el vestuario y equipo
- ♣ Uso exclusivo y personal
- ♣ Esterilización del equipo de protección cuando se requiera.
- ♣ Material hipoalergénico.



# REDUCCIÓN DE RIESGOS

## MEDIANTE LA CAPACITACIÓN

- ★ Sobre el uso del equipo de protección personal.
- ★ Manejo de la maquinaria
- ★ Simulacros en situaciones de emergencia.



# ELIMINACIÓN DE RIESGOS



CREACIÓN:

## COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

1. Realizar la investigación de las causas de los Riesgos de Trabajo.
2. Proponer medidas para prevenirlos.
3. Vigilar cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.

# DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

Conjunto de normas jurídicas que garantizan la creación, existencia y acción libre de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar presente y futuro de sus miembros.



# DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO



Es un hábil instrumento de que se vale el ESTADO para controlar los fenómenos sociales.

- 💣 SINDICALISMO: Lo convirtió el ESTADO en un trámite administrativo.
- 💣 DERECHO DE HUELGA: En un procedimiento jurisdiccional.

# FINES DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO



1. Reconocimiento estatal de la Autodefensa proletaria. (derecho de huelga).
2. Nivelación de las fuerzas sociales. (sindicalismo).
3. Establecer normas adaptadas a situaciones particulares. (contratación colectiva).

# DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

Se estudia a partir de varios principios e instituciones, tales como:

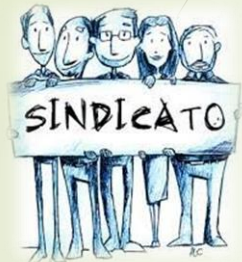
Libertad:

Asociarse, crear o ingresar a organización que crea conveniente.

Igualdad:

Basada en la posibilidad de que el trabajador llegue a ser el patrón.






# SUJETOS DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO



SINDICATO

PATRÓN (s)



**COALICIÓN:** Acuerdo temporal; de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.



**INSTITUCIONES:**

**SINDICATO:** Es la asociación de trabajadores o de patronos, constituida para el ESTUDIO, MEJORAMIENTO y DEFENSA de sus intereses.



# SINDICATO



Son asociaciones de trabajadores o de patronos, que se constituyen para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

**Es una  
COALICIÓN PERMANENTE.**

# Los sindicatos



No requieren autorización previa para asociarse.

A **ningún** trabajador se le puede **obligar** a formar parte o no de un sindicato.



# REQUISITOS PARA FORMAR UN SINDICATO



Sindicato de  
Trabajadores:  
Mínimo 20.

Sindicato de  
Patrones:  
Mínimo 3.





Trabajadores que pueden pertenecer al Sindicato: mayores de 14 años de edad.

Trabajadores que pueden ser REPRESENTANTES del sindicato: los mayores de 16 años de edad.



# TIPOS DE SINDICATOS DE TRABAJADORES



## **GREMIALES.**

Trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

## **INDUSTRIA.**

Trabajadores que presten sus servicios en 2 o + empresas de la MISMA RAMA INDUSTRIAL.

## **EMPRESA.**

Trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.




**NACIONALES DE INDUSTRIA.** Formado por trabajadores que presten sus servicios en 1 o varias empresas de la misma rama de la industria, en 2 o + ESTADOS.

**OFICIOS VARIOS.** Trabajadores de diversas profesiones. Cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor a 20.



# SINDICATOS DE PATRONES

 Formado por Patrones de 1 o varias ramas de actividades.

 **NACIONALES:** Formados por patrones de 1 o varias ramas de actividades de distintos ESTADOS.

# REGISTRO DEL SINDICATO



Es el acto por el cual; la autoridad da FE de haber quedado constituido el sindicato.

En consecuencia es un acto meramente **DECLARATIVO** no constitutivo.



# AUTORIDADES REGISTRADORAS

Secretaría del Trabajo y  
Previsión Social  
COMPETENCIA FEDERAL

Junta de Conciliación y  
Arbitraje  
COMPETENCIA LOCAL

Junta Federal  
de Conciliación  
y Arbitraje.

➤ Empresas de competencia Federal

**Empresa**



- ELECTRICA,
- MINERA,
- METALURGICA,
- AERONAUTICA,
- RADIOTELECOMUNICACION
- TEXTIL,
- PETROQUÍMICA
- FERROVIARIA etc.




# EFFECTOS DEL REGISTRO


Presunción de que  
satisface los requisitos  
de fondo necesarios  
para su EXISTENCIA.

PERSONALIDAD  
JURÍDICA

Produce efectos  
ante TODAS las  
AUTORIDADES



Es la capacidad suficiente para contraer obligaciones y realizar actividades que generan responsabilidad jurídica, plena frente a sí mismos y frente a terceros.

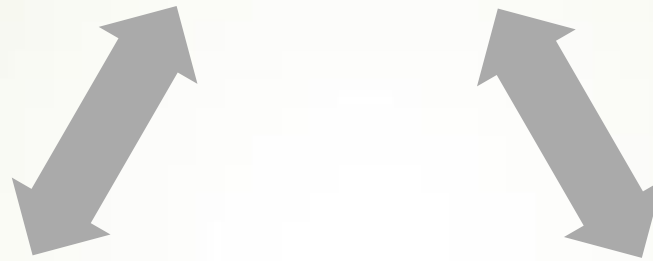


**PERSONALIDAD  
JURIDICA**





# PERSONALIDAD JURÍDICA



**NACE**  
Desde su  
CONSTITUCIÓN

M.D.P.P. Galindo Carbajal Alma



**PIERDE**

- \* Con la DISOLUCIÓN del sindicato o
- \* Cancelación del registro.

# EFECTOS DE LA PERSONALIDAD JURIDICA

- ✓ Le otorga la representación jurídica de la TOTALIDAD de los intereses y derechos de los miembros del sindicato.
- ✓ Esta viva en TODO momento para actuar frente al CAPITAL y ante cualquier autoridad; en defensa de los intereses colectivos de la comunidad obrera.



# Requisitos para el REGISTRO

Presentar por DUPLICADO.



- ★ Copia del acta de asamblea constitutiva.
- ★ Lista de afiliados: nombre, domicilio, empresa (s).
- ★ Copia del ESTATUTO
- ★ Copia de asamblea donde se eligió Directiva.

# NEGACIÓN DEL REGISTRO

- 1) No se propone la finalidad de su creación. (estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros.).
- 2) Falten miembros. (Trabajadores 20 o patrones 3.)
- 3) Falten documentos que se requieren para el registro.



# TIEMPO QUE TIENE LA AUTORIDAD PARA DAR EL REGISTRO

Sesenta (60) días hábiles.

Expedirá:                      CONSTANCIA                      DE  
REGISTRO.



# CANCELACIÓN DEL REGISTRO

a. Disolución.

b. Dejar de tener el mínimo de miembros que exige la ley.



# ÓRGANOS SINDICALES



ASAMBLEA

DIRECTIVA

SECRETARIO  
GENERAL

# ASAMBLEA

- ✓ Son la colectividad que integra el sindicato (trabajadores o patrones).
- ✓ La democracia pertenece a la supremacía de las asambleas.



# DIRECTIVA



Es el órgano representativo que tiene a su cargo la ADMINISTRACIÓN de los asuntos del sindicato y la EJECUCIÓN de los acuerdos de la asamblea.

# SECRETARIO GENERAL

Es el representante del  
sindicato.



# DERECHOS QUE NACEN DE LA CREACIÓN DE UN SINDICATO



1. Tener sus ESTATUTOS.
2. Un reglamento
3. Elegir libremente a sus representantes (directiva).
4. Organizar su administración.
5. Realizar un programa de trabajo.

# ESTATUTO

Son el conjunto de derechos y obligaciones de los miembros del sindicato.

Debe contener:



- ♣ Denominación (distinta de cualquier otra).
- ♣ Domicilio
- ♣ OBJETO (fin)
- ♣ Duración (indeterminado o determinado).



♣ Admisión de nuevos miembros.

♣ Motivos de expulsión.

♣ Correcciones disciplinarias



# Derechos de los SINDICATOS



Adquirir Bienes  
MUEBLES

Defender sus  
derechos y  
ejercitar  
acciones  
ante cualquier  
Autoridad.

Adquirir Bienes  
INMUEBLES

# OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS



Proporcionar INFORME a las autoridades del trabajo.

Informar CAMBIOS de DIRECTIVA.

Informar MODIFICACIONES a los ESTATUTOS.

Informar cada 3 meses de las ALTAS o BAJAS de miembros del sindicato.

# PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS



Intervenir en asuntos religiosos.

Ejercer el comercio con ánimo de lucro, dentro de la empresa.



DISOLUCIÓN  
DEL  
SINDICATO

Por voto de las  
2/3 partes  
miembros  
integrantes del  
sindicato.



Fenezca el  
término fijado  
en el Estatuto.



COALICIÓN  
PERMANENTE:  
Sindicato.

2 ó + sindicatos  
forman una  
**FEDERACIÓN.**

2 ó +  
Federaciones  
forman una  
**CONFEDERACIÓN**  
(su registro es  
ante S.T.P.S).





# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Convenio celebrado entre 1 o varios sindicatos de trabajadores y 1 o varios patrones, o 1 o varios Sindicatos de Patrones, con el OBJETO de ESTABLECER las CONDICIONES según las cuales deba prestarse el trabajo en 1 o más empresas o establecimientos.

# ELEMENTOS ESENCIALES Y DE VALIDEZ DEL C.C.T.



Esenciales:

Consentimiento

Objeto posible.

Capacidad

Ausencia de vicios en el consentimiento

Licitud en el objeto

Formalidad.

Validez:

# CONSENTIMIENTO

Es un elemento esencial del Negocio jurídico laboral y consiste en **exteriorizar la voluntad.**

OTORGAN el consentimiento los sujetos laborales (partes):

- ✓ Patrón y
- ✓ Sindicato.



**PATRÓN:** Titular de la empresa.  
Persona física o jurídica colectiva.

**“No tiene alternativa  
de NEGARSE a celebrar el C.C.T.”**

**TRABAJADOR:** Necesariamente a  
través de su Sindicato.

El DERECHO a EXIGIR la CELEBRACIÓN  
del C.C.T. le pertenece al  
SINDICATO.

# EL CONSENTIMIENTO



**Expreso.**

Se hace  
por  
triplicado.

Debe  
estar por  
ESCRITO.



## ELEMENTO DE EFICACIA

Debe ser depositado ante la AUTORIDAD **(sino se deposita NO SURTE EFECTOS)**.

Surte efectos, desde la fecha y hora de presentación del Documento.

Excepto; si se convino fecha distinta.

# DEPÓSITO DEL C.C.T.



# OBJETO SEA POSIBLE

El objeto lo constituyen los **DERECHOS Y OBLIGACIONES** entre el **patrón y el sindicato**.

A través de las **CLÁUSULAS**. (**son beneficios que el patrón otorga al sindicato**).



# Cláusulas Sindicales

Preferencia  
Sindical

Exclusión por  
admisión

Exclusión por  
separación





# Contenido del C.C.T.

Nombre y domicilio de las partes.

Empresa (s) que abarque.

Duración (**tiempo INDETERMINADO** o por obra determinada).

Jornada

Días de: Descanso y vacaciones

MONTO DEL SALARIO

Capacitación y adiestramiento: inicial y durante la relación colectiva de trabajo.

Bases de **INTEGRACIÓN** y **FUNCIONAMIENTO** de **COMISIONES**.

# EXTENSIÓN DE LOS BENEFICIOS DEL C.C.T.

Se **EXTIENDEN** a **TODOS** los  
Trabajadores, aunque **NO**  
sean miembros del  
sindicato.



# ELEMENTOS DE VALIDEZ

## “CAPACIDAD”

- ✓ Aptitud de ser susceptible de Derechos y obligaciones. (capacidad de ejercicio).
- ✓ Sindicato: representante sindical: 16 años.
- ✓ Patrón: su representante debe ser +18 años





## AUSENCIA DE VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO

**VOLUNTAD:** Debe estar libre de vicios; tales como: violencia, dolo, engaño, amenazas, etc.

En el caso del PATRÓN, esta permitido, a efecto de que acepte firmar el C.C.T. bajo mejores condiciones laborales.

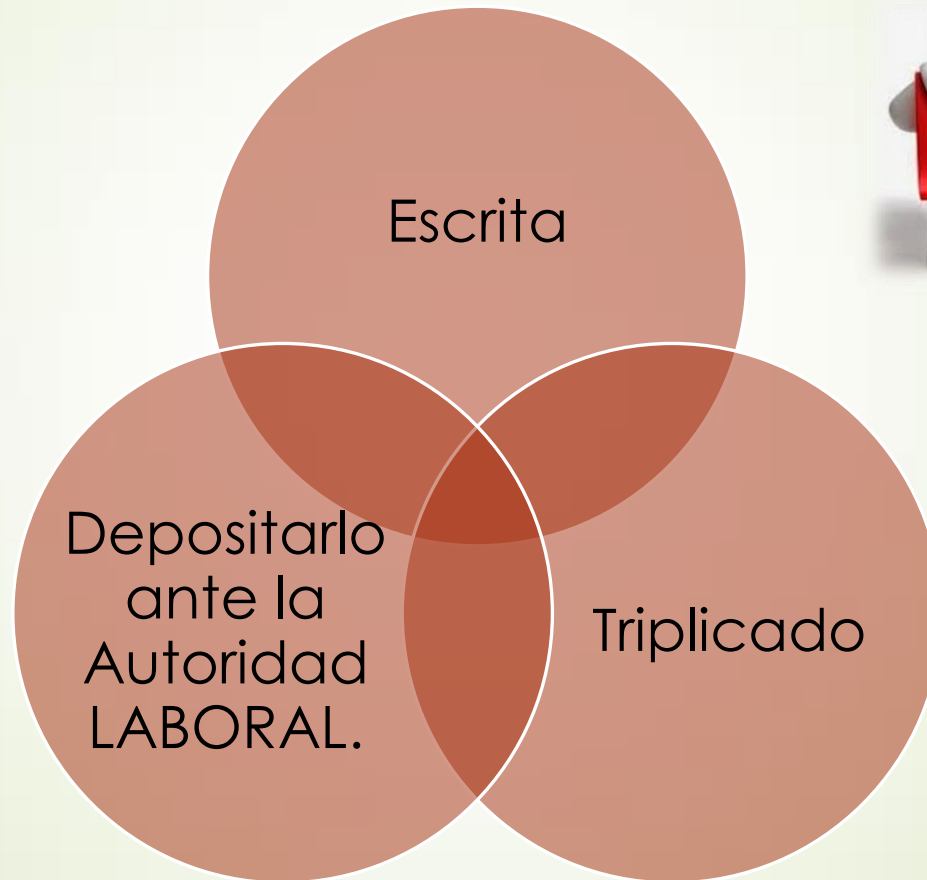
# LICITUD EN EL OBJETO

## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

- Debe ser LÍCITO.
- Se deben establecer condiciones mejores de trabajo. NUNCA INFERIORES a las que establece LFT.



# FORMA



# FORMAS DE CELEBRAR EL C.C.T.



1. CONVENIO DIRECTO ENTRE LAS PARTES.

2. CONVENIO DIRECTO ENTRE LAS PARTES; derivado de 1 Conflicto de huelga.

3. COMO RESULTADO DE 1 ARBITRAJE:

- Comisión
- Persona
- COMO CONSECUENCIA DE UN CONFLICTO DE HUELGA.

## 4. SENTENCIA COLECTIVA (laudo).

De una Junta de conciliación y arbitraje, posterior a un conflicto de huelga.



# REVISIÓN DE C.C.T



Lo puede solicitar cualquiera de las partes.

Cualquiera que sea su duración.



Son revisables por lo menos **CADA AÑO** en cuanto a **salario**, se **solicita**: 30 días antes de que termine el año.


# REVISIÓN DEL C.C.T.



Cada 2 años, tratándose del **Clausulado en general**.

Se **solicita 60 días** antes de:

- ★ Vencimiento de C.C.T. Duración sea menor a 2años.
- ★ Transcurso de 2 años: C.C.T. Duración es mayor a 2años.



# REGLA GENERAL PARA SOLICITAR LA REVISIÓN

VARIOS Sindicato de Trabajadores  
o varios PATRONES: Deberán ser el  
**51%** de miembros los solicitantes o  
los afectados respectivamente.






51%



# PRORROGA y TERMINACIÓN DEL C.C.T.

Si nadie solicita la REVISIÓN se prorroga por un período igual a su duración.

## TERMINACIÓN DEL C.C.T.

-  Por mutuo consentimiento.
-  Terminación de la obra.
-  Cierre de la empresa.





# CONTRATO LEY

Es el convenio celebrado entre 1 ó varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o 1 ó varios sindicatos de patrones,

con **OBJETO** de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo

**EN UN RAMA DETERMINADA DE LA INDUSTRIA,  
Y DECLARADO OBLIGATORIO**

en 1 ó varias Entidades Federativas,

en 1 o varias zonas económicas que abarquen 1 o más Entidades, o en todo el territorio nacional.

# CONTRATO LEY



- Pueden celebrarse para INDUSTRIAS DE JURISDICCIÓN:

FEDERAL

LOCAL.

# REQUISITO PARA SOLICITAR CELEBRACION CONTRATO LEY

A solicitud de las  $\frac{2}{3}$  partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria.

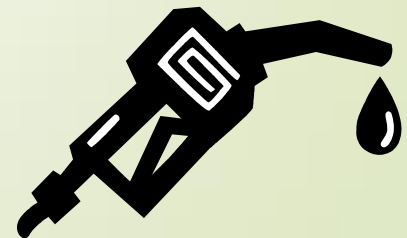





AUTORIDAD ANTE QUIEN SE SOLICITA  
CELEBRACION CONTRATO LEY

A la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social**: Industrias de jurisdicción federal.

Al **Gobernador del Estado** o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal: Industrias de jurisdicción local.



# Procedimiento de celebración de Contrato Ley

- 1) Solicitud ante autoridad competente. 
- 2) Verificar mínimos de miembros solicitantes.
- 3) Convocar a una **CONVENCIÓN** al sindicatos de trabajadores y al patrón.
- 4) Publicar la convocatoria (D.O.F o G.G), señalando fecha y hora de la reunión inaugural de la CONVENCIÓN (+30 días).

# CELEBRACIÓN DE LA CONVENCION



Debe se presidida por:

- \* Secretario del Trabajo y Previsión Social, o
- \* Gobernador del Estado

Se formulará el reglamento.



Se integrarán las comisiones que juzguen necesarias.

# CONTENIDO DEL CONTRATO LEY

Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que asistieron a la CONVENCIÓN.

La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.

Su duración (2 años).

Las condiciones de trabajo: jornada, días de descanso y vacaciones, salarios e integración y funcionamiento de Comisiones.

Planes y Programas para capacitación y adiestramiento en la rama de la industria.

# SEÑALAR TIPO DE CLÁUSULAS QUE REGIRAN EL CONTRATO LEY

♠ Exclusión por:

♠ admisión

♠ separación



♠ Preferencia sindical.



# APROBACIÓN DEL CONVENIO y PUBLICACIÓN

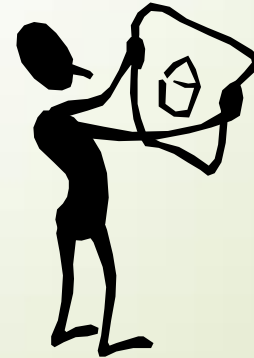
De las **2/3 partes** de los asistentes a la Convención.

El Presidente de la República o el Gobernador **PUBLICARÁN el CONVENIO** declarando **CONTRATO-LEY** en la rama de la industria considerada.



# EFFECTOS DEL CONTRATO LEY

Producirá sus efectos a partir de la fecha de su **publicación** en el ***Diario Oficial de la Federación***, o en la ***Gaceta de Gobierno***.



# REVISIÓN DEL CONTRATO LEY

La podrán solicitar los sindicatos de trabajadores o los patronos que representen la mayoría (**51%**).

La solicitud se presentará a la S.T.P.S. al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, **90 días antes del vencimiento** del contrato-ley.



# LA AUTORIDAD DEBE VERIFICAR EL REQUISITO DE MAYORÍA

Si las partes llegan a un **CONVENIO**, la S.T.P.S. el Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, ordenará su publicación en el **Diario Oficial de la Federación** o en el **periódico oficial** de la Entidad Federativa.



# REVISIÓN ANUAL DEL C.L.

Es revisable el *Contrato Ley* cada año por lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

Deberá solicitarse por lo menos **60 días** antes del cumplimiento del año.



# PRORROGA DEL C.L.

Si nadie solicita la revisión y tampoco se ejercitó el Derecho de Huelga, el **Contrato Ley** se **PRORROGARÁ** por un período igual al de su duración.

PRÓRROGA



# TERMINACIÓN DEL C.L.



1. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría (51%).
2. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones **NO llegan a un convenio.**

# MODIFICACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO



# CAUSAS DE SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón,
- Incapacidad física o mental o su muerte,
- La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;



- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.



# A QUIÉNES SE PUEDE AFECTAR EN CASO DE SUSPENSIÓN DE LAS R.C.T.

La suspensión puede afectar a toda una **empresa** o **establecimiento** o parte de ellos.



Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

# PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN DE LAS R.C.T.



- El patrón o su representante, aviso a la J.C.A. para que está para que la apruebe o desapruebe;
- Antes de que el patrón, suspenda las actividades, deberá obtener la autorización de la J.C.A.
- La J.C.A. sancionará o autorizará la suspensión, y fijará la **indemnización** que deba pagarse a los trabajadores. (importe de 1 mes de salario).

- El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada 6 meses de la J.C.A que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión.
- Si la junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de 30 días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50



- El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos.



- Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la J.C.A. a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de 30 días, contado desde la fecha del último llamamiento.



# CAUSAS TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES CLECTIVAS DE TRABAJO

- La fuerza mayor o el caso fortuito
- incapacidad física o mental o su muerte,
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- El concurso o la quiebra legalmente declarado.



# INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN COLECTIVA DE LA RELACIÓN LABORAL

Indemnización de 3 meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad.



# IMPLANTACIÓN DE MAQUINARIA O DE PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO NUEVOS

- Si se requiere la reducción de personal, el patrón deberá obtener la autorización de la J.C.A.



- Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una **indemnización de 4 meses de salario**, más 20 días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad.



# CONCLUSIONES

- Con el presente material didáctico los alumnos tendrán acceso al conocimiento de manera concreta, sencilla, e inmediata.
- Así mismo les servirá de apoyo a los discentes para lograr un aprendizaje significativo, de manera dinámica y concreta, que le permitirá poner en práctica; la teoría adquirida en el aula.

# BIBLIOGRAFÍA

## DOCTRINA:

1. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano.- Mario de la Cueva.- Ed. Porrúa
2. Derecho del Trabajo.- Néstor del buen.- Ed. Porrúa
3. Derecho Mexicano del Trabajo.- Jesús Valencia Borreguin
4. 35 Lecciones de Derecho Laboral.- Baltazar Cavazos Flores.- Ed. Trillas

## LEGISLACIÓN:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
Ley Federal del Trabajo.