miMind

UDS
PASIÓN POR EDUCAR

Nombre Del Alumno(a): Kimberly Gálvez Barrios

Nombre Del Profesor: Ángela Zavaleta

Nombre Del Trabajo: causas y consecuencias de la recisión y terminación de las relaciones laborales

Materia: Bases fiscales

Grado: 4º cuatrimestre

Frontera Comalapa, Chiapas a 14 de noviembre de 2020.

Relaciones Laborales

Antecedentes del Derecho laboral

- nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón,
- orígenes
  - Ámbito internacional
    - Revolución industrial (siglos XVIII-XIX)
      - incrementan los accidentes de trabajo
      - hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo
      - No había buenas condiciones higiénicas ni de seguridad
    - Posteriormente a la Primera Guerra Mundial, en 1919
      - creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
  - Ámbito nacional
    - en el año 1917se estableció el artículo 123, que señaló lo siguiente
      - A)Jornada de trabajo de ocho horas.
        b) Protección al trabajo de mujeres y menores.
        c) Protección de menores y mujeres
        d) Retribución justa al trabajo.
        Se faculta al Congreso de la Unión el Legislar en materia Laboral.

Concepto de derecho laboral

- regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador
- es un derecho protector de la clase trabajadora,
  - Busca equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo

Principios generales laborales

- Los tribunales y las leyes laborales determinan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y patrones.
  - Existen 6 principios
    - consagrados como garantías individuales y sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
      - a) El Trabajo como derecho y deber.
        b) Libertad en el empleo.
        c) Igualdad. d) Estabilidad en el empleo.
        d) Aplicación de la norma más favorable para el trabajador.
        e) Suplencia de la queja.

Relaciones individuales de trabajo

- El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala
  - Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.
    - la relación de trabajo se da con dos sujetos
      - Patrón y Trabajador, quienes se encuentran sujetos a derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo encomienda a ambos
        - además de estos sujetos, existe otras figuras jurídicas que son los intermediarios de los patrones y los representantes del patrón,
          - Trabajador
            - El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
          - Patron
            - El Artículo 10 de este mismo ordenamiento jurídico, el Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, de esta figura jurídica, se desprende los intermediarios y los representantes del patrón
              - Intermediario
                - conforme al artículo 12 de la ley multicitada, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón
              - Representante del Patrón
                - El artículo 11 del mismo ordenamiento legal, son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Contrato individual de trabajo

- En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala
  - El Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario
    - El escrito o contrato que contenga las condiciones de trabajo, es amparado por el artículo 25 y deberá contener
      - I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
        II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
        III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
        IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo.
        V. La duración de la jornada.
        VI. La forma y el monto del salario.
        VII. El día y el lugar de pago del salario.
        VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo
- Duración de la relación laboral
  - Las relaciones laborales pueden ser por
    - Obra determinada, solo se contrata a los trabajadores para el cumplimiento y terminación de una obra específica
    - Tiempo determinado, solo se contrata a los trabajadores por cierto tiempo
      - La ley prefiere esta ya que toda vez de que uno de los principios laborales, el que todo trabajador tenga estabilidad y permanencia en su fuente laboral,

Suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral

- Suspensión
  - Las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, se señala en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo
    - La enfermedad contagiosa del trabajador
    - La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
    - La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria
      - . Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
    - El arresto del trabajador.
    - El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución3 , y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.
    - La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.
- Rescisión
  - La rescisión de las relaciones de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma,
    - La Ley Federal del Trabajo, clasifica de dos formas la rescisión, siendo sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador
      - Rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el patrón
        - 1.Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos
          2.Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón
          3. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior
          4.Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo
          5.Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas
          6. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
          7. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se
          - El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.
      - Rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el trabajador
        - 1. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.
          2. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas,
          3. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior
          4. Reducir el patrón el salario del trabajador.
          5 No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
          6. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
          7.La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
          8. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad
          - A consecuencia de este artículo, el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice conforme a ley.
- Terminación de la relación laboral
  - Son causas de terminación de las relaciones de trabajo, conforme lo señalado por los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo
    - a) El mutuo consentimiento de las partes.
      b) La muerte del trabajador.
      c) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
      d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
      e) Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios
      f) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
      g) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
      h) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
      i) Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.
      j) El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.