

Nombre de alumno: Ingrid Anzueto.

Nombre del profesor: Yaneth Espinoza.

Nombre del trabajo: Ensayo.

Materia: Sub I.

Grado: 6to cuatrimestre

Grupo: BRH

Introducción.

Al inicio de la relación laboral, existe un documento destinado a formalizar el acuerdo entre la empresa y sus empleados. Hablamos de contratos laborales. Este documento establece las obligaciones tanto del empleado (subordinado) como del empleador (empresa).

Hay contratos laborales en casi todas las situaciones. El desconocimiento de su especificidad y requisitos puede tener graves consecuencias para la empresa.

El mercado laboral es un sector en constante evolución. Por tanto, es importante conocer los tipos de contratos laborales existentes, sus características y las herramientas que facilitan esta gestión del departamento de recursos humanos de la empresa.

Los contratos de trabajo son una forma típica de legislación laboral destinada a cumplir funciones económicas y sociales en el sistema de producción.

Contrato laboral.

En los negocios, la nómina es un conjunto de registros financieros del salario de un empleado, incluidos los salarios, las bonificaciones y las deducciones de la nómina. En contabilidad, el salario es la cantidad que se paga a un empleado por un servicio prestado durante un período de tiempo. Los salarios juegan un papel importante en la sociedad por varias razones.

Las relaciones laborales entienden que cualquier acción que la provoque, a través de la nómina proporcionamos un trabajador personal humilde. Un contrato de trabajo individual, cualquiera que sea su forma o nombre, requiere que una persona proporcione el trabajo personal de otro subordinado a través de una paga. Los contratos celebrados con la oferta de trabajo mencionada en el primer párrafo producirán el mismo efecto.

El artículo 22 establece claramente que está prohibido utilizar mano de obra para menores de 14 años y menores de 16 años que no hayan completado la educación obligatoria. Sin embargo, este no es el caso en su opinión, a menos que sea aprobado de manera excepcional por la autoridad competente. Compatibilidad entre estudio y trabajo.

El artículo 30 establece que la prestación de servicios dentro de la República, pero fuera de la residencia permanente de los trabajadores, en distancias superiores a 100 km se rige por las normas a que se refiere el artículo 28, primera parte.

El artículo 35 también menciona que las relaciones laborales son temporales o laborales, estacionales o indefinidas y están sujetas a examen inicial o formación si es necesario. Sin reglas claras, la relación durará indefinidamente.

En el artículo 38 dice que las relaciones laborales para el desarrollo de minas que carecen de minerales idóneos o para la restauración de minas abandonadas o inconvenientes. Para un período o trabajo específico, o para una entidad de inversión fija específica.

En caso de extinción de la relación laboral y continuación de la relación laboral, la relación se prolongará mientras persista la situación anterior.

Para relaciones laborales indefinidas o relaciones laborales que duren más de 180 días, prueba que no debe exceder los 30 días únicamente para comprobar que el empleado cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para realizar la actividad laboral requerida.

El período de prueba al que se refiere el párrafo anterior puede extenderse a 180 días, pudiendo ser un empleado directivo o gerente de la empresa, un gerente u otro empleado, o una estructura de su naturaleza, o deberes profesionales.

El empleado o empleador puede terminar la relación laboral en cualquier momento por una buena causa y sin responsabilidad.

Sin responsabilidad del empleador, las causas que dan lugar a la extinción de la relación laboral son:

- I. La habilidad o habilidad que le faltaba fue engañada por el trabajador o, en caso afirmativo, por el sindicato que le propuso o le presentó un certificado o referencia falsa de la cual se creía que el trabajador tenía capacidad. La causa de dicho despido vencerá 30 días después de la fecha en que el empleado realizó el servicio.
- II. Fomentar actos de violencia, intimidación, insultos o abusos hacia un empleador, su

ser querido, un gerente o gerente de una empresa o instalación, o un empleador por falta de integridad, integridad o integridad mientras el empleado está en el trabajo. Clientes y proveedores, excluidos los actos de provocación o autodefensas.

III. Delegar empleados a compañeros, uno de los comportamientos descritos en el apartado anterior. Como resultado, cambia la disciplina del lugar donde se desarrolla el trabajo.

IV. Retirar a un trabajador del trabajo en contra de su empleador, miembro de la familia o empleado administrativo por cualquiera de las acciones mencionadas en la Parte II si la acción es tan severa que no se puede tomar.

V. Causar intencionalmente daños a la propiedad de los trabajadores durante o por cualquier motivo en un trabajo de construcción, construcción, maquinaria, equipo, materiales y otros artículos relacionados con el trabajo.

VI. La atribución a los trabajadores de los daños mencionados en el apartado anterior está condicionada a su negligencia grave, pero esa es la única causa del daño.

VII. Poner en peligro a los trabajadores para la seguridad de la estructura o de quienes se encuentran en su interior, por su negligencia o imperdonable.

VIII. Conducta poco ética hacia las personas en la instalación o el lugar de trabajo, acoso sexual y / o acoso sexual de los trabajadores.

IX. Divulgación de secretos comerciales a los empleados o divulgación de información confidencial que perjudique a la empresa.

X. El empleado se ausenta tres o más veces en un período de 30 días sin el permiso del empleador o por justa causa.

XI. No obedezca a un trabajador frente a un empleador o su agente sin una buena razón, siempre que sea un trabajo por contrato.

XI. Rechace que los trabajadores tomen precauciones o sigan los procedimientos designados para evitar accidentes y enfermedades.

XII. Los trabajadores trabajan en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas o sustancias que causan dolor. Sin embargo, en el último caso, a menos que no se disponga de receta médica. Antes de lanzar el servicio, los empleados deben notificar a su empleador y presentar una receta firmada por un médico.

El resultado final se convertirá en nuevas contrataciones. Si los factores de selección se consideran cuidadosamente y el proceso de selección se realiza correctamente, el empleado es el adecuado para el trabajo y es más probable que lo haga de manera eficaz. Los empleados adecuados son la mejor prueba de que el proceso de selección se realizó correctamente.

Contrato indefinido: artículo 73 del Código de Trabajo La agencia considera que un contrato es permanente si ninguna de las partes ha demostrado públicamente una relación de servicio durante un cierto período de tiempo sobre la base de un trabajo específico.

Un contrato perpetuo se puede definir como: -Un contrato que no especifica una fecha de inicio o finalización para una relación laboral. Sin embargo, luego de ser prorrogado tres veces seguidas, el empleado quedará indeterminado y comenzará a estar protegido por derechos y horas de trabajo.

Por último, algunos recursos legales relacionados con la terminación del empleo incluyen el desempleo del empleado y la terminación del contrato de trabajo en su totalidad por parte del empleador.

Información requerida en el contrato de trabajo:

- La fecha de inicio y finalización del contrato. Para contratos de duración indefinida, simplemente incluya la fecha de inicio de la relación.
- Tipo de contrato firmado Razón social.
- Nombre completo, nacionalidad, estado civil, cédula de identidad y titulación profesional del representante de la empresa y del empleado que acepta los términos de la nueva relación laboral.
- El contrato debe notificarle el período de prueba que no exceda los 3 meses de acuerdo con la ley de empleo regular.
- Explique el trabajo o cargo que toma el empleado.
- Debe reflejar el monto del salario mensual, el formato de pago y la ubicación, y otros beneficios adicionales (vacaciones, bonificaciones de vacaciones, beneficios sociales, etc.).
- Duración de la jornada laboral (a tiempo completo o parcial).
- Proveedor de servicios
- Convenios colectivos basados en relaciones laborales establecidas (solo si la empresa tiene relaciones laborales).
- Al firmar un contrato de trabajo, tanto el empleador como el empleado deben tener una copia.

Conclusión.

Este contrato se adapta al mundo empresarial de dos formas. Quienes tienen capital organizando una empresa: quienes no tienen capital participando de forma autónoma y aportando mano de obra a otros mediante la firma de contratos de trabajo: la participación es rara.

El objeto directo de un contrato de trabajo es construir una relación jurídica entre dos sujetos, cada uno obligado a ejercer determinadas ventajas a favor del otro. Todos estos beneficios forman lo que se conoce como relación de trabajo. Al mismo tiempo, la realización de actos propios de la relación laboral indica la existencia de dependencia, dependencia e incluso alienación, y considera "inaceptable" la existencia de contratos laborales.

Por tanto, una vez reconocida la relación laboral, se considera que es el origen de un contrato de trabajo válido

Bibliografía.

Recuperado de.

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/files/asignatura/82b8ecb81084ada0b18d93f3d8a78312.pdf>