



Nombre de alumno: Dana Belén Rivera Escobar

Nombre del profesor: Mónica Culebro

Nombre del trabajo: Ensayo. Unidad II

Materia: Derecho laboral

Grado: 4to. Cuatrimestre. Administración y estrategias de negocios

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 6 de octubre de 2021

I. Suspensión, rescisión y terminación laboral

Como sabemos, una organización tiene muchos aspectos y ramas sobre financiación, administración, procesos, entre muchos otros aspectos. Sin embargo, un aspecto muy importante son las culturas individuales, pensamientos y/u opiniones diversas y más situaciones que siempre pueden presentarse en la vida laboral de la empresa. Menciono este último aspecto porque es lo que nos lleva a establecer y seguir ciertos fundamentos reglamentarios para que exista un orden en el ambiente laboral; de los cuales si no estamos dispuestos a respetar habrá consecuencias inevitables.

I.I. Suspensión

En ocasiones en la vida laboral se presentan adversidades que provocan revuelo en la empresa; y debido a esto hay que buscar u optar por opciones que puedan regresar la calma, estabilidad y que a su vez nos otorgue como trabajadores un respaldo que nos asegure que estas situaciones se presenten con menos frecuencia.

I.I.II. ¿Qué es suspensión laboral?

Entendemos a este aspecto como la interrupción temporal de las relaciones laborales; esta puede afectar a los derechos y obligaciones fundamentales de la relación contractual.

La suspensión, en salvaguarda de la continuidad de la relación contractual y tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento. (Cosmópolis, M. P. (s/f). CAPÍTULO 28 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. En Unam.mx (p. 481). Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Recuperado el 6 de octubre de 2021, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/31.pdf>)

La suspensión laboral puede presentarse de manera relativa, que interrumpe de manera temporal el salario (con jornadas laborales), o las jornadas laborales (con salario). Sin embargo, puede haber una suspensión absoluta que interrumpe temporalmente ambas partes.

I.I.III. Causas de suspensión laboral

Según el artículo 42 de la ley federal del trabajo, son causas de suspensión laboral las siguientes razones:

1. Enfermedades contagiosas
2. Incapacidad por accidente o enfermedad

3. Arresto beneficiario para el patrón
4. Cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución
5. Designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación y arbitraje
6. Falta de documentos que especifiquen reglamentarios

I.II. Recisión

Es el acto mediante el cual una de las partes da por concluida, de manera unilateral, la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento por parte de la otra. (Lic. en Contaduría. (s/f). Unam.mx. Recuperado el 6 de octubre de 2021, de https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/930/mod_resource/content/3/contenido/index.html) Es decir, que la recisión se da cuando el patrón o el empleado terminan su relación laboral mutua debido a el quebrantamiento de las obligaciones legales y contractuales a su contraparte.

I.II.II. ¿Qué causa la recisión laboral?

A continuación se mencionan las causas más relevantes (personalmente) de la recisión laboral:

1. Causar perjuicios graves con negligencia
2. Comprometer la seguridad del establecimiento laboral o demás personas por imprudencia
3. Tener más de tres faltas en un periodo laboral de treinta días
4. Desobedecer al patrón y a sus representantes por perjuicio
5. No seguir medidas preventivas de accidentes
6. Tener una actitud violenta y pesimista ante el área laboral y sus derivados

(Nueva Ley Publicada en el Diario Oficial, de la F. el 1o de A. (s/f). LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Gob.mx. Recuperado el 6 de octubre de 2021, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/104_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)

I.III. Terminación

El concepto de terminación refiere a una motivación sin responsabilidad para las partes. (Lic. en Contaduría. (s/f). Unam.mx. Recuperado el 6 de octubre de 2021, de https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/930/mod_resource/content/3/contenido/index.html)

La terminación laboral surge cuando se extinguen de manera natural las relaciones del trabajo; esta puede ser de manera individual (no genera ninguna responsabilidad económica para el jefe) o colectiva (el jefe tiene que dar un pago de indemnización de tres meses de salario)

I.III.I. Causas de terminación laboral

El artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo establece que son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

IV. Los casos del artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo.

V. 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.

II. Tipos de salario

El salario es una fracción económica que todo trabajador recibe por prestación de sus habilidades y servicios hacia un subordinado; es un aspecto variable que cuenta con diversos aspectos de aplicación.

Los salarios pueden presentarse de manera:

- Nominal. Pago dependiente de una jornada de trabajo realizada
- Mixto. Otorga una cantidad fija dependiente del tiempo del trabajo
- Por unidad de obra. Se recibe en función dependiente de la cantidad de trabajo realizado
- Por unidad de tiempo. Se recibe una cantidad justa que depende del tiempo que costó realizar una labor
- En metálico. Es el salario que se paga en efectivo, con moneda legal y en vigor del lugar donde se realiza en trabajo
- En especie. Se reciben medios o bienes que no son cantidades monetarias físicas

Como podemos ver, el trabajador y el empleado deben de tener una relación amplia que les permita a cada uno saber cómo debe de actuar en esta relación para así ambas partes obtener frutos y varios beneficios que los lleven al éxito tanto personal como organizacional; y así no tener que llegar a tener consecuencias que puedan terminar con esa relación laboral. De manera personal esta sección enriqueció mi comprensión a las diversas acciones que pueden surgir durante las jornadas laborales; espero seguir alimentándome con experiencia y ayuda de la docencia que me representa.

Bibliografía

- Sotelo Román, A., 1994. 79-99. [Web] 132.248.9.195. Recuperado de: <<http://132.248.9.195/pmig2016/0216008/0216008.pdf>> [Acceso 6 octubre 2021].
- UNAM, CUAED. (2017). Terminación de la reacción laboral. <https://programas.cuaed.unam.mx/>. Recuperado de: https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/930/mod_resource/content/3/contenido/index.html
- Pasco Cosmópolis, M. (1997). CAPÍTULO 28 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. PASCO.PDF. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/31.pdf>
- Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo: sobre la suspensión temporal. (s. f.). Geovictoria. <https://www.geovictoria.com/mx/articulo-42-ley-federal-del-trabajo/>
- ¿Qué tipos de salario existen y qué ventajas presentan? (s. f.). OBS Business School. <https://www.obsbusiness.school/blog/que-tipos-de-salario-existen-y-que-ventajas-presentan>