



Mi Universidad

Ensayo.

Nombre del Alumno: Iris jhaqueline Gordillo Morales.

Nombre del tema: Ensayo Unidad I.

Nombre de la Materia: Relaciones laborales.

Nombre del profesor: Miguel Ángel Villatoro Aguilar.

Nombre de la Licenciatura: Contabilidad pública y finanzas.

Cuatrimestre: Cuarto cuatrimestre.

Introducción.

El presente trabajo es un análisis arduo de mi parte para dar a entender de una forma u otra que una relación laboral es la prestación subordinada de trabajo personal a alguien a cambio de un salario, dentro de ello, hay muchos puntos importantes que influyen como por ejemplo un contrato de trabajo personal, que es un contrato por el cual una persona se compromete a realizar un trabajo personal subordinado a otra a cambio de una remuneración, por ende al celebrar convenios colectivos, los empleados participan más en la mejora de la productividad y, por tanto, en el aumento de los salarios. Esto, a su vez, tiende a fomentar la colaboración, aumentar la productividad empresarial y ayudar a aumentar la demanda económica y muchos otros factores, que detallaré a continuación.

Relación individual del trabajo.

Una relación laboral es la prestación subordinada de trabajo personal a alguien a cambio de un salario. Un contrato de trabajo personal es un contrato por el cual una persona se compromete a realizar un trabajo personal subordinado a otra a cambio de una remuneración. Al celebrar convenios colectivos, los empleados participan más en la mejora de la productividad y, por tanto, en el aumento de los salarios. Esto, a su vez, puede fomentar la colaboración, aumentar la productividad empresarial y ayudar a aumentar la demanda económica.

Contrato individual de trabajo.

El artículo 20 de la Ley de Contrato de Trabajo establece: "El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su contenido,

La forma o denominación es la forma o denominación en que una persona está obligada a prestar a otra.

"Los subordinados trabajan pagando salarios".

Según la definición anterior, no importa cómo se celebre el contrato;

No importa la denominación que adopte, siempre que genere las siguientes obligaciones:

Proporcionar trabajo y pagar salarios al partido como subordinado.

Además, te enfrentarás a un contrato de trabajo sujeto a normas laborales. Se ha dicho antes que sin contrato pueden existir relaciones laborales, pero no. Por otra parte, el artículo 21 de la LFT expresa la presunción de la existencia de un contrato, por lo que, por tanto, existe una relación laboral entre la persona que proporciona los servicios personales y la persona que recibe los servicios.

En cuanto a la forma, el artículo 24 establece que las condiciones de trabajo deberán determinarse constará por escrito, pero el artículo 26 establece que la falta de confirmación escrita cubrir las condiciones laborales sin negar beneficios a los empleados.

Normas laborales o empleadores, servicios que deben recibir. En resumen, el contrato de trabajo es una parte importante de la relación laboral.

para trabajar, pero no es necesario, y su ausencia no significa en modo alguno que, En este caso, el empleado renuncia a los beneficios legales; Tampoco significa que el empleador deje de recibir los beneficios prometidos.

Duración de la relación individual laboral.

El artículo 35 de la LFT señala que “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral, misma que establece la existencia de los tipos de contratos, que para su análisis los dividiremos en:

- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato por obra
- Capacitación inicial o a prueba

- Contrato de duración determinada

Se trata de un contrato que especifica su duración,

Entiende que tiene una fecha de inicio y una fecha de finalización; solo si existe La naturaleza del trabajo requiere que, como ocurre con todo trabajo temporal, Promociones etc o reemplazo temporal cuando esté previsto Los

trabajadores son despedidos por vacaciones, licencia, incapacidad, etc. debido a, y finalmente aparecen en las siguientes situaciones:

Esto es requerido por ley, excepto cuando exista o esté permitido una relación laboral.

Si el empleado excede el plazo acordado, el contrato se considerará prorrogado Tiempo indefinido.

Contrato por tiempo indeterminado

“Es el contrato que se conoce comúnmente como de planta o de base; tiene fecha de inicio pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo”.

Contrato por obra.

Es un contrato que se celebra cuando su naturaleza lo requiere, normalmente con instrucciones.

Aplica a la industria de la construcción, puentes, caminos, etc. Se entiende que los contratos El trabajo será válido mientras dure el trabajo, especialmente si Trabajo, las relaciones se prorrogarán mientras dure la situación antes mencionada.

Contrato inicial o a prueba.

El objetivo de dichos contratos es que los empleados adquieran habilidades, Conocimiento y experiencia necesarios para realizar las tareas laborales.

Sea contratado y su superior inmediato evaluará su desarrollo antes de ofrecerle un puesto.

Hay un puesto permanente en la empresa.

Estos contratos generalmente se entregan cuando los empleados lo necesitan.

Formación especial, como conducir o utilizar un determinado tipo de máquina.

Software empresarial.

Relaciones colectivas de trabajo.

En nuestra ley estatal, esto está previsto en el Capítulo 7 de la ley federal.

Departamento de Trabajo, que reconoce la libertad de trabajadores y empleadores de celebrar alianzas con el objetivo de proteger los intereses comunes.

Estos intereses están protegidos a través de varias instituciones, p.e.

Sindicatos y asociaciones de trabajadores o patronales.

Alianza.

Este concepto adquiere un significado especial cuando se trata de cuestiones de derecho colectivo.

El Partido Laborista es un partido de coalición; el número está definido en el artículo 355 del Convenio La ley laboral federal dice literalmente: Una alianza es un contrato temporal Un grupo de trabajadores o empleadores defiende sus intereses comunes.

Unión. El artículo 356 del Código Federal del Trabajo establece: Un sindicato es una asociación que incluye:

trabajadores o empleadores creados para explorar, mejorar y proteger sus derechos intereses respectivos.

Cabe mencionar que fue gracias a la formación de los sindicatos que nació lo que conocemos Al igual que la negociación colectiva, empodera a los miembros del sindicato Luego negociar mejores condiciones laborales para los trabajadores.

De ello se deduce que uno de estos dos tipos puede existir o nacer en relaciones colectivas.

Contrato colectivo de trabajo y contrato ley.

Se debe firmar un contrato de trabajo antes de trabajar en la nueva empresa.

Establece pautas a seguir por empleados y empleadores.

Sin embargo, también hay casos en los que los sindicatos actúan como mediadores.

En otras palabras, el contrato lo firman el sindicato y el empleador, y es el empleado. Existe la posibilidad de solicitar los contratos ley; sin embargo, se deben seguir una serie de normas y reglas. En primer lugar, debe canalizarse el ente a quien se dirige la solicitud y según el artículo 407 de la LFT, se dispone de la siguiente manera:

Si la industria que solicita el Contrato Ley tiene un carácter de jurisdicción federal, la petición debe ser enviada a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por otro lado, el Contrato Ley puede ser solicitado y demandado únicamente por los sindicatos de trabajadores, siempre y cuando cumplan con los requisitos siguientes:

(artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo):

Estos sindicatos deben representar, mínimo, a las dos terceras partes de los trabajadores que se encuentren sumados a un sindicato.

Deben pertenecer a una rama de la industria que se disponga en una o varias zonas económicas o entidades federativas.

Deben estar ubicadas en una o varias entidades, o en todo el territorio nacional.

Los sindicatos que soliciten la celebración de un contrato Ley al momento de enviar la solicitud, deben dar fe que cumplen con las normas establecidas anteriormente, según lo expuesto en el artículo 408 de la Ley Federal del Trabajo

Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.

Los elementos subjetivos de las relaciones laborales individuales son los sujetos que intervienen directamente en ellas y que en un primer momento se identifican como el empleado y el empleador, pero como se verá más adelante, este último también puede adoptar otras formas.

En el proceso de contratación se pueden utilizar representantes de los empleadores, empleadores alternativos o incluso intermediarios.

La clasificación de un empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, no del puesto de trabajo.

Las funciones del fideicomiso son las de dirección, inspección, supervisión y vigilancia (si estas funciones son generales) y las relativas al trabajo personal del empleador en la empresa o institución. De esta manera, los empleados leales están estrechamente conectados con su empleador y, en cierta medida, apoyan los objetivos de éste.

Considerando la importancia de las actividades que desempeñan, se les clasifica como empleados de confianza.

Patrón, representante del patrón y patrón sustituto, son los involucrados en cuestión.

En caso de sustitución, el nuevo empleador asumirá las obligaciones contractuales desde el inicio de la relación laboral y, aunque no sea el empleador original, por supuesto también estará sujeto a las obligaciones legales.

Suspensión de la relación de trabajo: causas y efectos.

Las relaciones laborales siempre están cambiando. Algunas de ellas surgen en la organización por necesidades específicas, como expansión o adaptación. Los modelos de negocio también cambian, incluso como resultado de la introducción de nuevos sistemas o herramientas que se implementan dentro del trabajo u empresa.

A esto hay que sumarle la reconfiguración provocada por los cambios que se están produciendo a nivel colectivo como la crisis sanitaria provocada por la pandemia de Covid-19 que de hecho es un claro ejemplo real.

Representa un cambio dramático en la vida tal como la conocíamos anteriormente, y obviamente afecta a la sociedad en su conjunto y a las relaciones laborales. La adopción del trabajo en casa como sistema de trabajo es un ejemplo de cómo los cambios a los que muchas personas se adaptaron, que ocurren externamente pueden afectar a una organización u empresa.

La LFT (Ley federal del trabajo), no define la suspensión temporal de la relación de trabajo, pero Mario de la Cueva la define como "...una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".

Vale la pena enfatizar que, una vez finalizada la relación, las partes ya no existen.

Obligatorio; es decir, el empleador no tiene obligación de pagar salarios y los empleados no tienen obligación de prestar servicios.

Esta suspensión no debe confundirse con ninguna forma de suspensión por incapacidad o maternidad por riesgo laboral; en ambos casos, la obligación de pagar salarios permanece, incluso si el empleado no ha proporcionado beneficios.

Esta suspensión comienza en el momento en que el empleador toma conocimiento de la relación, puede durar hasta dos meses, y si no se subsanan las deficiencias, la relación puede darse por terminada sin responsabilidad para el empleador.

Si bien no existen disposiciones en la normativa de la LFT antes mencionada, algunos autores las consideran como base de suspensión: sanciones impuestas por delitos cometidos por los empleados en el ámbito laboral y con base en las normas internas de la empresa o institución. La suspensión como medida disciplinaria no podrá exceder en ningún caso de ocho días.

El principal efecto de la terminación de la relación laboral es que, durante un determinado período de tiempo, ninguna de las partes está obligada a cumplir con los deberes laborales que ha adquirido, es decir, el empleador no está obligado a pagar el salario, pero el empleado no. obligado. proporcionar servicios. En resumen, la suspensión de la relación laboral individual es una cifra que permite que la relación continúe y libera a las partes sólo de las obligaciones más importantes: proporcionar trabajo y pagar salarios.

Rescisión de la relación de trabajo:

Causas imputables al trabajador y causales imputables al patrón.

El artículo 46 de la LFT permite que trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada.

Entonces, tenemos que:

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:

- Unilateralidad. Es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo, es decir, puede ser decretada por el patrón o por el trabajador sin el consentimiento del otro.

- Potestativa. En una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral, sin embargo, puede ser que la parte afectada decida no dar por terminada la relación y ésta continúe surtiendo sus efectos. En otras palabras, una vez que alguna de las partes incumple con sus obligaciones, la otra tiene la opción de rescindir o no.
- Formal. Si es el trabajador quien incumple con alguna de sus obligaciones y el patrón decide rescindir la relación de trabajo, está obligado a dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El despido, si es justificado, está relacionado con la terminación de la relación laboral, pero para saldar la deuda al trabajador, el empleador deberá pagar:

- Parte proporcional del aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.
- Prima vacacional.
- Prima de antigüedad.

Si es el patrón quien incurre en alguna causal, el trabajador puede solicitar la rescisión de la relación de trabajo. A esta rescisión se le conoce comúnmente como retiro. Las causales de este retiro se encuentran enumeradas en el artículo 51 de la LFT y son:

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

Terminación de la relación de trabajo: Terminación Art. 53, L.F.T.

En el mercado laboral actual, es una práctica firmar una carta o documento de renuncia sin fecha.

El color blanco se vuelve muy común desde el momento del reclutamiento. Es por eso Cuando el empleador decida dar por terminada la relación laboral, tendrá un documento que te protege contra demandas y posibles indemnizaciones por despido. Por supuesto, tales prácticas van en contra de las leyes laborales, pero la falta de empleo obliga a los trabajadores a soportar estas condiciones anormales e incluso ilegales.

Una de las características de las relaciones laborales es su carácter personal; es decir, nadie puede prestar servicios en nombre del empleado.

Por lo tanto, es obvio que cuando un empleado fallece, la relación laboral con cualquiera de sus familiares o parientes no puede continuar, si así fuera, se considera como una relación más con sus familiares y otras personas.

Indemnización laboral.

Manejar una empresa es una tarea difícil.

Este rol implica muchas responsabilidades e incluye una variedad.

Las decisiones no siempre son fáciles de tomar. Entre ellos, todos están relacionados con la gestión de recursos humanos en la organización.

Sabemos que no es fácil dejar a un miembro del equipo.

Los equipos de gestión de personas incluyen una serie de documentos que incluyen:

Lo que encontramos: compensación. En este sentido, una de las decisiones más difíciles es el despido al empleado.

Determinar el futuro de los colaboradores de un equipo significa determinar el futuro de la situación financiera de la persona. Pero también determina las finanzas y la productividad futura de la empresa.

Si buscamos el significado de la palabra compensación, encontramos lo siguiente: Es Indemnización que debe pagar una persona por causar daño a otra. Una forma común de compensación es la compensación monetaria, por lo que la compensación suele ser una compensación monetaria.

Despido justificado.

El despido procedente se refiere al derecho del empleador a rescindir el contrato si:

El trabajador ha incumplido gravemente sus obligaciones tanto en relación con el trabajo conforme al convenio colectivo como en la conducta que normalmente se espera que muestre en la relación laboral.

En general, nuestra legislación proporciona una lista más o menos restrictiva de motivos de despido, lo que casi siempre deja mucho margen a la subjetividad en la interpretación. Por lo tanto, si el empleador no ajusta significativamente la forma en que despide a los empleados,

Puede demandar a su empleador y el tribunal decidirá si existe causa razonable.

El despido justificado por motivos laborales no suele tener consecuencias económicas para el empresario. En México, los trabajadores de larga duración que son despedidos con causa justificada tienen derecho a prestaciones de antigüedad, pero los trabajadores que dejan sus puestos de trabajo voluntariamente no están cubiertos si tienen menos de quince años de servicio.

Cabe mencionar que, si existe un motivo válido para el despido, los empleados tienen derecho a una indemnización por despido, que incluye:

La rescisión de cualquier contrato de trabajo equivale a un pago de liquidación del empleador al empleado, independientemente de si el empleado es un empleado destacado o confiable. En otras palabras, independientemente de si la responsabilidad por el despido, la renuncia o el despido recae en el empleador o en el empleado, el empleado recibirá un acuerdo.

Por lo tanto, la indemnización debe pagarse independientemente de si el empleado renuncia o es despedido por el empleador.

Despido injustificado.

El despido procedente se refiere al derecho del empleador a rescindir el contrato si:

El trabajador ha incumplido gravemente sus obligaciones tanto en relación con el trabajo conforme al convenio colectivo como en la conducta que normalmente se espera que muestre en la relación laboral.

En general, nuestra legislación proporciona una lista más o menos restrictiva de motivos de despido, lo que casi siempre deja mucho margen a la subjetividad en la interpretación. Por lo tanto, si el empleador no ajusta significativamente la forma en que despide a los empleados,

Puede demandar a su empleador y el tribunal decidirá si existe causa razonable.

El despido justificado por motivos laborales no suele tener consecuencias económicas para el empresario. En México, los trabajadores de larga duración que son despedidos con causa justificada tienen derecho a prestaciones de antigüedad, pero los trabajadores que dejan sus puestos de trabajo voluntariamente no están cubiertos si tienen menos de quince años de servicio.

Cabe mencionar que si existe un motivo válido para el despido, los empleados tienen derecho a una indemnización por despido, que incluye:

La rescisión de cualquier contrato de trabajo equivale a un pago de liquidación del empleador al empleado, independientemente de si el empleado es un empleado destacado o confiable. En otras palabras, independientemente de si la responsabilidad por el despido, la renuncia o el despido recae en el empleador o en el empleado, el empleado recibirá un acuerdo.

Por lo tanto, la indemnización debe pagarse independientemente de si el empleado renuncia o es despedido por el empleador.

La liquidación es propiamente una indemnización que se debe pagar al trabajador cuando

la responsabilidad de la rescisión de la relación laboral recae en el patrón, y se encuentra

sustentado en la Ley Federal del Trabajo.

Esta ocurre cuando el empleador rescinde el contrato sin responsabilidad por parte del trabajador, o si éste renuncia por una falta grave cometida por el patrón o por la existencia de algún peligro grave relacionado con el trabajo.

La liquidación debe incluir:

- 3 meses de salario.
- Prima de antigüedad.
- Salarios vencidos (Solo en caso de despido injustificado, con límite de 12 meses a partir de la notificación del despido).
- 20 días de salario por año trabajado (Solo en caso de ser despedido injustificadamente).
- Condiciones laborales.

Conclusión.

Una relación laboral es un vínculo o conexión entre una empresa y sus empleados. Estas relaciones laborales se formalizan a través de contratos de trabajo. El concepto abarca varias actividades o aspectos relacionados con cuestiones sociales y económicas como salarios, tiempo, condiciones de trabajo o procesos de producción.

Por lo tanto, para establecer una relación laboral se deben cumplir las siguientes condiciones:

Cualquiera que preste un servicio debe hacerlo voluntariamente. Estos servicios deben prestarse a cambio de una remuneración.

Los servicios deben prestarse en nombre de otras personas. El trabajo se realiza bajo la dirección de otra persona, que puede ser una persona física (por ejemplo, en el caso de una empresa unipersonal) o una persona jurídica (en el caso de una empresa).

Para establecer una relación laboral se debe firmar un contrato, y este documento servirá de vínculo entre las partes. Por otro lado, cabe mencionar que el término "relación laboral" suele utilizarse para hacer referencia a la relación profesional entre distintos miembros de la empresa. Una buena relación de trabajo entre compañeros es esencial para el trabajo diario eficaz en una empresa y contribuye significativamente a varios aspectos como la comunicación interna, el trabajo en equipo, la motivación o el compromiso de los empleados.