



Mi Universidad

CUADRO DE IMPORTANCIA

Nombre del Alumno: Leydi Adriana Vazquez Vazquez.

Nombre del tema: Unidad uno: Tipos de relaciones de trabajo (individual y colectiva) 1.1 Relación individual del trabajo. 1.2 Contrato individual del trabajo. 1.3 Duración de la relación individual laboral. 1.4 Relaciones colectivas de trabajo. 1.5 Contrato colectivo de trabajo y contrato de ley. 1.6 Sujetos que intervienen en la relación individual del trabajo. 1.7 Suspensión de la relación de trabajo: causas y efectos 1.8 Rescisión de la relación del trabajo: causas imputables al trabajador y causales imputables al patrón. 1.9 Terminación de la relación del trabajo: terminación Art. 53, L F T. 1.10 Indemnización laboral. 1.11 Despido justificado. 1.12 Despido injustificado.

Parcial: 1

Nombre del profesor: C.P Ronal Salaz

Materia: Contabilidad de costos.

Licenciatura: Contaduría pública y finanzas.

Cuatrimestre: Cuarto cuatrimestre.

1.1 RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO

URGENTE	NO URGENTE
<p>HACER</p> <p>En la práctica laboral, muchas empresas aceptan e incorporan a trabajadores, sin que los mismos cuenten con un contrato de trabajo; eso no implica que el trabajador pueda recibir un trato inhumano, injusto y no acorde con las garantías esenciales otorgadas por la Constitución y la Ley federal del trabajo; más aún, el patrón no puede argumentar la inexistencia del contrato para evadir su responsabilidad en el pago de cualquier cantidad originada por la prestación del servicio.</p>	<p>PLANIFICAR</p> <p>Conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), “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”.</p>
<p>DELEGAR</p> <p>La existencia de la relación de trabajo presupone un acuerdo de voluntades por escrito, de manera tácita o verbal</p>	<p>IGNORAR</p> <p>Los elementos personales no deben relacionarse con el trabajo</p>

1.2 CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

URGENTE	NO URGENTE
<p>HACER</p> <p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón.</p>	<p>PLANIFICAR</p> <p>El artículo 20 de la LFT señala que “contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.</p>
<p>DELEGAR</p> <p>Conforme a la definición citada, no importa la forma en la que se realice el contrato; tampoco importa el nombre que reciba, siempre que el mismo origine la obligación de prestar un trabajo personal subordinado para una parte y, el pago de un salario para la otra, se estará frente a un contrato de trabajo, regulado por las normas laborales.</p>	<p>IGNORAR</p> <p>En síntesis, el contrato de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo; sin embargo, no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, una renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón dejará de recibir el servicio comprometido.</p>

1.3 DURACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL LABORAL

URGENTE	NO URGENTE
<p>HACER</p> <p>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</p>	<p>PLANIFICAR</p> <p>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”</p>
<p>DELEGAR</p> <p>Un contrato por capacitación inicial puede ser de gran ayuda para las partes involucradas. Por un lado, el personal recibe la capacitación correspondiente para realizar su trabajo de manera eficiente</p>	<p>IGNORAR</p> <p>Aunque la ley laboral en su artículo 40 señala que los trabajadores sólo tienen como obligación laborar como máximo un año,</p>

1.4 RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

URGENTES	NO URGENTES
<p>HACER</p> <p>COALICIONES: es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de interés común.</p> <p>SINDICATO: constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.</p>	<p>PLANIFICAR</p> <p>Legalmente en nuestro país, se encuentra regulado en el Título, séptimo de la Ley Federal del Trabajo, reconociéndose la libertad de coalición de trabajadores y patrones con la finalidad de defender sus intereses comunes.</p>
<p>DELEGAR</p> <p>no se puede obligar al trabajador a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.</p>	<p>IGNORAR</p> <p><i>Debería de ser en todo el territorio no simplemente en nuestro país cumplir con la ley federal del trabajo.</i></p>

1.5 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY

URGENTES	NO URGENTES
<p>HACER</p> <p>Antes de comenzar a trabajar en una nueva empresa, se debe firmar un contrato laboral en donde se estipulan los lineamientos a seguir por parte del trabajador y del patrón.</p>	<p>PLANIFICAR</p> <p>Sin embargo, hay casos en los que funge como intermediario un sindicato de los trabajadores. Es decir, el contrato se firma entre sindicato-patrón y el trabajador es adherido a este acuerdo.</p>
<p>DELEGAR</p> <p>Generalmente, para realizar el Contrato Ley y acordar las condiciones que quedarán establecidas y con la mera finalidad de llegar a un acuerdo lo más justo posible para ambas partes, se reúnen varios patrones y hasta sindicatos de trabajadores.</p>	<p>IGNORAR</p> <p>Existe la posibilidad de solicitar los contratos ley; sin embargo, se deben seguir una serie de normas y reglas.</p>

1.6 SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

URGENTES	NO URGENTES
<p>HACER</p> <p>Trabajador Conforme al artículo 8o. de la LFT, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.</p>	<p>PLANIFICAR</p> <p>Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón.</p>
<p>DELEGAR</p> <p>El trabajador no podrá ser una persona moral.</p>	<p>IGNORAR</p> <p>De esta forma, los trabajadores de confianza están cercanamente vinculados por el patrón y, en cierta medida, comparten los fines del mismo</p>

1.7 SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: CAUSAS Y EFECTOS.

URGENTE	NO URGENTE
<p>HACER</p> <p>Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfermedad contagiosa del trabajador. • Incapacidad temporal ocasionada por un accidente. 	<p>PLANIFICAR</p> <p>Pueden darse situaciones ajenas a toda actividad profesional del trabajador que lo incapaciten temporalmente para el desempeño de su actividad.</p>
<p>DELEGAR</p> <p>Es obligación del trabajador dar aviso al patrón y demostrar su incapacidad mediante certificado médico o corre el riesgo de ser despedido justificadamente.</p>	<p>IGNORAR</p> <p>Conviene resaltar que en la suspensión de la relación, ambas partes dejan de estar obligadas; es decir, el patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio.</p>

1.8 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR Y CAUSALES IMPUTABLES AL PATRÓN.

URGENTE	NO URGENTE
<p>HACER</p> <p>La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unilateralidad • Potestativa. • Formal. 	<p>PLANIFICAR</p> <p>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.</p>
<p>DELEGAR</p> <p>La falta de aviso por escrito es causal para que el despido se considere injustificado.</p>	<p>IGNORAR</p> <p>Engañarlo al trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.</p>

1.9 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: TERMINACIÓN ART. 53, L.F.T.

URGENTE HACER	NO URGENTE PLANIFICAR
La principal consecuencia de la terminación es, por supuesto, el rompimiento del vínculo laboral; es decir, que a partir del momento en que ésta se termine, no hay responsabilidad de pagar el salario y, por supuesto, tampoco de prestar el servicio.	Como se desprende de la definición anterior, en caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo. Esta situación es conocida comúnmente como renuncia.
DELEGAR	IGNORAR
En el mercado laboral actual, la práctica de firmar renunciaciones sin fecha o documentos en blanco desde el momento de la contratación se ha vuelto muy frecuente.	Por supuesto, la práctica descrita es contraria al Derecho Laboral; sin embargo, la falta de empleos obliga a los trabajadores a aceptar estas condiciones anormales e incluso ilícitas.

1.10 INDEMNIZACIÓN LABORAL.

URGENTE HACER	NO URGENTE PLANIFICAR
Decidir sobre el futuro de un colaborador en tu equipo implica decidir sobre el futuro financiero de esa persona. Pero también es decidir sobre la economía y productividad futura de la compañía.	Si lo trasladamos al ámbito laboral, la indemnización es una suma de dinero que debe pagar un patrón a sus colaboradores cuando decide rescindir la relación laboral de forma improcedente o sin justificación.
DELEGAR	IGNORAR
Esta tarea viene acompañada de numerosas responsabilidades e implica una serie de decisiones que no siempre son fáciles de tomar.	Dirigir una empresa no es sencillo.

1.11 DESPIDO JUSTIFICADO.

URGENTE	NO URGENTE
<p style="text-align: center;">HACER</p> <p>El despido justificado, responde al derecho del empleador de rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave a sus obligaciones, ya sea que se refieran al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener en relación con su empleo.</p>	<p style="text-align: center;">PLANIFICAR</p> <p>Es importante mencionar que en el finiquito sólo hay prima de antigüedad si el trabajador laboró en la empresa por más de 15 años.</p>
<p style="text-align: center;">DELEGAR</p> <p>Por lo general, el despido justificado por causas imputables al trabajador no acarrea ninguna consecuencia económica para el empleador.</p>	<p style="text-align: center;">IGNORAR</p> <p>Así, el pago del finiquito debe hacerse ya sea el caso de que el trabajador presente su renuncia o el empleador le despida.</p>

1.12 DESPIDO INJUSTIFICADO.

URGENTE	NO URGENTE
<p style="text-align: center;">HACER</p> <p>En México el trabajador puede optar por la reinstalación o por una indemnización de tres meses de salarios más la prima de antigüedad, y los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se le reinstale o indemnice, aunque si el contrato es por obra o tiempo determinados, los salarios vencidos no pueden exceder la duración prevista en el contrato.</p>	<p style="text-align: center;">PLANIFICAR</p> <p>La liquidación debe incluir:</p> <p>3 meses de salario.</p> <p>Prima de antigüedad.</p> <p>en caso de despido injustificado, con límite de 12 meses a partir de la notificación del despido).</p> <p>20 días de salario por año trabajado (Solo en caso de ser despedido injustificadamente).</p> <p>Condiciones laborales</p>
<p style="text-align: center;">DELEGAR</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">IGNORAR</p> <p>Además de ésta, se suelen utilizar otras denominaciones como despido “arbitrario”, “abusivo”, “improcedente” o “incausado”.</p>