

Unidad III

Relaciones laborales

3.1 Sistemas contractuales

Los sistemas contractuales son los mas usados en nuestro país y son para un beneficio coman ya que se establecen sistemas patronales y sindicales los cuales buscan a través de una cierta coordinación la comunicación de ambas partes

En los sistemas contractuales se establecen tanto las obligaciones, responsabilidades y acciones que se presentan en los dos tipos de sistemas

3.1.1 Esquemas patronales

Se establecen para cumplir funciones de manera directa con el trabajador ya que se encargan de realizar el reparto de funciones y delegar actividades al personal, ya que se puede estipular que se maneja como una dirección la cual a través o dependiendo de las requisiciones del trabajo se le extiende un contrato de trabajo. Cabe mencionar y siendo esto de mucha importancia que el sistema patronal debe de tener un contacto muy amplio con el sistema sindical ya que a través de este puede realizar o mediar ciertas acciones. También cumple con diferentes responsabilidades y obligaciones para con el trabajador siendo estas algunas de las mas importantes:

- *Proporcionar capacitacion.
- *Salarios e indemnizaciones.
- *Proporcionar herramientas útiles.
- *Constancias de sueldos y daños laborados

3.1.2 Esquemas sindicales

Los esquemas sindicales son para el beneficio del trabajador ya que ofrecen una asesoría tanto legal como jurídica defendiendo sus derechos y representando al trabajador en el problema en que este se encuentre. Todo ello a través de un sindicato formado y establecido por parte de los trabajadores de una manera unanime y concisa. Además también se les da a conocer las obligaciones que tendrán que cumplir para tener una buena relacion de trabajo.

3.1.3 Sistema de prestaciones económicas

Dentro de los sistemas contractuales hay prestaciones económicas, en especie, bonos y estímulos. El propósito de la existencia de cada uno de este tipo de prestaciones es para poder motivar e incentivar a los empleados que trabajan dentro de una organización. Este tipo de prestaciones están perfectamente descritas en la ley de Seguro Social, artículo 58. Este tipo de prestaciones comprenden incapacidad temporal, maternidad, lactancia, entre otros.

3.1.4 Sistema de prestaciones en especie

Estas prestaciones son las que se otorgan tanto a los trabajadores como a sus familias. Estas están mencionadas en el artículo 102. Algunos ejemplos son, si existe un riesgo en el trabajo, se tiene derecho a asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; servicios de hospitales, etc

3.1.5 Sistema de bonos y estímulos

Estos son los premios que ofrece la empresa a sus empleados, para fomentar el desempeño productivo del trabajador dentro de la empresa.

Estos bonos y estímulos varían de empresa a empresa, ya que estas son prestaciones opcionales que solamente los patrones son los únicos que pueden decidir si se otorgan o no a los empleados.

3.2 Normatividad y legislación laboral

El Derecho laboral (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

3.2.1 Jornada de Trabajo

Es de suma importancia saber que hay 3 tipos de jornadas de trabajo dentro de una organización: Jornada diurna, jornada mixta y jornada nocturna. La diurna es de 06:00 a 20:00 hrs., en la cual la cantidad de horas a trabajar son de 8 hrs. La jornada nocturna es de 20:00 a 06:00 hrs y las horas de trabajo son de 7. La jornada mixta es de 7 horas y 30 min.

Dentro del periodo de horas en las que se laboran, sea la jornada que sea, el trabajador contara con 30 minutos de descanso, esto la mayoría de las organizaciones lo utilizan como el tiempo de comida. Todo este punto se puede encontrar dentro de la LFT, en el capítulo 2, artículos 58 al 68.

3.2.2 Remuneraciones

Son los pagos en dinero que el empleado recibe por los servicios ofrecidos a la organización en un tiempo establecido, puede ser semanal, quincenal o mensual, dependiendo de cada empresa. El salario es una remuneración que el empleado recibe por sus servicios. Obviamente este no puede ser menor al monto mínimo que establece las disposiciones de la Ley. Esto se encuentra en el artículo 85.

3.2.3 Prestaciones y contraprestaciones

Las prestaciones son las que se ofrecen por Ley. Seguro social, 15 días de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, infonavit, utilidades, afore. Estas son las que el patrón tiene que ofrecer a todos sus empleados por Ley. En dado caso de no dar estas prestaciones, se puede ser acreedor a una multa por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Las contraprestaciones son parte de los bonos opcionales de cada organización, como son los bonos de productividad, asistencia y puntualidad. Estos son para ayudar a fomentar la productividad de cada uno de los empleados que laboran en la organización. Causas de la terminación de la relación laboral: este punto es muy variado, ya que hay múltiples causas que hacen que la relación laboral se termine. Estas son mencionadas en capítulo 2 al capítulo 5 y es desde el artículo 35 al 54.

3.2.4 Causas de la terminación de la relación laboral

Causas de la terminación de la relación laboral: este punto es muy variado, ya que hay múltiples causas que hacen que la relación laboral se termine. Estas son mencionadas en capítulo 2 al capítulo 5 y es desde el artículo 35 al 54.

3.2.5.1 Despidos

Esto puede ser por consentimiento mutuo, porque así le conviene a ambas partes (empleador y empleado) hasta lo más drástico de las situaciones, la muerte de una de las partes que están dentro del contrato. Esto está estipulado en el capítulo 4 y 5, abarcando los artículos 46 al 55.

3.2.5.2 Pensiones y jubilaciones

Jubilación es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, después de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar o edad a partir de la cual se le permite abandonar la vida laboral y obtener una retribución por el resto de su vida.

- Se entiende por jubilación, la prestación de garantizar al trabajador y a su familia, su tranquilidad económica o mental, se concede a los empleados otorgándoles las mismas prestaciones de que gozan como trabajador activo.