



Programa de Relaciones Laborales_MM



Sesión sincrónica

1

Tema 1: Relaciones laborales



Práctica de bienestar

Nombre: Atención plena en la respiración.

Descripción: En esta práctica aprenderás a tener una atención plena en la respiración.

Instrucciones:

1. Consulta el video *Atención Plena en la Respiración* en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=JNCVDK2thZI>



Bienvenida

En esta sesión verás elementos claves para que, a través de tu liderazgo, puedas lograr un clima laboral saludable en el ámbito que te corresponde dentro de la empresa.

Igualmente analizarás los elementos que componen la relación de trabajo, así como las causales que marca la ley para poder rescindirla sin responsabilidad para el patrón.

Para ese efecto, también será necesario que conozcas el proceso interno a fin de poder dar por terminada la relación de trabajo, minimizando el riesgo de que la empresa sea citada para una conciliación y/o demandada laboral.

Tema 1

Relaciones laborales



Relaciones laborales

Lección de liderazgo

Estrategia



Cultura



Liderazgo



Relaciones laborales

Lección de liderazgo

Estrategia



Cultura



Liderazgo



Relaciones laborales

Liderazgo en la empresa

Estrategia

Cultura

Liderazgo



Persona vértice

Punto en el que coinciden tres o más aristas de un poliedro.



Relaciones sanas

El rumbo de la empresa



Gerencias
Mandos medios

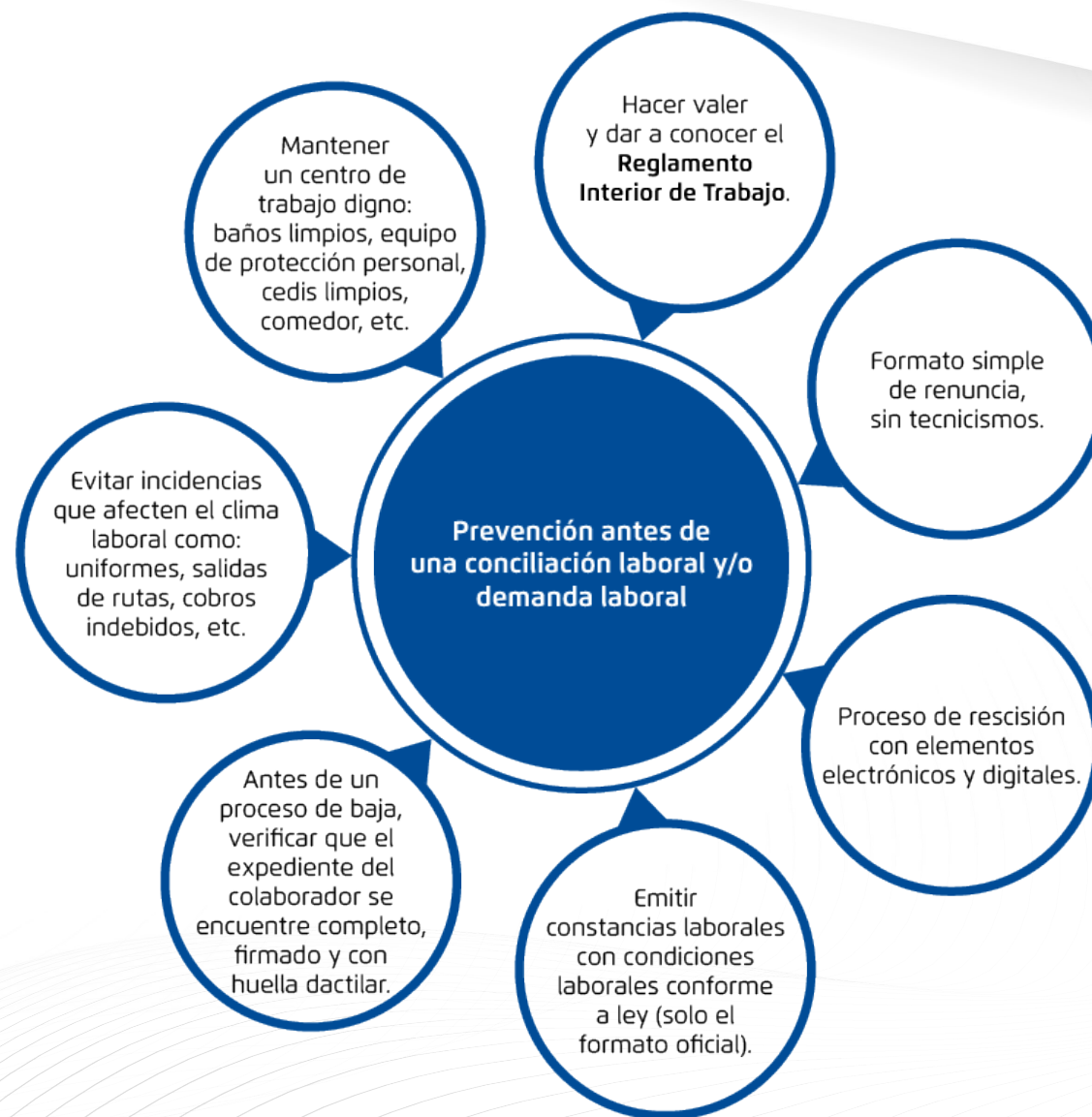


Reglamento interior de trabajo



Relaciones laborales

La mejor defensa para un buen clima laboral



Práctica #1

Objetivo: Identificar las acciones de un buen liderazgo ante la desmotivación de un equipo de trabajo.

Analicen el siguiente escenario:

Un gerente ha observado que su equipo de trabajo tiene un bajo rendimiento en sus labores. Constantemente emiten quejas de no sentirse que su trabajo es valorado y se comienzan a generar conflictos entre ellos, por lo que el gerente considera que es necesario realizar una estrategia que fomente mayor motivación entre sus colaboradores.



Práctica #1

Indicaciones:

1. El impartidor creará grupos de tres a cuatro participantes.
2. Cada equipo debe asignarse los siguientes roles: **gerente de área, trabajadores** y un **observador**.
3. Cada integrante, desde su rol, recreen el escenario e interactúen tomando las mejores decisiones. Recuerden apegarse al Reglamento Interior de Trabajo.
4. El observador debe prepararse para tomar notas y proporcionar retroalimentación a su equipo.
5. Al término del tiempo de la dinámica grupal, reúnanse en plenario. Cada observador de equipo compartirá con el resto su reporte, indicando:
 - Qué se hizo bien y las oportunidades de mejora detectadas.
 - Debatan ideas y concluyan con al menos tres estrategias que fomenten la motivación entre los colaboradores con base en el Reglamento Interior de Trabajo.



Relaciones laborales

Relación de trabajo

Es el vínculo jurídico que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un **servicio personal, subordinado, mediante el pago de un salario**, cualquiera que sea el acto o la causa que le de origen.

Punto importante:

La relación de trabajo se inicia en el momento en que se empieza a prestar el servicio.



Relaciones laborales

Terminación de la relación laboral

Despido justificado

Acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde o rompe la relación de trabajo por haber incumplido o faltado a la misma sin responsabilidad para el patrón.

Son quince las causales por las que termina la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, las cuales están contempladas en el **artículo 47** de la Ley Federal de Trabajo.



Relaciones laborales

Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo

I. Engañarlo el 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.



Relaciones laborales

Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en ***faltas de probidad u honradez**, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.



- **Faltas de probidad u honradez:** el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, es decir, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra.
- **Proceder incorrecto:** el no ejercerlas con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenido.

Relaciones laborales

Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.



Relaciones laborales

Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.



- Violencia contra el patrón, familiares, directivo administrativo, fuera del centro de trabajo.

Relaciones laborales

Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.



Causar perjuicios a instrumentos de trabajo

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

Relaciones laborales

Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.



Relaciones laborales

Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.



Relaciones laborales

Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.



Relaciones laborales

Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo

X. Tener el trabajador **más de tres faltas** de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.



Relaciones laborales

Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.



Relaciones laborales

Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.



Relaciones laborales

Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en **estado de embriaguez** o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.



Embriaguez: Trastorno temporal de las capacidades físicas y mentales a causa del consumo excesivo de alcohol o de algún tipo de narcótico.

Relaciones laborales

Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.



Que el trabajador haya cometido un delito y exista sentencia ejecutoriada.



Relaciones laborales

Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43*; y

**Desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.*



XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Relaciones laborales

Procedimiento de rescisión de relación laboral

El empleado incurre en una causal de rescisión.

Se da aviso al área de Gestión de Gente y Cultura (GGyC).

GGyC en conjunto con el área del trabajador revisan la viabilidad de la rescisión.

GGyC se cerciora de contar con todos los elementos necesarios para la rescisión (recibos de nómina, etc.).

De manera paralela GGyC asesora al Jefe inmediato.

GGyC cita al trabajador.

GGyC en conjunto con el jefe inmediato realizan la desvinculación.

GGyC en conjunto con el jefe inmediato reciben las herramientas otorgadas al trabajador.

GGyC del Centro de Trabajo da seguimiento y realiza la ratificación ante el Centro de Conciliación.

Práctica #2

Objetivo: Analizar las conductas que pueden ser causa de despido justificado de un trabajador. Los participantes deben discutir los términos para la contratación del trabajador temporal.

Analicen el siguiente escenario:

Un día, el jefe de Juan le asignó la tarea de manipular una sustancia química peligrosa sin proporcionar el equipo de protección adecuado. Juan se acercó a su supervisor y expresó sus preocupaciones de manera alterada y poco respetuosa. Le explicó que, de acuerdo con las regulaciones de seguridad laboral y las políticas de la empresa, necesitaba el equipo adecuado para llevar a cabo esa tarea. El supervisor, sin embargo, le instó a continuar con la tarea sin preocuparse por el equipo de protección, argumentando que se estaban quedando sin tiempo y que debían completar el trabajo. Juan se mantuvo firme en su posición y se negó a realizar la tarea sin la protección necesaria.



Práctica #2

Instrucciones:

1. El impartidor creará grupos de tres a cuatro participantes.
2. Cada equipo debe asignarse los siguientes roles: **trabajador**, **supervisor**, y **observador**.
3. Cada integrante, desde su rol, recreen el escenario e interactúen tomando las mejores decisiones. Recuerden discutir cómo la Ley Federal del Trabajo impacta en esta situación.
4. El observador debe prepararse para tomar notas y proporcionar retroalimentación a su equipo.
5. Al término del tiempo de la dinámica en equipo, reúnanse en plenario. Cada observador de equipo compartirá con el resto su reporte, indicando:
 - Qué se hizo bien y las oportunidades de mejora detectadas.
 - Los aspectos más importantes sobre la seguridad del trabajador.



Cierre

Generalmente el motivo del despido de un trabajador es su propia conducta y falta de compromiso con su trabajo. Hay casos de trabajadores que, aunque han sido valiosos en el pasado, su falta de puntualidad, baja calidad de trabajo y actitud negativa afectan significativamente a la empresa y a sus compañeros de trabajo y, lamentablemente, por su desconocimiento con respecto al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo caen en varias causales de rescisión de la relación de trabajo, que la empresa puede utilizar para tomar la decisión de terminar su contrato a fin de mantener un ambiente de trabajo productivo y la calidad de sus proyectos.

Es importante recordar que cada situación de despido es única y el empleador debe manejarlo de manera justa y legal de acuerdo con las leyes laborales aplicables en nuestro país.



Tecmilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio.

Todos los derechos reservados @ Universidad Tecmilenio

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor. El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO. Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.