

Lic. Luis Enrique Lucero Gallegos

ABOGADO

Título registrado bajo el No. 10551 del libro XIX

Cedula profesional: 10071921

Cliente: Solicitante

Servicio: Resolución de conflictos laborales

Estimado consultante

Entiendo profundamente los desafíos que enfrenta su empresa en un sector tan competitivo, especialmente en cuanto a las complejidades del manejo del personal y las disputas laborales que pueden surgir. Mis servicios están diseñados para proporcionar no solo soluciones legales, si no también estrategias proactivas para fortalecer sus operaciones y relaciones laborales.

Tarifa de honorario mensuales

Establezco una tarifa mensual de \$27,000.00 pesos m.n. Esta cuota abarca:

- ✓ La administración integral de todas las demandas laborales
- ✓ Asesoramiento continuo
- ✓ Redacción de contratos laborales
- ✓ Representación legal en negociaciones en centros de conciliación especializados y procedimientos judiciales

Diagnostico de su problema y entendimiento detallado

Entiendo que las disputas o conflictos laborales pueden surgir de:

- Falta de puntualidad
- Ausentismo injustificado
- Incumplimiento de tareas o responsabilidades
- Comportamiento inapropiado
- Uso indebido de recursos o propiedad de empresa
- Abuso de licencias o permisos
- Falta de ética profesional
- Consumo de sustancias prohibidas en el trabajo
- Negligencia o falta de seguridad
- O divulgación de información confidencial, etc.

Conflictos laborales a los cuales sus supervisores o gerentes, suelen reaccionar y tomar decisiones basadas en su propio criterio acerca de la gravedad de una de estas situaciones. Sin embargo, esto puede ser un terreno peligroso, ya que, desde una perspectiva legal, las sanciones que en ocasiones ellos imponen a estas pueden carecer de fundamento.

Esto significa que los superiores jerárquicos que imponen en ocasiones sanciones sin fundamento legal, exponen a la empresa a riesgos legales considerables.

“Y **en el caso de que un trabajador sea sancionado injustamente**, este tiene el derecho de buscar asesoría legal y si **es necesario presentar una demanda laboral**”.

Tales eventos no solo le generan costos directos en litigios, ya que son cantidades acumulables exponenciales, si no también afectan el ambiente laboral y la productividad de su empresa.

Y podría seguir hablándole de lo grave que podría ser el problema...

¿Qué es el despido?

Es la cesación unilateral de la relación de trabajo ejercida por el patrón sobre el trabajador.

Eso me lleva a decirle....

¿Qué sería un despido justificado?

Aquel que el patrón ejerce porque se actualizo alguna de las **causales expresamente previstas** en la ley federal de trabajo.

- ✓ Todos los trabajadores (establecidas en el artículo 47)
- ✓ Trabajadores de confianza (establecidas en el artículo 185)

¿Qué sería un despido injustificado?

- Aquel que el patrón ejercer sin cumplir las formalidades del artículo 47 o el 185
- Por causas distintas a las de los artículos en mención
- **Sin preconstituir las pruebas para acreditarlo en juicio**
- Por sentencia que declara que es injustificado

¿El despido debe ser ejercido por el patrón directamente?

No. También puede realizarse a través de interpósita persona. Administradores, gerentes, supervisores, mandos medios o representantes del patrón.

¿Cuáles son las formas del despido?

- Expreso: “Estas despedido”
- Tácito: Impedir el acceso a la fuente de empleo u obstaculizar la realización del trabajo contratado por el trabajador.

Siguiendo adelante es una realidad que no siempre se elaboran contratos escritos, no obstante, es importante que entienda que **la mera existencia de una relación laboral se sustenta en: la subordinación o acatamiento y el pago de una remuneración**, según lo establecido por la ley.

Ahora bien, es fundamental destacar que, en términos de la legislación laboral, **las condiciones de trabajo deben constar por escrito. No obstante, la legislación establece que a falta de un documento escrito que contenga las condiciones laborales no priva al trabajador de los beneficios que le otorgan las normas laborales, ni al patrón del servicio que debe recibir.**

Esto significa que incluso en ausencia de un contrato escrito, tanto el trabajador como el empleador, están protegidos por los derechos y obligaciones que establece la ley laboral.

Así mismo la ley señala que si no se ha determinado específicamente el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que este relacionado con las actividades propias de la empresa o establecimiento.

Atención: Solo que hay un pequeño detalle en el nuevo proceso del trabajo, debe probar el que este en mejor aptitud de hacerlo, independientemente de la afirmación (descripciones del suceso) o negaciones producidas por las partes. **Y en el tema de la obligación procesal de demostrar el debito probatorio lo tiene el patrón.**

Ya que es el patrón es el que está en mejor posición de aportar pruebas al procedimiento. Ya que según lo dispuesto por la legislación vigente. El patrón tiene la obligación de conservar los documentos que demostrarían los términos en que se llevo a cabo la relación de trabajo y su cumplimiento normativo.

Solución y beneficios concretos

Mi enfoque está en prevenir situaciones que puedan escalar a litigios, mediante una revisión detallada y la optimización de sus políticas laborales para asegurar que cumplen con las normativas vigentes y mejores prácticas del sector.

Además, **puedo manejar los casos en curso**, asegurando que cada acción tomada, sea justificada y este bien documentada **para minimizar los riesgos legales y financieros de su empresa.**

Implementare un sistema robusto de prevención y gestión de conflictos que incluye:

- ✓ Evaluación continua de prácticas laborales y ajustes necesarios en su contratación.
- ✓ Capacitación y actualización para supervisores y personas de recursos humanos sobre las normativas laborales.
- ✓ Defensa legal en casos de disputas, con un enfoque en soluciones que preserven la estabilidad laboral y la reputación de su empresa

“Estos pasos contribuirán directamente a una **reducción notable de disputas** laborales en su empresa y, por ende, una **“DISMINUCIÓN EN COSTOS Y DISTRACCIONES OPERATIVAS”**, permitiéndole que se enfoque en lo que mejor sabe hacer: dirigir su empresa de construcción”

Para comenzar inmediatamente con la implementación de este enfoque estratégico y detallado, solicito su decisión dentro de los próximos **2 días** laborales, ya que la prontitud es esencial para maximizar la efectividad de medidas preventivas y para ajustar rápidamente cualquier practica que pueda exponer a su empresa a riesgos innecesarios y establecer las mejores defensas posibles.

GASTOS DE JUICIO EXTRAORDINARIOS SI USTED LO REQUIERE

Desahogo de prueba pericial o científica (para la demostración de un hecho controvertido)	\$ 15,500.00 PESOS M.N.
Gastos de viaje por la realización de diligencias fuera de la localidad Hotel por día → Comidas por día →	\$ 2,900.00 PESOS M.N. \$ 900.00 PESOS M.N.

Preguntas frecuentes:

¿Qué incluye exactamente la tarifa mensual?

Incluye asesoría legal completa, gestión de conflictos, representación en negociaciones y litigios, y capacitaciones regulares.

¿Cómo se manejan los casos que requieren atención inmediata?

Estoy disponible para situaciones urgentes, garantizando una respuesta rápida y efectiva.

¿Qué sucede si los casos exceden los servicios ordinarios cubiertos por la iguala?

En situaciones que requieran recursos adicionales, se discutirá y acordará de manera transparente cualquier ajuste necesario.

La dinámica del sector de la construcción y los desafíos específicos de la gestión laboral requieren una acción decisiva y oportuna. Comenzar de inmediato nos permite establecer las mejores prácticas y defensas posibles.

Considero mi rol como un verdadero socio en su objetivo de lograr un manejo laboral óptimo. Estoy preparado para asegurar que juntos enfrentemos cualquier desafío legal con la máxima eficiencia posible.

Espero trabajar conjuntamente para fortalecer y proteger su empresa...