



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

TEMA:

Cuadro Sinóptico "Condiciones de Trabajo"

MATERIA:

TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

FECHA DE ENTREGA:

jueves, 18 de jun de 2020 A

domingo, 21 de jun de 2020

MAESTRO:

JULIO CESAR MEDINA LOPEZ

ALUMNO:

Lavith fernando stivalet angulo

La legislación mexicana garantiza condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Generales

La legislación mexicana garantiza condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.

Contratos

Es un documento en el que se establecen los derechos y obligaciones de trabajadoras(es) y empleadoras(es).

Existen tres tipos de contratos:

- Contrato individual de trabajo. (Art. 20 LFT).
- Contrato colectivo. (Art. 386 LFT).
- Contrato ley. (Art. 404 LFT).

Medidas para evitar abusos en las nuevas modalidades de contratación:

- Contratos por escrito y por una sola vez.
 - Contratos improrrogables.
 - Mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores, con seguridad social.
 - No podrán aplicarse en forma simultánea o sucesiva ni en más de una ocasión.
 - No podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva, ni en más de una ocasión los periodos de prueba o capacitación inicial.
 - Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios, se dará por terminada la relación de trabajo tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.
- Todas ellas con salario, prestaciones, seguridad social y cómputo de antigüedad.

Salarios

Es la retribución que debe pagar la empresa o patrón al trabajador por su trabajo. (Art. 82 LFT).

El salario mínimo es la retribución más baja que puede recibir el trabajador por sus servicios prestados en una jornada de trabajo.

La ley permite al patrón hacer deducciones al salario de los trabajadores a cambio de algún tipo de prestación, siempre y cuando sea un beneficio superior a la cantidad descontada.

Jornada de trabajo

Hay tres tipos de jornadas:

- Jornada diurna: ocho horas laborales, entre las 6:00 hrs., y las 20:00 hrs.
- Jornada nocturna: siete horas laborales, entre las 20:00 hrs y las 6:00 hrs.
- Jornada mixta: siete horas y media laborales, comprendidas entre el horario diurno y nocturno.

Existen además las jornadas extraordinarias, que deben contar con el consentimiento del trabajador y pueden ser de la siguiente forma:

- Máximo tres horas diarias y deben ser pagadas al doble.
 - El límite son tres veces por semana.
 - Si se labora más tiempo, se debe de pagar al triple.
- (Artículos del 58 al 68 LFT).

Aguinaldo

Por ley, el trabajador debe recibir mínimo 15 días de salario, antes del 20 de diciembre (ART. 87 LFT).

Si no se laboró el año completo, corresponde la parte proporcional, incluso aunque ya no se labore en el centro de trabajo.

Para saber cuánto te toca de aguinaldo, haz lo siguiente:

- Divide tu salario mensual sin prestaciones entre 30 días.
- Multiplica el resultado por los días de aguinaldo que te otorgue la empresa o patrón (mínimo son 15 días).

Vacaciones y Prima Vacacional

El trabajador tiene derecho a vacaciones después de haber trabajado un año, y le corresponden como mínimo seis días (Art. 76 LFT).

Posteriormente, cada año que se labore, se deben aumentar dos días de vacaciones, hasta obtener 12. De ahí en adelante, se aumentarán dos días vacacionales después de cada cinco años laborados.

Además, el trabajador debe recibir, por los días de vacaciones, su salario diario más un 25% extra.

Días de descanso

Por ley, a la semana se tiene derecho a un día de descanso por cada seis días de trabajo, además de los días de descanso obligatorios (conocidos como feriados).

Si se trabaja en un día de descanso obligatorio, se debe pagar al doble independientemente de su salario. Por ejemplo, si el trabajador gana 100 pesos diarios se le pagarán los 100 pesos, pero recibirá 200 adicionales, lo que da un total de 300 pesos (Art. 75 LFT).

El trabajador no tiene obligación de trabajar los días de descanso, salvo que el patrón y trabajador lo acuerde. En ese caso, deberá ser remunerado como se describe en el párrafo anterior.

Si se labora los domingos, la empresa o patrón debe pagar ese día, con un 25% adicional como mínimo (prima dominical). (Artículos 69, 71 y 73 LFT).

Finiquito

El finiquito es el documento con el que tanto el trabajador como el patrón dan por terminada la relación laboral voluntariamente y confirman que no hay pagos o trabajo pendientes.

El trabajador recibirá por finiquito la suma de:

- Los días trabajados en el mes.
- Parte proporcional de aguinaldo.
- Las vacaciones no disfrutadas correspondientes al tiempo trabajado.

- Prima vacacional.
- Prima de antigüedad y otras prestaciones no cubiertas, de acuerdo con su contrato.

La firma del finiquito no es obligatoria para ninguna de las partes. Si el trabajador no está de acuerdo, no tiene que firmar. (Artículos: 47, 48, 76, 79, 80, 87 y 162 LFT).

Reparto de Utilidades

El reparto de utilidades es un pago adicional al salario que realizan los centros de trabajo cuando han tenido ganancias en el año. Se paga durante los meses de mayo y junio, sobre lo que obtuvo la empresa el año anterior.

Este derecho es un reconocimiento a los trabajadores por su aportación en la producción de utilidades de su centro de trabajo. (Artículos 117 al 131 LFT).

Antigüedad y ascensos

En un centro de trabajo, la persona con mayor antigüedad tiene preferencia en las promociones laborales. (Artículos 158 y 159 LFT).

Apoyo para estudios

La empresa o patrón debe brindar apoyo económico para la preparación del trabajador o la de sus hijos. (Art. 132 LFT).

Crédito Fonacot

Tú puedes obtener de forma fácil y rápida el crédito FONACOT, sólo es necesario:

- Ser empleado mayor a 18 años.
- Antigüedad de uno a tres años como mínimo en tu trabajo actual (de acuerdo a políticas del Instituto FONACOT).
- Que tu empresa esté afiliada.

Puedes disponer del crédito, a través de la Tarjeta FONACOT o en efectivo por transferencia a tu cuenta bancaria, con los beneficios de intereses más bajos del mercado y con la comodidad de pagar tu crédito vía nómina.

Seguridad e Higiene

Condiciones apropiadas del centro laboral

El trabajador debe contar con un ambiente de trabajo sano, donde no haya peligro de adquirir una enfermedad o sufrir un accidente. El trabajador también tiene derecho a que el patrón o empresa le proporcione el equipo adecuado para realizar su trabajo. (Art. 423 LFT).

Capacitación y Adiestramiento

Es la obligación que tiene la empresa o patrón de proporcionar la enseñanza de los conocimientos técnicos, así como la habilidad o destreza requeridas para que el empleado pueda desempeñar su trabajo de mejor forma. (Art. 132 LFT).

CONDICION DE TRABAJO

Contratos

Es un documento en el que se establecen los derechos y obligaciones de trabajadoras(es) y empleadoras(es).
Existen tres tipos de contratos:

- Contrato individual de trabajo. (Art. 20 LFT).

Salarios

Es la retribución que debe pagar la empresa o patrón al trabajador por su trabajo. (Art. 82 LFT).
El salario mínimo es la retribución más baja que puede recibir el trabajador por sus servicios prestados en una jornada de trabajo.

Jornada de trabajo

Hay tres tipos de jornadas:

- Jornada diurna: ocho horas laborales, entre las 6:00 hrs., y las 20:00 hrs.
- Jornada nocturna: siete horas laborales, entre las 20:00 hrs y las 6:00 hrs.
- Jornada mixta: siete horas y media laborales, comprendidas entre el horario diurno y nocturno.

Aguinaldo

Por ley, el trabajador debe recibir mínimo 15 días de salario, antes del 20 de diciembre (ART. 87 LFT). Si no se laboró el año completo, corresponde la parte proporcional, incluso aunque ya no se labore en el centro de trabajo. Para saber cuánto te toca de aguinaldo.

Vacaciones y Prima Vacacional

El trabajador tiene derecho a vacaciones después de haber trabajado un año, y le corresponden como mínimo seis días (Art. 76 LFT). Posteriormente, cada año que se labore, se deben aumentar dos días de vacaciones, hasta obtener 12. De ahí en adelante, se aumentarán dos días vacacionales después de cada cinco años laborados.

Días de descanso

Por ley, a la semana se tiene derecho a un día de descanso por cada seis días de trabajo, además de los días de descanso obligatorios (conocidos como feriados). Si se trabaja en un día de descanso obligatorio, se debe pagar al doble independientemente de su salario. Por ejemplo, si el trabajador gana 100 pesos diarios se le pagarán los 100 pesos

Finiquito

El finiquito es el documento con el que tanto el trabajador como el patrón dan por terminada la relación laboral voluntariamente y confirman que no hay pagos o trabajo pendientes. El trabajador recibirá por finiquito la suma de:

- Los días trabajados en el mes.
- Parte proporcional de aguinaldo.
- Las vacaciones no disfrutadas correspondientes al tiempo.

Reparto de Utilidades

El reparto de utilidades es un pago adicional al salario que realizan los centros de trabajo cuando han tenido ganancias en el año. Se paga durante los meses de mayo y junio, sobre lo que obtuvo la empresa el año anterior. Este derecho es un reconocimiento a los trabajadores por su aportación en la producción de utilidades de su centro de trabajo. (Artículos 117 al 131 LFT).

Antigüedad y ascensos

En un centro de trabajo, la persona con mayor antigüedad tiene preferencia en las promociones laborales. (Artículos 158 y 159 LFT).

Crédito Infonacot

Tú puedes obtener de forma fácil y rápida el crédito FONACOT, sólo es necesario:

- Ser empleado mayor a 18 años.
- Antigüedad de uno a tres años como mínimo en tu trabajo actual (de acuerdo a políticas del Instituto FONACOT).
- Que tu empresa esté afiliada. Puedes disponer del crédito, a través de la Tarjeta FONACOT o en efectivo por transferencia a tu cuenta bancaria, con los beneficios de intereses más bajos del mercado.