



Nombre del alumno: Gerardo David Escobar Moreno

Nombre del profesor:

GLADIS ADILENE HERNANDEZ

Nombre del trabajo: prima antigüedad

Materia: DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Grado: 6to Cuatrimestre

Grupo: 6to Cuatrimestre

Comitán de Domínguez Chiapas a 01 de Julio de 2020.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Derecho internacional del trabajo

La autoridad en materia del trabajo a nivel internacional es la OIT, por así considerarse de acuerdo a todos los países firmantes de los tratados de este órgano de las Naciones Unidas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada para propiciar las oportunidades de trabajo digno y lucrativo para las mujeres y los hombres del mundo, se basa en principios como la libertad, la igualdad, la seguridad y la dignidad humana. Los objetivos principales de la OIT consisten en la promoción de los derechos laborales, originar oportunidades de empleo dignas, mejorar la defensa social y defender el diálogo al abordar temas afines con el trabajo.

Derechos de las madres trabajadoras y la Ley del Seguro Social

Discriminación de la mujer como esta mencionado en la CPEUM, al igual que el artículo 3o de la LFT, se impide al patrón establecer distinciones entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Trabajo de menores. el título quinto-bis denominado "Trabajo de los menores" de la ley laboral, señala en el artículo 173 de la LFT, que las labores de los mayores de 15 y menores de 18 años, quedan sujetas a la inspección del trabajo. Estas inspecciones están a cargo de la Dirección Federal de Inspección del Trabajo,

Condiciones de trabajo de los menores de edad.
~~Irrenunciabilidad~~ del salario
-Pago de aguinaldo.
-Capacitación y adiestramiento.
-Participación en las utilidades de la empresa.
-Duración máxima de la jornada de trabajo.(No mayor a 6 horas)

Derecho protector de mujeres y menores

La Ley Federal del Trabajo (LFT) otorga derechos a los trabajadores; esto es, tanto a hombres como a mujeres, pero en su título quinto denominado "Trabajo de las mujeres", establecen de manera específica los derechos de las trabajadoras, sobre todo, en lo que se refiere a la protección de la maternidad.

De esta forma, el artículo 166 de la LFT dispone que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el periodo de gestación o el de lactancia, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial, o en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10 de la noche, así como en horas extraordinarias, ello sin que ocurra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

También en el artículo 170 de la LFT, se determinan los derechos de las madres trabajadoras, algunos de ellos retomados del artículo 123, apartado "A", de la CPEUM.

Estos son:
Durante el periodo de embarazo no realizara trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

-Disfrutaran de un descanso de seis semanas anteriores y seis después al periodo durante el cual las trabajadoras recibirán su salario de forma íntegra
-Los periodos de descanso concernientes al descanso de seis semanas anteriores y seis después al parto, se podrán prorrogar por el tiempo necesario en caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o el parto. En estos casos, las trabajadoras tendrán derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor de 60 días.

Consecuencias de su incumplimiento

Las relaciones de trabajo implican para el patrón una serie de obligaciones, tales como la integración correcta y completa del expediente del trabajador, para estar en posibilidad de acreditar los elementos (condiciones de trabajo) ante una eventual demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por parte de algún colaborador, tal y como lo señalan los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Obligación patronal

Se dice que la antigüedad no es un derecho, sino que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho.

De la antigüedad se derivan varios derechos, los cuales están consignados en la Ley.

I.- Estabilidad en el empleo.
Por la antigüedad el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, con excepción de los trabajadores despedidos injustificadamente y respecto de los cuales el patrón puede eximirse de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización conforme a la ley.
II.- Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón.
Por esta causa de rescisión el trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dio la citada causa y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad.

Concepto

Pago adicional que se otorga a los trabajadores de planta, por el tiempo laborado al servicio del patrón.

¿En qué consiste?
En el importe de doce días de salario por cada año de servicio.
En caso de que no se labore el año completo, se pagará su parte proporcional de acuerdo al tiempo trabajado durante el año.

La prima de antigüedad, derecho laboral establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.
La prima de antigüedad se deberá pagar a los trabajadores que se separan voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido, por lo menos, quince años de servicios.

Quién tiene derecho a recibirla?
A) El trabajador que se separe voluntariamente de su empleo, siempre que haya laborado 15 años o más.
B) El trabajador que decida separarse por causa justificada atribuible por el patrón.
C) El trabajador que sea separado sin causa justificada por su patrón (despido injustificado).
D) El trabajador que sea separado por causa justificada imputable a él.
E) En caso de muerte del trabajador, se paga a sus beneficiarios.

Legislación laboral

En este febrero de 2011, la Segunda Sala de la SCJN resolvió que el monto de la prima de antigüedad debe determinarse con base en el salario que percibía el trabajador al momento en que terminó la relación laboral, por renuncia, muerte, incapacidad o jubilación.