

Derecho Individual del Trabajo

LIC. DERECHO

MTRO. Derli Guadalupe Gonzales

PRESENTA EL ALUMNO:

Juventino Alejandro Vicente Macario

GRUPO, SEMESTRE y MODALIDAD:

6° Cuatrimestre “C” Derecho Semi escolarizado

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS

02 de agosto del año 2020

Unidad IV

Prima de Antigüedad

4.1 Legislación laboral

¿Cuándo y quienes se encargaron de esta legislación?

En febrero de 2011, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Fundamento legal

La prima de antigüedad, derecho laboral establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo

¿En que consiste la prima de antigüedad?

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 el derecho de 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.

4.2.- Obligación patronal

¿Qué es?

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.

También ¿Qué?

La antigüedad ha ido generando, dentro del derecho del trabajo toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo. Es por ello que en la actualidad, la antigüedad es objeto, y seguirá siéndolo, de una amplia reglamentación jurídica.

Derechos que también están contemplados en la Ley.

- I.- Estabilidad en el empleo. Por la antigüedad el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, (Artículo 49 y 50, II).
- II.- Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón. (Artículo 50 y 52).

4.3.- 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).

¿Qué papel desempeñan las mujeres en la actualidad?

Pérez y Chávez (2006:203-209) indica que, en la actualidad, el papel de las mujeres es preponderante e igual en todos los órdenes de la vida, la posición contemporánea de la mujer debe tener un alto sentido de equidad, respecto a la del hombre y compartir con estos espacios sociales y jerarquías similares,

Derechos de las mujeres, establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

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.

4.4.- Derecho protector de mujeres y menores

Derechos de las madres trabajadoras y la Ley del Seguro Social

Una vez que la mujer adquiere su calidad de trabajadora, adquiere el derecho de ser afiliada al IMSS y con esto, a disfrutar de las prestaciones en especie y dinero que otorga el seguro de enfermedades y maternidad, de acuerdo con los artículos 94 y 101 de la Ley del Seguro Social (LSS).

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 artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) estipula que todo individuo tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil.

Es importante destacar que el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo (LFT) dispone que el trabajo es un derecho y un deber sociales, por lo cual no representa un artículo de comercio.

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.

Condiciones de trabajo de los menores de edad.

Las condiciones deben constar por escrito aun cuando estas no se encuentren consideradas en los contratos de trabajo, a fin de que cada parte celebrante posea un ejemplar de ellas.

Irrenunciabilidad del salario

El salario es la retribución que recibe el trabajador por la realización de su trabajo, el cual debe ser remunerado y no menor al mínimo, además este derecho es irrenunciable de acuerdo con el artículo 99 de la LFT. artículo 179 de la LFT, los menores de 16 años tienen derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas de por lo menos 18 días laborales. Asimismo, tienen derecho a recibir una prima vacacional de 25% de los salarios correspondientes durante el periodo vacacional como mínimo.

Pago de aguinaldo.

Al igual que los demás trabajadores, los menores de edad que mantengan una relación laboral con un patrón, tienen derecho a recibir un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario, por lo menos, el cual será pagado antes del 20 de diciembre de cada año.

Capacitación y adiestramiento.

De acuerdo con el artículo 153-A de la LFT, el menor de edad, al ostentarse como trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo para desarrollar de manera correcta sus labores, y además elevar su nivel de vida y su productividad.

Participación en las utilidades de la empresa.

Al ser considerado el menor como un trabajador, tiene derecho a participar en las utilidades de la empresa para la cual labora, ya que en términos del artículo 117 de la LFT.

Duración máxima de la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo de los menores de 16 años no será mayor a seis horas diarias, las cuales deben dividirse en periodos máximos de tres horas, existiendo entre estos, reposos de por lo menos una hora, lo anterior en términos del artículo 177 de la LFT.

4.5.- Reglamentos especiales

Presentación del tramite:

Cuando los formatos se encuentran requisitados se deberán ante las delegaciones, subdelegaciones u oficinas federales del trabajo ubicadas en las 32 entidades federativas. Debe presentar en original (para cotejo) y copia los documentos siguientes:

1. Acta de nacimiento del menor.
2. Constancia de estudios de la menor actualizada.
3. Identificación oficial del padre o tutor del menor.
4. Una fotografía tamaño infantil del menor.
5. Certificado médico expedido por alguna institución del sector salud o por cualquier particular que cuente con cédula profesional.

4.6.- Prescripción en el derecho del trabajo

¿Qué es prescripción?

Es la consolidación o extinción de un derecho como consecuencia del transcurso de tiempo.

¿Cuál es su fundamento en la Ley Federal del Trabajo?

El artículo 516 (LFT) indica que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible,

Por ejemplo:

Artículo 517. Prescriben en un mes: Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

4.7.- Derecho internacional del trabajo

¿Quién es la autoridad en materia de trabajo a nivel internacional?

Es La Organización Internacional del Trabajo

¿Cuál es su función?

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.

¿Cuáles son sus objetivos?

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.

Finalmente, es prudente concluir que la OIT es la institución mundial garante de la creación y vigilancia de las Normas Internacionales del Trabajo, pues al coordinarse con los ciento setenta y ocho países miembros, la OIT busca garantizar que las normas laborales sean respetadas tanto en sus principios básicos como en su aplicación práctica en cada uno de los países del mundo.