



CARRERA

LIC. EN CONTADURÍA PÚBLICA.

MATERIA:

DERECHO LABORAL

TRABAJO:

REALIZAR UN RESUMEN DE LAS SIGUIENTES UNIDADES.

TEMAS:

3.1 Derecho de preferencia antigüedad y ascenso.

3.2 El trabajo de las mujeres y menores de edad.

3.3 Los trabajadores especiales.

3.4 Las relaciones colectivas de trabajo.

4.1 La huelga.

4.2 Riesgo de trabajo.

4.3 Las autoridades laborales.

4.4 Nociones de seguridad social

CATEDRÁTICO:

L.C. CRISTIAN CORTÉS BERMÚDEZ

ALUMNA:

ALISON MELANIE MORENO ALCAZAR.

GRADO: 5°

GRUPO: "A"

FECHA DE ENTREGA: SÁBADO, 13 DE FEBRERO DE 2021.



DERECHO DE PREFERENCIA ANTIGÜEDAD Y ASCENSO.

Preferencia: En ley federal del trabajo nos dice que cuando se cree una nueva fuente de trabajo o puesto laboral podemos solicitar que se nos considere para ocupar dicho puesto.

Antigüedad: Una de las prestaciones más recientes que benefician al trabajador es la antigüedad, que se otorga a los trabajadores de planta en el momento en que se da por terminada la relación laboral.

Asenso: El derecho de ascenso implica un análisis o estudio de una serie de normas que regulan las oportunidades de los trabajadores para ocupar puestos o vacantes en categorías superiores.

Aclaro que el ascenso debe otorgarse de manera justa y evaluando de manera objetiva las cualidades y aptitudes necesarias para el puesto.

Mencionare algunos artículos de este derecho:

ARTICULO 154. LOS PATRONES ESTARÁN OBLIGADOS A PREFERIR EN IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS A LOS TRABAJADORES MEXICANOS RESPECTO DE QUIENES NO LO SEAN.

ARTICULO 155. LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN EN LOS CASOS DEL ARTICULO ANTERIOR Y QUE ASPIREN A UN PUESTO VACANTE O DE NUEVA CREACIÓN, DEBERÁN PRESENTAR UNA SOLICITUD DE EMPLEO A LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

ARTICULO 158. LOS TRABAJADORES DE PLANTA TIENEN DERECHO EN CADA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO A QUE SE DETERMINE SU ANTIGÜEDAD.

ARTICULO 159. LAS VACANTES DEFINITIVAS, LAS PROVISIONALES CON DURACIÓN MAYOR DE TREINTA DÍAS Y LOS PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN SERÁN CUBIERTOS ESCALAFONARIAMENTE, POR EL TRABAJADOR DE LA CATEGORÍA INMEDIATA INFERIOR, DEL RESPECTIVO OFICIO O PROFESIÓN.

ARTICULO 161. CUANDO LA RELACIÓN DE TRABAJO HAYA TENIDO UNA DURACIÓN DE MAS DE VEINTE AÑOS, EL PATRÓN SOLO PODRÁ RESCINDIRLA POR INCUMPLIMIENTO A SUS OBLIGACIONES COMO TRABAJADOR. QUE SEA PARTICULARMENTE GRAVE O QUE HAGA IMPOSIBLE SU CONTINUACIÓN, PERO SE LE IMPONDRÁ AL TRABAJADOR LA CORRECCIÓN DISCIPLINARIA QUE CORRESPONDA, RESPETANDO LOS DERECHOS QUE DERIVEN DE SU ANTIGÜEDAD

ARTICULO 162. LOS TRABAJADORES DE PLANTA TIENEN DERECHO A UNA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, DE CONFORMIDAD CON LA NORMA SIGUIENTE:

“LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD CONSISTIRÁ EN EL IMPORTE DE DOCE DÍAS DE SALARIO, POR CADA AÑO DE SERVICIOS”.



EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y MENORES DE EDAD.

Artículo 170. DURANTE EL PERIODO DEL EMBARAZO, NO REALIZARAN TRABAJOS QUE EXIJAN ESFUERZOS CONSIDERABLES Y SIGNIFIQUEN UN PELIGRO PARA SU SALUD EN RELACION CON LA GESTACION.

Lo que nos da de entender el artículo 170 es que las mujeres embarazadas deben de disfrutar de un descanso de seis semanas antes y después del parto. Lo que es te artículo da de entender es que mientras una mujer este embarazada puede desempeñar su trabajo siguiendo las normas de la ley federal del trabajo como que cuando tengan el periodo descanso antes y después del parto recibirán su salario completo y si pide un tiempo que sea largo se le pagara la mita por un periodo que no pase de 60 días y cuando regrese se le debe contar el periodo de descanso que se le calcule su antigüedad y que el patrón debe tener el número suficientes de sillas para las madres trabajadoras.

Los artículos del 174 al 180. HABLAN QUE LOS MAYORES DE 14 AÑOS Y MENORES DE 16 AÑOS DEBEN TENER UN CERTIFICADO MÉDICO EN DONDE AVALEN QUE SON APTOS PARA EL TRABAJO Y SIN ESE REQUISITO EL PATRÓN NO LOS PUEDEN UTILIZAR. Lo que nos da de entender es que los niños de mayores de 14 años y menores de 16 años no podrán trabajar en lugares en donde se afecte su integridad física o moral como no trabajar en bares o en lugares donde afecte su moralidad y buenas costumbres, la jornada de trabajo no excederá la seis horas de trabajo y tendrán una hora de reposo, no trabajaran en días domingos y días de descanso obligatorio en caso de no cumplir se pagara el doscientos por ciento de más que el salario de la horas de jornada. Los patrones estarán obligados a que le enseñen el certificado médico, llevar un registro de inspección especial, distribuir el trabajo para que pueda cumplir con su programa escolar, proporcionarles capacitación y resultado que debe proporcionar a las autoridades la información que necesiten.

LOS TRABAJADORES ESPECIALES

Como bien sabemos que los trabajos especiales son actividades económicas específicas que, debido a su naturaleza, necesitan una operación especial, ya sea por su importancia, delicadeza o por el riesgo de las partes que conforman la relación laboral. La necesidad de crear apartados especiales para elaborar las condiciones de determinadas actividades económicas, representan ciertas profesiones y oficios que al no ajustarse a las condiciones generales, necesitan medidas oportunas para su sano desenvolvimiento y la ley se encarga de que dichas medidas tengan un carácter jurídico obligatorio.

Las actividades económicas a las cuales la ley les otorga carácter de especial son: Trabajadores de confianza, Trabajadores de los buques, Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, Trabajo ferrocarrilero, Trabajo de autotransportes, Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, Trabajadores del campo-Agents de comercio y otros semejantes. Deportistas profesionales: Trabajadores actores y músicos, Trabajo a domicilio, Trabajadores domésticos, Trabajos en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos. Industria familiar: Trabajadores médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad, Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. Es necesario saber que el carácter de especial del trabajo no recae sobre la relación laboral entre patrón y trabajador, la cual es tutelada por la ley de igual forma que cualquier otra, si no que va orientada hacia aspectos propios de las condiciones, como pueden ser medidas de seguridad, jornadas de trabajo, y derechos y obligaciones para trabajadores y patrones.

LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

El presente tema trata de dar un enfoque general de lo que es un contrato colectivo de trabajo, como es de saberse, éste contrato es el que se celebra entre el sindicato y el patrón, o viceversa, con el propósito de regular las relaciones de trabajo, en el sentido de favorecer a las necesidades de las partes. El Artículo 386° de la Ley Federal del Trabajo lo define como: Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. La reglamentación legal del contrato colectivo de trabajo, para los efectos de su celebración obligatoria por parte del patrón, así como del contenido del mismo y de sus demás normas, relacionadas con su vigencia, revisión y terminación, se especifican en las siguientes normas legales: Artículos 386-403 Ley Federal del Trabajo. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

¿Qué debe contener un Contrato Colectivo de Trabajo?
Nombres y domicilios de las partes, es decir los contratantes
Empresas y establecimientos que abarque; Duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada, Jornadas de trabajo; Días de descanso y vacaciones; Monto de los salarios; Cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y, Las demás estipulaciones que convengan las partes.

REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO (se observan las siguientes normas)

Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión; Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos

SOLICITUD DE REVISIÓN

Esta solicitud de revisión deberá hacerse, antes de su vencimiento por lo menos, sesenta días antes: Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años; Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

CUÁNDO TERMINA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?
para entender un poco más sobre colectivo de trabajo termina: Mutuo consentimiento; Renuncia
escrita del trabajador;
Por quiebra; Por muerte del trabajador; Terminación de la obra; Incapacidad permanente del
trabajador física o mental que le impida el desempeño de sus labores.

Para entender un poco más sobre las relaciones colectivas del trabajo podemos decir que el Contrato Colectivo de Trabajo, es un contrato donde las dos partes expresan sus obligaciones y derechos, para la buena relación de trabajo, con el propósito de favorecer a las necesidades de los trabajadores que forman parte de un sindicato. Con el Contrato Colectivo de Trabajo del STAUS, nos pudimos dar cuenta que así es, y que en él se señalan todos los derechos que tienen como trabajadores, así como las obligaciones que tienen la Universidad ante ellos. Así como también, como lo menciona la ley las jornadas de trabajo, el monto de los salarios, capacitación y adiestramiento, y todas las demás disposiciones que convengan a las dos partes.

LA HUELGA

Como bien sabemos la huelga es la interrupción de la actividad laboral convocada por parte de los trabajadores, como medida de presión frente a la empresa, para mejorar las condiciones laborales. La huelga se decide de forma colectiva y se toma a partir de un sindicato. Hay muchos tipos de huelgas diferentes: Tipos de huelgas: La de brazos caídos: que consiste en que los trabajadores se mantienen inactivos y negándose a trabajar. Huelga a la japonesa: que es trabajar el doble para que la empresa tenga dificultades con la producción excedente. Huelga de celo: es cuando los trabajadores trabajan lentamente en sus deberes habituales y por ello haya una disminución grande del rendimiento que afecta en el funcionamiento de la empresa. Huelga revolucionaria: tiene como motivación el desorden político. Que se basa en las exigencias de índole económico y social. La huelga extralaboral: procede de las causas de la relación laboral, aunque son ilegales excepto cuando los trabajadores revelen ante los tribunales, que perjudica los intereses profesionales. La de solidaridad: Los trabajadores actúan como apoyo de otros trabajadores que están en conflicto, protegiendo un interés foráneo a su relación contractual. Son ilegales excepto que los trabajadores revelen ante los tribunales, que perjudica indirectamente a sus intereses profesionales. La huelga al ser un derecho de los trabajadores y la empresa no podrá ni despedirlos ni sancionarlos, los trabajadores que vayan a la huelga su contrato estarán en suspensión y por ello los trabajadores no cobrarán el salario, la huelga no afecta a la Seguridad Social porque mientras están en ella los trabajadores estarán en una situación especial, los trabajadores que no hagan la huelga tendrán que ir a trabajar y su contrato continúa en vigor. Los autónomos y profesionales independientes no podrán hacer huelga por que no tienen un contrato de trabajo, y si deciden hacer una huelga tendrán que responder de las consecuencias que involucra el cese del trabajo. La huelga es un derecho de todos los trabajadores del mundo y gracias a ellas se han conseguido grandes logros en temas de igualdad y mejoras salariales.

RIESGO DE TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo ha establecido el principio de protección de los trabajadores respecto a las enfermedades y a los accidentes de trabajo, debido a que anualmente alrededor del mundo millones de personas trabajadoras sufren enfermedades, accidentes o muertes relacionados con el trabajo, los patrones están obligados a observar las ordenes legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar el trabajo, garantizando la seguridad y vida de los trabajadores y del producto de la opción tratándose de mujeres embarazadas. los patrones están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el Reglamento Interior del Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas en Materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Trabajo que les sean aplicables para prevenir los riesgos de trabajo. los trabajadores de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, están obligados a someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior del Trabajo y demás normas vigentes del patrón para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable. Los trabajadores en el desempeño de sus actividades están expuestos a riesgos de trabajo, los cuales de conformidad con la Ley Federal de Trabajo son los accidentes y enfermedades. Las enfermedades de trabajo son aquellos estados patológicos derivados de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. los accidentes de trabajo de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo son aquellos que sufren los trabajadores, y que consiste en toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y tiempo en que se preste.

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

Asistencia médica y quirúrgica.

Rehabilitación.

Hospitalización.

Medicamentos y material de curación.

Prótesis.

Indemnizaciones que dispongan las disposiciones aplicables.



LAS AUTORIDADES LABORALES.

Autoridades Laborales: Es aquella que se encarga de resolver los conflictos que se suscitan entre los patronos y trabajadores. las autoridades laborales Son los sujetos de derecho público bajo cuya esfera de competencia –es decir, el campo de actividad en que la ley les permite actuar– se encuentra el despacho de los asuntos relativos al trabajo. En este sentido, la Ley Federal del Trabajo señala que la aplicación de las normas de trabajo es competencia, en sus respectivas jurisdicciones, de las siguientes dependencias gubernamentales: a) Secretaría del Trabajo y Previsión Social b) Secretaría de Hacienda y Crédito Público c) Secretaría de Educación Pública d) Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo e) Procuradurías de la Defensa del Trabajo f) Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento g) Inspecciones del Trabajo h) Comisión Nacional de los Salarios Mínimos i) Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas j) Junta Federal y Juntas Locales de Conciliación k) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje l) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje m) Jurado de Responsabilidades

NOCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad Social es un término que se refiere al bienestar de las y los ciudadanos, integrantes de una comunidad. La Organización Internacional de Trabajo la define como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos e hijas.

La seguridad social se encuentra encaminada a la protección y mejoramiento de los niveles de bienestar de las personas trabajadoras y sus familias. En los Derechos Humanos, en su artículo 22, que señala: "Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

Los seguros que ampara la Ley del Seguro Social son:

Riesgos de trabajo (accidente o enfermedad de trabajo);

Enfermedades y maternidad; (atención médica y pago de incapacidades);

Invalidez (enfermedad general que le impida laboral);

Vida (muerte del asegurado);

Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (pensión por edad y años cotizados); y

Guarderías y prestaciones sociales.