



**NOMBRE DE ALUMNO: GABRIELA GLZ VAZQUEZ**

**NOMBRE DEL PROFESOR: ROXANA GPE MORALES  
COLLADO**

**NOMBRE DEL TRABAJO: SUPER NOTA UNIDAD IV**

**MATERIA: DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**

**GRADO: 6TO CUATRIMESTRE**

**GRUPO: LDE08SSC0919-E**

PICHUCALCO, CHIAPAS A 13 DE JUNIO DE 2021

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.

De acuerdo a la Ley, 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. De igual forma, esta prestación se debe de pagar a los empleados que se separen de su trabajo por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la circunstancia del despido.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) estableció que el monto de la prima de antigüedad no puede ser inferior a uno o superior a dos salarios mínimos, y en caso de que el salario exceda del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de trabajo, esta cantidad se considerará como salario máximo, con independencia de que el pago se haga con posterioridad. 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.

De la antigüedad se derivan varios derechos, los cuales están consignados en la Ley. 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. (Artículo 49 y 50, II).

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). Hablemos de 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, sin que la diferencia de género sea determinante en las relaciones y el quehacer humano.

En el aspecto laboral, conviene destacar que la incorporación de la mujer a la vida económicamente activa, es una realidad creciente que está relacionada principalmente con los procesos de industrialización y urbanización.

De esta manera, las mujeres al ingresar al mercado laboral han adquirido los derechos y obligaciones propios de toda relación obrero-patronal; esto es, realizar su trabajo en condiciones de seguridad y salud, además de percibir una retribución adecuada y suficiente para satisfacer sus necesidades de vida.

Tanto el hombre y la mujer son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos y libertades, así como de similares obligaciones.

Sin embargo, esto no ocurre muchas veces en la realidad cotidiana, ya que la mujer sufre discriminación laboral y social en distintos aspectos, ya sea por

patrones de conducta tradicional que persisten, o por razones de las diferencias propias del género.

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.

Por tanto, se consideran labores insalubres o peligrosas las que, por naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y bioquímicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto. 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), También es importante comentar que no es necesario que el salario percibido por los menores sea entregado al padre o tutor, ya que estos tienen la capacidad de recibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones correspondientes, en términos del segundo párrafo del artículo 23 de la LFT.

Ahora bien, en caso de que el trabajador este imposibilitado para realizar el cobro de su salario, el patrón puede entregarlo a la persona designada por el menor como apoderado, por medio de una carta poder suscrita por dos testigos. Periodo vacacional.

En términos del 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. 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.