

ETICA Y LEGISLACION

PROFESOR: lic. Jose elias martinez



ALUMNO: Itzury manuela aguilar garcia

GRUPO, SEMESTRE y MODALIDAD:

**9 CUARIMESTRE, SEMI ESCOLARIZADO, TRABAJO SOCIAL Y
GESTION COMUNITARIA**

TRABAJO:

Mapas conceptuales de la unidad # 3y 4

PICUCALCO, CHIAPAS 24 DE JULIO DEL 2021



Unidad # 3

Rescisión de las relaciones de trabajo.

La rescisión es la terminación de las relaciones de trabajo a petición de uno de los sujetos que intervienen en el vínculo laboral, cuando una de las partes incumple con sus obligaciones. El incumplimiento de la obligación, puede nacer a través de una acción o de una omisión y debe ser considerado de carácter grave, pues la misma ley considera que no todo incumplimiento de una obligación dará pie a la disolución del contrato de trabajo.

Las relaciones de trabajo podrá ser decretado por el patrón si se trata de una causa justificada, en caso de que el patrón solicite la rescisión deberá comprobar las causas que la originan de lo contrario estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con lo pactado en el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

La rescisión laboral tiene efectos inmediatamente. Cuando el patrón despide al trabajador queda expuesto a las responsabilidades en caso de una rescisión injustificada si el trabajador interpone una denuncia y demuestre que no existió una causal que diera pie a una rescisión con justificación.

Causales para rescindir un relación de trabajo.

La rescisión de la relación de trabajo debe definirse como la cesación o terminación de la relación de trabajo obrero-patronal, justificada o injustificadamente; en tal sentido, la ley laboral dice al respecto que bien sea el trabajador o el patrón, podrá rescindir la relación laboral en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

Artículo 51

La Ley Federal del Trabajo, estatuye que si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ENGAÑARLO EL TRABAJADOR O EN SU CASO, EL SINDICATO QUE LO HUBIESE PROPUESTO O RECOMENDADO CON CERTIFICADOS FALSOS O REFERENCIAS EN LOS QUE SE ATRIBUYAN AL TRABAJADOR CAPACIDAD, APTITUDES O FACULTADES DE QUE CAREZCA.

INCURRIR EL TRABAJADOR, DURANTE SUS LABORES, EN FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, EN ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS EN CONTRA DEL PATRON, SUS FAMILIARES O DEL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SALVO QUE MEDIE PROVOCACION O QUE OBRE EN DEFENSA PROPIA.

COMPROMETER EL TRABAJADOR, POR SU IMPRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSABLE, LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO O DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTREN EN EL.

EL TRABAJADOR A SUS LABORES EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGUN NARCOTICO O DROGA ENERVANTE, SALVO QUE, EN ESTE ULTIMO CASO, EXISTA PRESCRIPCION MEDICA. ANTES DE INICIAR SU SERVICIO, EL TRABAJADOR DEBERA PONER EL HECHO EN CONOCIMIENTO DEL PATRON Y PRESENTAR LA PRESCRIPCION SUSCRITA POR EL MEDICO.

An illustration of several hands of various skin tones (brown, tan, yellow, orange, white, black, pink) raised against a light blue background. The hands are positioned in a cluster, with some overlapping, symbolizing unity and diversity. The text 'Unidad # 4' is centered over the hands.

Unidad # 4

Jornada de trabajo.

Referente a la economía social de mercado, señala que la iniciativa privada es libre, se ejerce en una economía social de mercado. Bajo ese régimen, el Estado orienta y promueve el desarrollo sostenible del país.

La jornada de trabajo se encuentra en la Ley en el artículo 58: "jornada de trabajo es el tiempo en el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo".

Esta definición es producto de una nueva concepción del derecho del trabajo. Es la ruptura de la corriente contractualista, consignada en la anterior ley de 1931, donde se consideraba la jornada de trabajo como prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas.

Clasificación de una jornada

Tratamiento del trabajo en domingo y en días de descanso Al rotar días de trabajo en jornadas discontinuas, es importante tener presente que, de acuerdo al artículo 71 de la LFT, los trabajadores que presten servicios en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, misma que para efectos del Impuesto Sobre Renta, está exenta por el equivalente a un día de salario mínimo general del área geográfica (\$60.57 en el área "B").

Tiempo Extraordinario u Horas Extras

Cuando la jornada, de cualquier modalidad, se prolonga, principalmente por motivos de trabajo, comienza la denominada jornada extraordinaria, que también se conoce como tiempo extraordinario u horas extras.

- I. Jornada diurna: Es la comprendida entre las seis de la mañana y las ocho de la noche, la cual deberá tener una duración máxima de ocho horas.
- II. Jornada nocturna: Es la que comprende de las ocho de la noche a las seis de la mañana, la cual deberá tener una duración máxima de siete horas.
- III. Jornada mixta: Es la que comprende periodos de las jornadas diurnas y nocturnas y el tiempo de su duración es de siete horas y media.
- IV. Jornada reducida: Es un tipo especial de jornada aplicable a los menores de 16 años, que tiene como duración máxima la de seis horas.
- V. Jornada especial: Es la convenida por el trabajador y el patrón, respetando las condiciones generales del trabajo y su duración será de ocho horas diarias contemplando un día de descanso.
- VI. Jornada extraordinaria: Es aquella jornada de trabajo que se prolonga respecto de la jornada normal de trabajo por circunstancias extraordinarias y que no podrá exceder nunca tres horas diarias ni tres veces en una semana.

En el caso de menores de edad

de acuerdo al los artículos 123, apartado "A", fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 177 de la LFT, no podrá exceder de seis horas diarias y se deberá dividir en periodos máximos de tres horas, disfrutando de una hora de descanso entre éstas.

En el caso de mujeres embarazadas

es importante atender el artículo 123, apartado "A", fracción V, de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos y 61 y 170, fracción II, de la LFT, en relación a su jornada hay que definir claramente los periodos de lactancia que afectarían su jornada laboral ya que tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, con el fin de alimentar a sus hijos.

Días de descanso.

```
graph TD; A[Días de descanso.] --> B[Todo individuo de acuerdo a estudios sociológicos y psicológicos, necesita descansar, para reponer sus fuerzas físicas, relajarse psicológicamente, realizar vida social con sus congéneres o simplemente compartir con su familia.]; B --> C[De acuerdo con el artículo 69 al 74; entre lo que dice que "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro" Esta es una de las razones de peso por lo que la Ley Federal del Trabajo regula los días de descanso]; C --> D[Menciona la ley que los trabajos que ocupen una labor continua, los trabajadores y el patrón acordarán los días en que los trabajadores deban disfrutar de los descansos semanales, propone esta ley que preferentemente el día de descanso semanal sea el domingo.]; D --> E[Finalmente este artículo refiere que los trabajadores no tienen ninguna obligación de prestar sus servicios en sus días de descanso, y en caso de que estos presten sus servicios, el patrón pagará a los trabajadores, independientemente del salario que les corresponda por su descanso, un salario doble por los servicios prestados.]; E --> F[Asimismo, la ley indica que cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.];
```

Todo individuo de acuerdo a estudios sociológicos y psicológicos, necesita descansar, para reponer sus fuerzas físicas, relajarse psicológicamente, realizar vida social con sus congéneres o simplemente compartir con su familia.

De acuerdo con el artículo 69 al 74; entre lo que dice que "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro" Esta es una de las razones de peso por lo que la Ley Federal del Trabajo regula los días de descanso

Menciona la ley que los trabajos que ocupen una labor continua, los trabajadores y el patrón acordarán los días en que los trabajadores deban disfrutar de los descansos semanales, propone esta ley que preferentemente el día de descanso semanal sea el domingo.

Finalmente este artículo refiere que los trabajadores no tienen ninguna obligación de prestar sus servicios en sus días de descanso, y en caso de que estos presten sus servicios, el patrón pagará a los trabajadores, independientemente del salario que les corresponda por su descanso, un salario doble por los servicios prestados.

Asimismo, la ley indica que cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Vacaciones.

Los trabajadores que se encuentran en su periodo de vacaciones tienen derecho a una prima vacacional del 25% sobre sus salarios, debiendo concederse su periodo vacacional dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que cumpla un año de labores.

Si se trata de trabajadores que prestan servicios discontinuos o de temporada tienen derecho a un periodo anual de vacaciones proporcional al número de días trabajados en el año.

Si tienen más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas mínimo de seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios prestados.

Luego del cuarto año de servicio, el periodo de vacaciones se verá incrementado en dos días por cada cinco de servicios.

la ley argumenta que todo trabajador tiene el derecho de disfrutar vacaciones; es decir, el tiempo que el trabajador debe descansar, olvidarse de todo y con todo de sus labores por un tiempo, con la finalidad de reponer las fuerzas necesarias para que nuevamente regrese a su centro de trabajo con mayor entusiasmo.

Cualquier trabajador debe gozar por lo menos de seis días continuos de vacaciones las vacaciones no son compensables mediante alguna remuneración.

Salarios.

El salario es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo.

El empleado recibe un salario a gratificación a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal (de jornada). Si es entre las 12 será jornal matinal y si es pasadas las 12 será diurno.

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada.

La acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores.

Etimología

Salario deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. Esto viene del antiguo imperio romano soldados con sal, la cual valía su peso en oro.[1] donde muchas veces se hacían pagos a los trabajadores con sal.

Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

La oferta de trabajo

Cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar.

Características

En economía, se considera al salario como precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios.

Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

La productividad

Los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

Los trabajadores del sector de la construcción, por ejemplo, suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector.

Participación de los trabajadores en el reparto de las utilidades de las empresas.

¿Qué es el reparto de Utilidades?

Es un derecho constitucional que tienen los trabajadores para recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa o un patrón por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado.

¿Qué salario debe considerarse como base del reparto?

Exclusivamente el salario por cuota diaria, sin incluir otros ingresos como tiempo extra, gratificaciones, primas o cualquier otro derivado de su trabajo. Cuando el salario sea variable, se tomará como cuota diaria el promedio correspondiente al total percibido durante el año.

Asimismo, se exenta de dicho reparto a empresas de nueva creación durante su primer año de funcionamiento; al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; a empresas cuyo capital sea menor al que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, y a instituciones de asistencia privada que realicen acciones con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios

¿Cómo se determinan individualmente las utilidades para los trabajadores?

Los trabajadores participarán en las utilidades del patrón de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (el cual a la fecha asciende al 10% de las utilidades netas).

La primera parte se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Se considera como salario la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria. Cuando la retribución sea variable, se tomará como salario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

¿Qué días se consideran como laborados para el reparto de utilidades? Los días laborados, y todos aquellos en que por disposición de la ley, contrato individual o colectivo de trabajo y del reglamento interior de trabajo, el trabajador perciba su salario aun cuando no labore.

¿Cuándo se debe recibir el Reparto de Utilidades

A más tardar el 30 de mayo en el caso de los trabajadores que laboran para una persona moral (empresa), mientras que las personas que trabajan para una persona física (patrón), deberán recibir el pago a más tardar el 29 de junio.

¿Para quienes No aplican el Reparto de Utilidades?

No aplica para trabajadores domésticos; directores, administradores y gerentes generales; profesionistas, artesanos, técnicos y otros que, mediante el pago de honorarios, presten sus servicios sin existir una relación de trabajo subordinado con el patrón.

El artículo 130 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades, quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98.

Aguinaldo.

El aguinaldo es una prestación anual consagrada en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en por lo menos 15 días de salario, el cual debe cubrirse antes del día 20 de diciembre de cada año.

Particularidades.

Derecho al aguinaldo

Todos los trabajadores tienen derecho al pago del aguinaldo, siempre que efectivamente exista una relación laboral, independientemente del acto que le dé origen. Relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

El salario conforme al cual debe pagarse el aguinaldo a los trabajadores debe ser el que éstos devenguen en el momento en que debe hacerse el pago antes del veinte de diciembre.

Monto mínimo

El aguinaldo consiste en, por lo menos, 15 días de salario, sin perjuicio de que manera individual o colectiva las partes de la relación laboral tengan pactada una suma superior a la prevista en la normatividad laboral.

La Ley del Impuesto sobre la Renta, no se pagará este impuesto por la obtención de gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general, como es el caso del aguinaldo. El impuesto a pagar varía de acuerdo a los ingresos de cada trabajador.

Salario base para el cálculo

El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como "integrado", que acumula las prestaciones, entre ellas, el aguinaldo, mismo que sirve de base sólo para la liquidación de indemnizaciones.

No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque el primero está ya incluido en el segundo y de considerar que aquél es el que debe de tomarse en cuenta, incrementando el salario con el aguinaldo, éste se verá también incrementado con aquél, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, éste no puede servir de base al aguinaldo.

Cálculo de la parte proporcional de aguinaldo

Se toman los días que se tengan pactados como aguinaldo, por ejemplo: 15 (que son los días que marca el artículo 87 de LFT) entre 365 días (que son los días del año) nos da como resultado 0.041. Este resultado se multiplica por el salario diario y el resultado se multiplica a su vez por los días que laboró el trabajador.

Antigüedad.

Significado de Antigüedad en el Trabajo

Las leyes y códigos laborales atribuyen diversos efectos a la antigüedad en el trabajo, que van desde cantidades en efectivo, preferencia en los ascensos (artículo 50 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), seguridades en el caso de reducción de la plantilla de trabajadores y otras ventajas, hasta servicios de carácter social.

El tiempo de prestación de servicios es fundamental para una serie de expectativas de derecho que tiene todo trabajador. Diversas son las disposiciones y previsiones legales y contractuales que avalan el reconocimiento y protección de la antigüedad en el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo trata de equilibrar en los movimientos escalafonarios a la capacitación y a la antigüedad en el trabajo. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad.

Concepto de Antigüedad en el Trabajo que proporciona el Diccionario Jurídico Mexicano (1994), de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: (escrito por Braulio Ramírez Reynoso) Nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual

Existen dos tipos de antigüedad: la genérica, que se obtiene de manera acumulativa, día con día, en tanto que el vínculo contractual no se extinga; y la de categoría, que se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y sirve de base para obtener ascensos en el trabajo.

La antigüedad en el trabajo es protegida en forma muy especial por la mayoría de legislaciones, a tal grado que el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo posibilita que cuando la relación laboral tenga una duración mayor de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas expresadas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación; el empleador, si así lo decide, puede imponer alguna corrección disciplinaria, siempre y cuando no lesione los derechos que se deriven de la antigüedad.

Los trabajadores de planta, los que suplan las vacantes transitorias temporales y los que desempeñen labores extraordinarias o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa (artículo 158 Ley Federal del Trabajo), tienen derecho a que en cada centro de trabajo se determine su antigüedad.

Entre las consideraciones que deberán tomar en cuenta los patrones cuando concurren trabajadores en igualdad de circunstancias, destaca la consistente en que preferirá a los que le hayan servido satisfactoriamente por más tiempo (artículo 154, Ley Federal del Trabajo).

La jurisprudencia patria diferencia entre antigüedad genérica o de empresa y antigüedad por categoría. Considera a la primera, como aquella que se crea en forma acumulativa mientras conserve vigencia la relación contractual de trabajo y respecto de la cual, el derecho a su reconocimiento no se extingue por la falta de ejercicio, en tanto que la relación de trabajo subsista, toda vez que se actualiza, cotidianamente, con cada día que transcurre.

Bibliografía

"QUE LEGISLACIÓN HACE FALTA PARA LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN" CIENCIAS SOCIALES,
AMEDI (ASOCIACIÓN MEXICANA DE DERECHO A LA INFORMACION, 2012.

