

Nombre de alumno: Danilo Sánchez Espinoza.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre del trabajo: Mapa conceptual.

Materia: Relaciones laborales.

Grado: 4° cuatrimestre

Grupo: Administración de empresas

Ocosingo Chiapas, a 20 de Noviembre de 2021.

RELACIONES LABORALES UNIDAD II: JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES.

2.1 Concepto de jornada de trabajo.

Se entiende
Por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido.”

2.1.1 Diferentes clases de jornada de trabajo.

Se clasifican

En diurna, nocturna y mixta: (Ley Federal del trabajo, Art. 60)

Diurna es la
Comprendida entre las seis y las veinte horas.

Donde la
Duración máxima de la jornada será de ocho horas.

Nocturna es la
Comprendida entre las veinte y las seis horas.

Donde su
Duración máxima de la jornada será de siete horas.

Mixta Comprende
Períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, cuando el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Donde la
Duración máxima esta jornada será de siete horas y media.

Los
Trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor de los señalados como máximos en cada una de las jornadas laborales.

Ya que de lo contrario
Obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada

2.2 Días de descanso.

El Art. 69

De la ley Federal del Trabajo señala que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Se procura

Que el día de descanso obligatorio sea el domingo, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.

(LFT, Art. 71)

Todos los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento.

(LFT, Art. 73)

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador.

Son días de descanso obligatorio. (LFT, Art. 74)

- “El 1 de enero, por ser año nuevo.

- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, por la promulgación de la Constitución Mexicana.

- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, por el natalicio de Benito Juárez.

- El 1 de mayo, por ser el día del trabajo.

- El 16 de septiembre, por ser el día de la Independencia de México.

- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, por ser la conmemoración de la Revolución Mexicana.

- El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

- El 25 de diciembre, por la navidad.

- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones.

2.3 Vacaciones.

Es una

Prestación que tiene todo trabajador y patrón por el simple hecho de haber trabajado.

A si lo

Establece el Art. 76 de la Ley Federal del Trabajo, que dice

Los

Trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas.

Son las

Prestaciones que tiene el trabajador en su periodo vacacional, es una prima no menor de 25% por ciento.

2.4 Salario y aguinaldo

En la

Presente, se habla del salario, sus clases y tipos.

2.4.1 Concepto de salario.

Es la

Principal obligación de los trabajadores prestar un servicio personal y subordinado y la obligación del patrón es retribuir ese servicio recibido, a esto le llamamos salario.

Art. 82

De la Ley Federal del Trabajo señala que: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

2.4.2 Diferentes clases de salario mínimo.

Se llama salario

Por unidad de tiempo: El pago está en función de la duración del servicio, con independencia de la cantidad y calidad de la obra realizada.

Por unidad de obra: Cuando su cuantía se establece en atención al número de piezas, mediciones, trozos o conjuntos determinados, sin atender al tiempo que tarde en su realización.

Por comisión: Consiste en la participación personal de los beneficios derivados de una operación o negociación en la que ha mediado el trabajador.

Salario a precio alzado: Este tipo de salario es similar al determinado por unidad de obra, es decir, por productos terminados.

2.4.3 Tipos de salarios.

El significado

De salario mínimo, del art. 90 de la Ley Federal del Trabajo lo define como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo

Se clasifica en dos que son:

Salarios mínimos generales: Son para una o varias áreas geográficas de aplicación, (LFT, Art. 91) en nuestro país se dividen en tres áreas geográficas A y B”.

Salarios mínimos profesionales: el Art. 93 de la Ley Federal del Trabajo, son aquellos que regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

2.5 Aguinaldo y otras prestaciones.

Es una gratificación

Económica para la clase trabajadora, en apoyo a los gastos que conforme a lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Se pagara de la siguiente manera

- Es un derecho que tienen todos los trabajadores.

- El pago mínimo del aguinaldo es de 15 días, de acuerdo con las condiciones generales de trabajo.

- Si el trabajador no ha laborado el año, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional.

- El aguinaldo puede ser superior a 15 días, según lo establezca el contrato laboral .

- El tiempo que tiene el trabajador para reclamar el aguinaldo es de un año.

La prima

De antigüedad, se genera por el transcurso del tiempo que el trabajador presta sus servicios en su fuente laboral, Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Consiste en

- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad.

- La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicios.

- Existe un monto mínimo y máximo: Si el salario diario del trabajador es inferior al mínimo, se calculará la prima de antigüedad con el salario mínimo.

2.6 Participación de las utilidades.

En el Art. 123

De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción IX, señala que los trabajadores tendrán derecho al reparto de participación en las utilidades de las empresas.

Por eso

Nuestra Constitución autoriza a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa a calcular el monto de las utilidades y el realizar la investigación para determinar el porcentaje de ganancias de las empresas que debe repartirse entre los trabajadores, organismo que es dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.6.1 Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

El objetivo

De toda empresa o establecimiento es la obtención de ganancias con su actividad; estas ganancias no serían posibles sin la colaboración y labor de cada uno de los trabajadores.

Por ello

Se considera importante que los patrones compartan esas ganancias con los trabajadores, a esto se le llama partición de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

El reparto de se dividirá

En dos partes iguales:

- La primera 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”.

2.6.2 Que personas se encuentran exceptuada de la participación de las utilidades.

El Art. 126 de la

Ley Federal del Trabajo establece las empresas que no están obligadas a pagar utilidades a sus trabajadores, estas son las siguientes.

- “Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.

- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años.

- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.

- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes.

- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas.

- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria.

El Art. 127

De la misma ley antes citada, señala las normas que se fijan a los trabajadores a participar en el reparto de utilidades y son las siguientes:

- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas.

- Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

- En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto.

RELACIONES LABORALES: UNIDAD III OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DE LOS TRABAJADORES

3.1 Obligaciones de los patrones

Tanto los

Trabajadores como los patrones tienen obligaciones y prohibiciones para desarrollarse en su fuente laboral, motivos por los cuales fue necesario normarse en la Ley Federal del Trabajo.

Ejemplo

si un trabajador se rehúsa a cumplir con las indicaciones del patrón éste podrá rescindir de sus labores por incumplimiento a sus labores, o bien si el patrón obliga a su empleado a realizar alguna actividad que se encuentra prohibido en la ley.

El Art. 132

De la Ley Federal del Trabajo impone las siguientes obligaciones a los patrones y aquí algunos:

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a las empresas o establecimientos, como salubridad, higiene ambiental, protección de riesgos de trabajo.

- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones.

- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.

- Proporcionar un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios.

- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.

- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, conforme a ley.

- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, conforme ley.

3.1.1 Prohibiciones a los patrones

Obligaciones que

Tiene derecho a cumplir el patrón, también tiene prohibiciones a ejecutar en la fuente laboral.

Como las

Enunciadas en el Art. 133 de la ley multicitada señala, siendo las siguientes:

- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.

- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.

- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.

- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.

- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.

- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante”

3.2 Obligaciones de los trabajadores

Papel que

Debe desempeñar el trabajador en su fuente laboral, de lo contrario si éste se niega a cumplirlas, el patrón tiene todo el derecho de rescindirlo de su empleo, las cuales se enlistan en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, y son:

Las cuales

Se enlistan en el Art. 134 de la Ley Federal del Trabajo, y estas son algunas:

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

- Observar buenas costumbres durante el servicio.

- Integrar los organismos que establece esta Ley.

- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo.

3.2.1 Prohibiciones a los trabajadores

La ley impone

Prohibiciones no solamente al patrón, sino también al trabajador, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 135, señala siendo las siguientes: Queda prohibido a los trabajadores:

- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas.

- Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.

- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica.

- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.

- Suspender las labores sin autorización del patrón.

- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.

- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.

- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

3.3 Trabajo de las mujeres y de los menores

Es importante

Conocer qué derechos y restricciones tienen las mujeres en su fuente laboral.

La constitución

Política y la Ley Federal del Trabajo señalan que todo hombre y mujer serán iguales ante la ley, y éstas disfrutarán de los mismos derechos que los hombres, tan es así que en la presente unidad conoceremos qué derechos especiales tendrán las mujeres en una empresa o establecimiento.

3.3.1 Trabajos de las mujeres

La ley

Federal del Trabajo, considera estos derechos sólo por proteger la maternidad de las madres trabajadoras, los cuales, en los artículos 166, 170 y 172 de esta ley, señalan lo siguiente:

- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer y el producto, ya sea en estado de gestación o lactancia.

- Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

- Los periodos de descanso, señalados en el punto anterior, se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

- En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

- Durante los periodos de descanso señalado en el punto tercero percibirán su salario íntegro.

- A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

- A qué se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

- Las madres trabajadoras tienen derecho a los servicios de guardería infantil, otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.3.2 Trabajo de los menores

En la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, apartado A, fracción III permite el trabajo a los mayores de 14 años, pero no así a los menores de este rango, de acuerdo con lo que se señala a continuación:

- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Así mismo la constitución

Señala el tipo de jornada laboral que deben desarrollar los menores de edad siendo:

- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

La ley reglamentaria

Toda vez que el artículo 173 señala que: el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

El Art. 175 de la Ley

Federal del Trabajo, dice lo siguiente: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores: I. De dieciséis años, en:

a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.

d) Labores peligrosas o insalubres.

f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

h) Los demás que determinen las leyes.

3.4 Trabajos especiales

Cuales son las

Condiciones laborales que se aplican a los trabajos especiales, prestaciones que no pueden ser inferiores a las establecidas para los trabajos comunes que la Ley Federal del Trabajo enuncia.

Los trabajos

Especiales se clasifican en:

- De confianza

- De los buques

- De las tripulaciones aeronáuticas Ferrocarrilero

- De autotransportes

- De maniobra de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal

- Del campo Agentes de comercio y otros semejantes Deportistas profesionales

- Actores y músicos

- A domicilio

- Domésticos En hoteles, restaurantes y otros establecimientos análogos Industria familiar

- De médicos residentes en periodos de adiestramiento en una especialidad

- En las universidades e instituciones de educación superior autónomo por ley.

3.4.1 Trabajadores de confianza

Son trabajos de

Confianza los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. (LFT, Art. 9)

Existen restricciones

Para estos trabajadores, a saber: (LFT, Art. 11)

- No podrán formar parte de los sindicatos.

- No serán considerados en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga.

- No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la ley.

3.4.2 Agentes de comercio y otros semejantes

A este tipo de trabajadores

La Ley Federal del Trabajo los

Bibliografía complementaria.

Antología: Relaciones laborales.

Unidad: II Y III

Temas: JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES
2.1, 2.1.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.4.1, 2.4.2, 2.4.3, 2.5, 2.6, 2.6.1 2.6.2

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DE LOS TRABAJADORES
3.1, 3.1.1, 3.2, 3.2.1, 3.3, 3.3.1, 3.3.2, 3.4,3.4.1

Básica:

Autores:

De Pina Vara, Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, México, 2008.

Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho del trabajo, Editorial Oxford, México, 2009.

Climet Beltrán, Juan B., Formulario del derecho del trabajo, Editorial Esfinge, México, 2009.

Ricardo Mendez, Derecho laboral, un enfoque práctico, Editorial McGrawHill, México, 2009.

Roberto Sanroman Aranda y otro, Derecho laboral, Editorial Mc GrawHill, México, 2009.

Manuel Solana Rivero, Manual de mis prestaciones y derechos laborales, Editorial Ecafsa, México, 2000.

Complementaria:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo.

Ley del Seguro Social.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado