



## ***Cuadro Sinóptico***

**Nombre del Alumno:** *Jesús Alberto Pérez Morales*

**Nombre del tema:** *Unidad II (Relaciones Individuales de Trabajo)*

**Parcial:** *Primero*

**Nombre de la Materia:** *Derecho Individual del Trabajo*

**Nombre del profesor:** *José Reyes Rueda*

**Nombre de la Licenciatura:** *Licenciatura en Derecho*

**Cuatrimestre:** *Sexto*

*Lugar y Fecha de elaboración: Pichucalco, Chiapas; junio 13 de 2022*

**RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**

**EMPRESA O ESTABLECIMIENTO**

Artículo 46. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad física que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

**patrón o empleador**

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores.

**TRABAJADOR U OPERARIO**

El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.  
 Hoy en día existen legislaciones y tratados internacionales, así como también convenios con organizaciones sindicales, de derechos humanos, asociaciones civiles, etc. que están al resguardo de toda explotación excesiva que se aplique sobre los trabajadores.  
 Regulaciones que apuntan a garantizar derechos del trabajador para su salud y desempleo, como por ejemplo de vacaciones pagas, seguros de vida y/o accidente, cobertura médica, limitación de jornada laboral de 8 horas diarias, herramientas y útiles de protección y seguridad.

**SUJETOS QUE INTERVIENE EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO**

Los sujetos de la relación laboral son el trabajador y el patrón. El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado. El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.  
 El patrón y el trabajador, en virtud de la relación laboral tienen obligaciones recíprocas, lo que conlleva como obligaciones del patrón cumplir con las disposiciones vigentes, pagar al trabajador salarios e indemnizaciones, proporcionar materiales, herramientas para la ejecución del trabajo, proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos, entre otros.

**DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Artículo 45. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeta a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 33. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 34A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un período a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con las requisitos y conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo que se solicita.  
 El período de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, solo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.  
 Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeña. Al término del período de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desempeñar los labores a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Fidejamentación en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.  
 En virtud de la relación o del contrato de trabajo, el trabajador presta de manera subordinada al patrón, servicios o actividades que pueden ser de tipo intelectual, manual o mixto. El patrón recibe estos servicios o actividades y paga por esos al trabajador un salario.

**RELACIÓN DE TRABAJO**

Las relaciones laborales son la conexión existente entre empleadores y empleados en un determinado marco normativo. El conocimiento y análisis de este vínculo laboral se ha conformado en un campo de estudio económico.  
 Según el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

**TERMINACIÓN, SUSPENSIÓN O RESCISIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL**

La extinción de la relación laboral produce la terminación del vínculo jurídico existente entre el patrón y el trabajador.  
 Tratándose de la rescisión laboral la Ley Federal del Trabajo establece las causas por las cuales tanto el patrón como el trabajador pueden rescindir la relación laboral en cualquier tiempo. El patrón o el trabajador pueden dar por terminada la relación laboral cuando el otro incumple con las obligaciones pactadas.  
 En la Ley Federal del Trabajo se establecen las causas y formas que dan lugar a la extinción de la relación laboral de forma voluntaria, no obstante esta y de conformidad con la Ley, tanto el patrón como el trabajador podrán ejercitar la acción rescisoria de la relación laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y deberán de ser probadas la causa o causas de la rescisión.

**CONCEPTO**

La suspensión laboral es la interrupción temporal de la prestación de servicios personales subordinados por parte del trabajador. Asimismo, implica la interrupción del pago del salario por parte del patrón. Esto quiere decir que el colaborador no tiene la obligación de laborar en el centro de trabajo y la empresa no está obligada a pagar por sus servicios. Claro que hay excepciones, las cuales deben establecerse por escrito en el contrato de trabajo.  
 Eso sí, es importante decir que la suspensión de la relación laboral no implica que el colaborador pierda su puesto. El personal que resulte suspendido tendrá la posibilidad de reincorporarse a sus funciones una vez concluidas las causas que le dieron origen a la suspensión.  
 La instancia de suspensión laboral reúne una serie de condiciones que es importante conocer. Esto debido a que muchas personas piensan que estar suspendidos se relaciona a una falta cometida o una especie de "castigo".

**SUSPENSIÓN Y CAUSAS DE SUSPENSIÓN LABORAL**

**¿QUÉ ES LA SUSPENSIÓN LABORAL (LEY FEDERAL DEL TRABAJO)?**

La suspensión laboral (Ley Federal del Trabajo) es lo que indica esta disposición sobre la interrupción de la relación laboral entre trabajadores y jefes.  
 ¿Qué es lo que dice la normativa al respecto? Indica que las obligaciones de trabajadores y jefes cesan durante un lapso determinado, sin responsabilidad para ambas partes. En otras palabras, el colaborador no está obligado a presentarse a laborar y podrá mantener su puesto. Asimismo, deberá a prestar su salario una vez concluido el período de suspensión.  
 Por su parte, los jefes no están obligados a pagar el salario de su personal mientras dure la suspensión.  
 La suspensión laboral (Ley Federal del Trabajo) establece con claridad el carácter temporal de la misma. Es decir que el colaborador podrá conservar su empleo. La normativa busca así garantizar el derecho a la estabilidad laboral del talento.  
 Esto brinda protección al trabajador, dado que si la suspensión está regulada por la Ley el patrón no puede decidir a su arbitrio en qué casos suspenderá la relación laboral con sus subordinados.  
 Por otro lado, la Ley establece que la suspensión laboral se desarma en circunstancias específicas. Esto implica que el motivo o la causa de la suspensión debe estar contenido en la legislación en materia de trabajo y solo por esas circunstancias determinadas se aplicará.

**CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN LABORAL SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

- Enfermedad contagiosa del trabajador;
- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- Prisión preventiva del colaborador seguida de sentencia absolutoria;
- Falta del trabajador;
- Para conocer en detalle que dice la Ley laboral sobre la suspensión en el trabajo debemos dirigarnos en principio al artículo 14. Aquí se establecen todas las causas en las que se justifica este cese en la relación entre colaborador y jefe;
- Cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50 de la Constitución. Estos son el de los amos y los jefes, así como el desempeño de los cargos congresales y los de elección popular, directa o indirecta. Sumado a las obligaciones congresales en el artículo 14, fracción II de la misma Constitución. Estos son los cuerpos de reserva;
- Cuando se designe al trabajador como representante ante los organismos estatales. Ya sea la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Empresas o otros semejantes;
- Falta de documentos necesarios para la prestación del servicio y que exigen los leyes y reglamentos, cuando esto sea imputable al trabajador. Algunos ejemplos podrían ser no contar con carnet de conducir o certificado de manipulación de alimentos;
- Conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad;
- La licencia para madres y padres por enfermedad oncológica de sus hijos menores de 16 años.

**RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

La rescisión es algo que se puede dar en cualquier tipo de contrato, ya que principalmente implica dejar sin efecto una obligación contractada con la otra parte y regulado mediante un contrato.  
 En el ámbito laboral, la rescisión laboral implica un proceso mediante el cual se da por finalizada o extinguida la relación de trabajo estipulada en el contrato.  
 De acuerdo a la LFT la finalización de una relación laboral genera la cancelación del vínculo jurídico existente entre el patrón y el trabajador. Es decir, que el colaborador ya no es miembro de la empresa por lo que sus obligaciones para con la organización se dan por finalizadas.  
 El trabajador ya no tendrá que prestar un trabajo personal subordinado y las obligaciones del patrón con ese trabajador cesarán en dicho momento.  
 La rescisión de un contrato laboral se realiza de forma voluntaria, ya sea por parte del patrón o del trabajador. Asimismo, existen causas extraordinarias donde, por razones de fuerza mayor, no exista la posibilidad de continuar con la relación laboral.



## ***Cuadro Sinóptico***

**Nombre del Alumno:** *Jesús Alberto Pérez Morales*

**Nombre del tema:** *Unidad III (Condiciones Laborales)*

**Parcial:** *Primero*

**Nombre de la Materia:** *Derecho Individual del Trabajo*

**Nombre del profesor:** *José Reyes Rueda*

**Nombre de la Licenciatura:** *Licenciatura en Derecho*

**Cuatrimestre:** *Sexto*

*Lugar y Fecha de elaboración: Pichucalco, Chiapas; junio 13 de 2022*

# CONDICIONES LABORALES

## EMPRESAS EXENTAS DEL REPARTO DE UTILIDADES

- 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 de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas
- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración
- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios
- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia
- Las empresas que tengan un capital menor del que fija la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

## PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

- La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es un derecho de los trabajadores que se establece en la Fracción IX, apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo.
- Este derecho es, además de un importante instrumento para contribuir a la redistribución de la riqueza y a la justicia social, un mecanismo que estimula la productividad, toda vez que la participación es concebida como una retribución al esfuerzo productivo de los asalariados.
- Todos los trabajadores que presen a una persona física o moral un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas donde laboran.
- Para que los trabajadores puedan saber si el patrón con el cual laboran declaró utilidades, dichos patrones están obligados a entregar a los representantes de los trabajadores (el sindicato, o bien a la mayoría de los trabajadores) copia de la declaración anual, dentro de 10 días contados a partir de la fecha de la presentación de la misma.

## AGUINALDO

- El aguinaldo es un derecho de las y los trabajadoras establecido en La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 87. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a recibir, cada año, un aguinaldo que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, como mínimo.
- Quienes no hayan cumplido el año de servicio, sin importar que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo trabajado. La Ley establece que es una obligación del empleador pagar el aguinaldo en tiempo y forma. En caso de incumplimiento, de manera completa o extemporánea, el patrón se hará acreedor a una multa.
- En este caso, el trabajador contará con un año para reclamar ante las instancias jurisdiccionales competentes el pago de su aguinaldo.

## COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAM) es un organismo público descentralizado creado mediante la reforma a la Fracción VI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, así como las correspondientes reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el mismo Diario el 31 de diciembre de ese mismo año.
- Tiene como objetivo fundamental cumplir con lo establecido en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se le encomienda que, en su carácter de órgano tripartito, lleve a cabo la fijación de los salarios mínimos legales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con las condiciones económicas y sociales del país, propiciand la equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia.

## FORMA

- Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.
- En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.
- Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos, el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley.

## VACACIONES

- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios.
- Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.
- Y de acuerdo al Artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.
- Durante el periodo de vacaciones el patrón deberá de cubrir el salario ordinario que comúnmente perciben los trabajadores durante los días que disfruta las vacaciones.
- Adicionalmente se le deberá cubrir al trabajador una prima vacacional equivalente al 25% sobre los salarios que los trabajadores durante el periodo de vacaciones.
- Las vacaciones jamás se deberán compensar con remuneración alguna, es decir se tiene que otorgar el periodo a disfrutar.
- En caso de que la relación de trabajo termine antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a solicitar una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.
- Los patrones tienen la obligación de entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

## JORNADAS DE TRABAJO

- Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.
- Artículo 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III.
- Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.
- Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.
- Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peltre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.
- Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.
- Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

## MONTO REPARTIBLE

- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinermsión de capitales.
- ¿CÓMO SE DETERMINA EL PORCENTAJE?
- La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajado 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.
- ¿CÓMO SE DIVIDE EL REPARTO DE UTILIDADES?

## DÍAS DE DESCANSO

- Los días de descanso obligatorio se encuentran señalados en el artículo 74 de la LFT, siendo estos:
  - I. El 1o. de enero.
  - II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
  - III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
  - IV. El 1o. de mayo.
  - V. El 16 de septiembre.
  - VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
  - VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
  - VIII. El 25 de diciembre, y
  - IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuarse la jornada electoral.
- En primera instancia las y los trabajadores y las y los patronos deberán determinar el número de trabajadores(as) que deban prestar sus servicios. Los trabajadores(as) quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado, es decir, se les deberá de cubrir el salario diario normal más el doble.
- Artículo 75.- En los casos del artículo anterior las y los trabajadores y las y los patronos determinarán el número de trabajadores(as) que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje. Las y los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.
- ¿Qué ocurre si el día o los días de descanso se solicitan que laboren en ese día?
  - Tal como lo marca el artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo mismo que señala.
  - Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.
  - Artículo 70.- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los días de descanso semanal.
  - Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.
- Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

## SALARIO

- Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerado; así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal, se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciben los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.
- Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio azafado o de cualquier otra manera.
- Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habedón, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
- Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.
- En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.
- Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

## PRIMA DE ANTIGÜEDAD

- La prima de antigüedad es un pago que un trabajador recibe cuando termina la relación laboral con su patrón y que se determina en base a los años laborados. Es una prestación que busca reconocer al empleado por sus años de servicio.
- Este concepto nació en la Ley Federal del Trabajo, en su reforma de 1970. Su objetivo era el de recompensar a un trabajador por su tiempo trabajado en una empresa y ayudarle a encontrar otro empleo en el caso de que el despido fuese injustificado.
- Indemnizaciones por despido injustificado.
- Utilidades.
- Prima vacacional.

## NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.
- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder sujeta por dos testigos.
- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceros personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.
- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.
- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.
- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.
- Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

## SALARIO MÍNIMO

- El salario mínimo en México es la remuneración económica menor que debe recibir un trabajador por sus servicios profesionales. Por norma oficial, ningún sueldo puede bajar de la cantidad estipulada para el salario mínimo.
- El propósito de fijar una cantidad mínima de dinero para los trabajadores es cubrir las necesidades de una vida digna. Es por ello que, no puede haber ningún tipo de descuento ni embargos.
- Entre las necesidades que debe cubrir el salario mínimo están: comida, vivienda y educación para los hijos de trabajadores.
- Gracias a esta regulación, ninguna empresa o empleador puede pagar menos a sus trabajadores ya que sería una violación a los derechos laborales.
- El salario mínimo 2022 pasa de los \$141.70 a \$172.87 pesos diarios. El total es de \$5 255 pesos al mes por trabajador. Dicha cantidad incluye a casi todo el país, con excepción de la zona de la frontera norte, donde será mayor.



## ***Cuadro Sinóptico***

**Nombre del Alumno:** *Jesús Alberto Pérez Morales*

**Nombre del tema:** *Unidad IV (Trabajos Especiales)*

**Parcial:** *Primero*

**Nombre de la Materia:** *Derecho Individual del Trabajo*

**Nombre del profesor:** *José Reyes Rueda*

**Nombre de la Licenciatura:** *Licenciatura en Derecho*

**Cuatrimestre:** *Sexto*

*Lugar y Fecha de elaboración: Pichucalco, Chiapas; junio 13 de 2022*

TRABAJOS ESPECIALES

