



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 satisfice 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 desamolda 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 y 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 lactancia para madres y padres por enfermedad oncológica de sus hijos menores de 45 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 propósitos 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 trabajadores 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, tiene a cargo 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, propiciado 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, transferencias 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 el periodo 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 y 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, transferencias 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

Trabajo de mujeres

Las mujeres son iguales ante la ley y libres para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode siempre que sean lícitas. No pueden ser privadas del producto de su labor o ser obligadas a proporcionar servicios personales sin la justa retribución y su consentimiento, salvo que exista necesidad legal.

Además tienen derecho a desempeñar un trabajo digno y socialmente útil conforme a las garantías previstas en la Constitución, sin que sean objeto de distinciones por ser feminas.

Deben percibir un salario acorde con la actividad desempeñada, prestando para tales efectos no deben considerarse el género ni la nacionalidad.

Esas prestaciones son parte de las determinaciones generales sociales que se perfilan para proteger y tutelar a este grupo, pues se tiene la visión de que por la maternidad, las responsabilidades de crianza y de atención a la familia requieren de un ambiente más propicio para lograrlo.

De acuerdo con la Ley para Igualdad Sustantiva jurídica que tanto hombres como mujeres tienen acceso a las mismas oportunidades a partir de sus diferencias biológicas, sociales y culturales.

Artículo 175.- El trabajo de las mujeres queda sujeto a reglamentos y disposiciones especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.

Artículo 176.- Los reglamentos de quotas y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrono podrá utilizar sus servicios.

Artículo 177.- Queda prohibida la utilización del trabajo de las menores de dieciocho años

Artículo 178.- Queda prohibida la utilización del trabajo de las menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, los patronos serán sancionados de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 72 y 75.

Artículo 179.- Los menores de dieciocho años, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos.

Artículo 180.- Los patronos que tengan a su servicio menores de dieciocho años, están obligados a

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y eliminar el trabajo infantil.
- I En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;
- II En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, casinos o tabernas y centros de ocio;
- III En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y
- IV En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la construcción de la madre prima que se utiliza, con ocasión de estar ésta en el embarazo o el parto y la lactancia y crianza de los menores, en términos de lo previsto en el artículo 15, de esta Ley.
- I Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptas para el trabajo;
- II Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellido, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horas, salarios y demás condiciones generales de trabajo, en donde, dichos registros, deberán incluir la información correspondiente de aquellos que reciben orientación, capacitación o formación profesional en su empresa;
- III Distribuir el trabajo a fin de que el tiempo necesario para cumplir los programas escolares;
- IV Proporcionar capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y
- V Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Trabajadores de confianza

Los trabajadores de confianza son los que cuentan con un mayor rango y responsabilidades dentro de la organización. Asimismo, su jerarquía es más alta con los puestos altos dentro de la misma e comparación con otros empleados.

De igual manera, estas personas son quienes reciben indicaciones por línea directa del patrono y se les puede considerar representantes de su superior dentro de la empresa.

Por ello, tener un puesto de trabajador de confianza, puede significar un primer paso al crecimiento laboral y ascenso dentro del organigrama de una empresa exitosa.

¿Qué labores desempeña un trabajador de confianza?

Según indica el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo en México, los trabajadores de confianza son todos aquellos que realicen labores de siguiente índole:

- Dirección
- Supervisión
- Inspección
- Fiscalización
- Vigilancia
- Trabajos del patrón dentro de la empresa

También, la Ley Federal del Trabajo explica que la categoría de trabajador de confianza se otorga a trabajadores de los temas que desempeñen y no a la designación que se le otorgue al puesto en cuestión.

Artículo 285.- Los agentes de comisión, de seguros, los vendedores, viajantes, representantes o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan sus servicios. Cuando su actividad sea permanente, salvo que se especifique expresamente el trabajo o que expresamente se verifique en condiciones atípicas.

Artículo 286.- El salario a comisión puede comprender una parte sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o más de las bases de dichas primas.

Artículo 287.- Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a recibir las primas, se observarán las normas siguientes:

- I Si se fija una prima única, en el momento en que se perfecciona la comisión que le dio origen; y
- II Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

Agentes de comercio y otros semejantes

Los derechos profesionales son trabajadores. En la Constitución, en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y en la Ley Federal del Trabajo, tienen derechos laborales como: jornada máxima, salario mínimo por hora, descansos, vacaciones, indemnidad, estabilidad, contratación colectiva, huelga. "Es inherente la dignidad del trabajo humano aplicado a no imponer que actividad".

El derecho profesional debe ser protegido por las normas laborales. En el caso de los futbolistas, son seres humanos que poseen su propia dignidad, con amor por su profesión, e disposición de una persona a una organización en forma subordinada, para estar sujetos a los reglamentos, ordenes e instrucciones del club o empresa para el que trabajan.

Es de reconocer el valor que tienen los futbolistas de organizar sindicatos para defender sus derechos. Un trabajador debe en una empresa que pueda obtener el pago económico, siendo posible de un punto, los futbolistas organizados pueden defender sus derechos y mejorar los beneficios que se obtienen. Los futbolistas están alcanzando fuerza de un mundo de equipos que definitivamente pueden obtener a su empresa. Obtienen la estabilidad de los jugadores en el país o dependen de los futbolistas en el mundo.

La empresa que ha contratado a un trabajador para llevar a cabo estos servicios ofrece un alto grado de autonomía a este tipo de trabajadores, ya que no están realizando su labor dentro de los establecimientos físicos de la empresa, sino que lo llevan a cabo de manera autónoma e independiente.

Los contratos que se llevan a cabo pueden tener una duración definida, o indefinida, y siempre manifiestan lo que llevará a cabo el propio trabajador.

¿Qué obligaciones tengo como trabajador a domicilio?

- I Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrono;
- II Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;
- III Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos;
- IV Indemnizar al patrono por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales u útiles que reciban.

¿A qué tengo derecho?

- Tienen el derecho de que en la semana que comprende un pago el salario del día de descanso obligatorio.
- Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales.

¿EN QUÉ SE BASA LA FIJACIÓN DE SALARIOS?

- I La naturaleza y calidad de los trabajos;
- II El tiempo promedio para la elaboración de los productos;
- III Las salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos e empresas que elaboran los mismos o semejantes productos;
- IV Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

Artículo 344.- Las personas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 343.

Artículo 347.- Si no se determina, en calidad de propia, un porcentaje sobre las consumiciones, los partes fijarán el aumento que debe haberse al cobrar el día para el pago de cualquier indemnización o prestación que correspondiera a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será sumatorio; debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presta los servicios.

Artículo 348.- La alimentación que se proporcione a los trabajadores, deberá ser sana, abundante y nutritiva.

Artículo 349.- Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

INDUSTRIA FAMILIAR

Una empresa familiar es una organización comercial o cooperativa cuyas decisiones están controladas o influenciadas por un grupo familiar, cuyos sucesivos generacionales, suales dedicadas a la empresa. De esa manera, entre las expectativas y visión estratégica de una serie de organizaciones está que los sucesores lleven las riendas, dirijan y controlen a la organización.

Este término no aplica a aquellas empresas que tienen un único dueño y administrador. De hecho, las empresas familiares son el tipo más antiguo de organización económica, y muchas de las grandes empresas que existen en las respectivas bolsas de los países son de carácter familiar.

Para que una empresa se considere familiar, la familia o uno de sus miembros debe tener al menos un 20% de derechos de voto y mayor porcentaje de acciones que el resto de los miembros. Así, las decisiones familiares tendrán mayor peso dentro de la empresa, y la tendencia general será a incorporar miembros de la familia en puestos clave de control y decisión.

Por otro lado, una empresa familiar llega a los descendientes la diligencia de la empresa, a través de un mecanismo de sucesión que, usualmente, se otorga en términos anticipados, es decir, de padre a hijos vivos. Ese proceso ha ido cambiando, afortunadamente, y cada vez son más las mujeres que se hacen cargo de las empresas familiares.

Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley

Artículo 352.- El trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia e investigación en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas. Trabajador académico no es la persona física que presta servicios de docencia e investigación en instituciones de educación superior.

Artículo 352.-C.- Corresponde exclusivamente a las universidades e instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.

Artículo 352.-D.- El trabajador académico podrá ser contratado por jornadas completas o medias jornadas. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

Artículo 352.-E.- No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajos igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

El artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo (2015) señala las siguientes obligaciones patronales:

- I Pagar los salarios e indemnizaciones (fracción II);
- II Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo (fracción III);
- III Guardar a los trabajadores a debida consideración, administrativos de matrícula de palabra o de obra (fracción IV);
- IV Informar al sindicato titular del contrato colectivo y los trabajadores de la categoría inmediata inferior, de los puntos de nueva cuenta, los recortes salariales y los temporales que deban cubrir (fracción V);
- V Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores (fracción VI);
- VI Cumplir con las disposiciones de seguridad, salud, medio ambiente y reglamentos para prevenir los riesgos profesionales (fracción VII);
- VII Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo realicen en las instalaciones de las empresas, con la intención de comprobar el cumplimiento de la norma de trabajo (fracción VIII);
- VIII Proporcionar a los trabajadores embalsamados la protección que establezcan los reglamentos (fracción IX);
- IX Participar en la integración y funcionamiento de las diversas comisiones que por ley, deben formarse en el centro de trabajo (fracción X);

Derechos y obligaciones de los trabajadores

DERECHOS

Todos los trabajadores tienen derecho a una atmósfera eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La principal responsabilidad del cumplimiento de este derecho recae en el empleador.

ADÉMÁS, LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A:

- Recibir formación e información en materia de prevención de riesgos en el trabajo;
- Participar y ser consultado en todo lo relacionado con la prevención de riesgos en el trabajo;
- Permitir la actividad y abandonar el lugar de trabajo en caso de riesgo grave e inminente;
- Recibir una vigilancia periódica del estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo;
- Recibir protección de manera específica en caso de trabajadores especialmente sensibles, embarazadas, menores y trabajadores de empresas de trabajo temporal.

OBLIGACIONES

Los trabajadores tienen el deber de cuidar su propia seguridad y salud y la de aquellas otras personas que puedan verse afectadas por su actividad profesional.

Utilizar adecuadamente los equipos, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquiera otro medio con los que desarrolle su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facultados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que está trabajando.

Informar de inmediato acerca de cualquier situación que, a su juicio, implique un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.