



Mi Universidad

Cuadros sinópticos

Nombre del Alumno: Brandom Daniel Perez Guzmán

Nombre del tema: Unidad III, IV Y V.

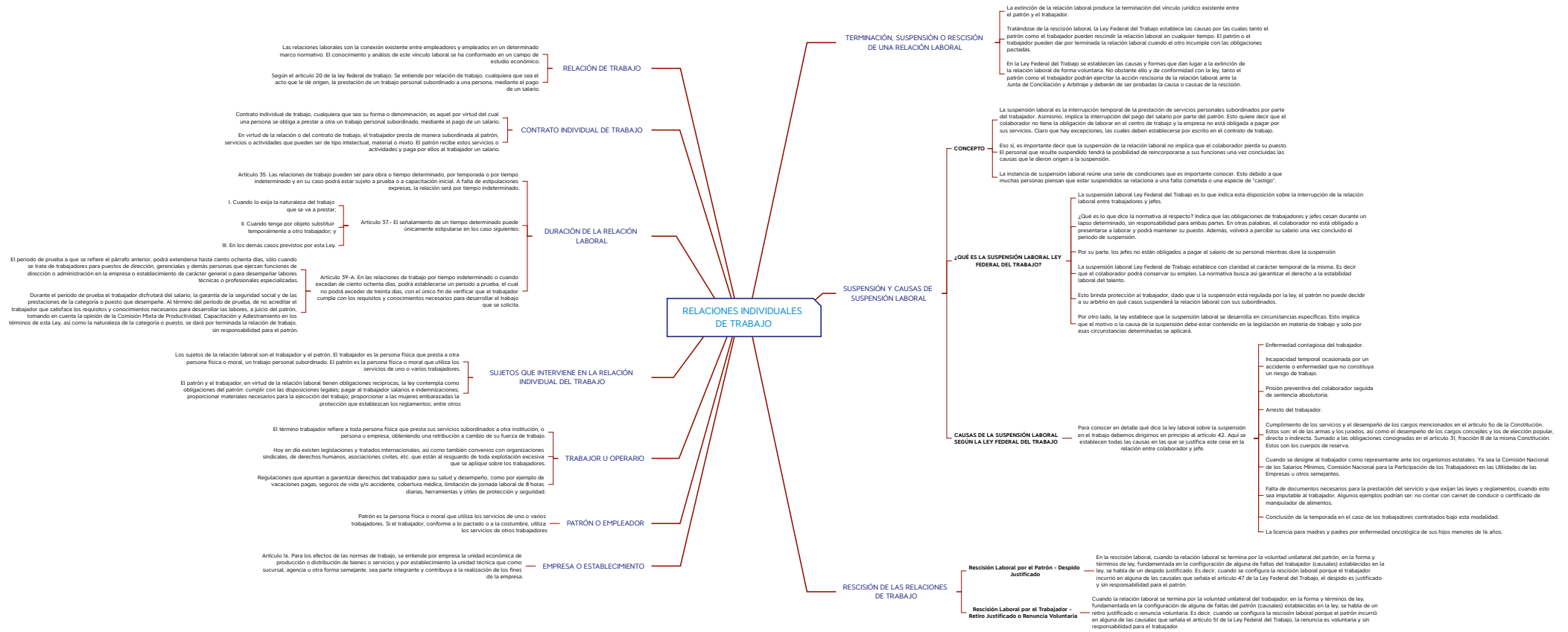
Parcial: 2°

Nombre de la Materia: Derecho Individual del Trabajo

Nombre del profesor: José Reyes Rueda

Nombre de la Licenciatura: Derecho

Cuatrimestre: 6°



CONDICIONES LABORALES

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 50, fracción II.
- 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 vespas o de comisión, 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 peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del público, o la asistencia 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 que se refieren al artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario que correspondiera a las horas de la jornada.

VACACIONES

- el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo se detalla claramente cómo se otorgan las vacaciones en el trabajo.
- 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 les correspondan durante el periodo de vacaciones.
- Las vacaciones jamás se deberán de compensar con remuneración alguna, es decir si tiene que coger el periodo a disfrutar.
- En caso de que la relación de trabajo termine antes de que se cumpla el año de servicio, el trabajador tendrá derecho a solicitar una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.
- Los patronos 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 corresponden y la fecha en que deberán disfrutarse.

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran 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.

SALARIO

FORMA

- Artículo 101: El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, valores, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.
- 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 si el convenio de CFDI ha probado el ser verificado en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción II del artículo 634 de esta Ley.

SALARIO MINIMO

COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) es un organismo público descentralizado creado mediante la reforma a la Fracción VI del artículo 125 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 los correspondientes reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el mismo Diario el 21 de diciembre de ese mismo año.
- Tiene como objetivo fundamental cumplir con lo establecido en el artículo 94 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, propiciándole la equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia.

AGUINALDO

- El aguinaldo es un derecho de los trabajadores establecido en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 97. 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.
- Quiénes 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, el patrón se hará responsable.
- En este caso, el trabajador contará con un año para reclamar ante las instancias jurisdiccionales competentes el pago de su aguinaldo.

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 trabajando en una empresa y ayudarle a encontrar otro empleo en el caso de que el despido haya injustificado.

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 125 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, todo vez que la participación es concebida como una retribución al esfuerzo productivo de los asalariados.
- Todo los trabajadores que presten 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 patronos 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.

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 del 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.

DIAS DE DESCANSO

¿Qué ocurre si a los trabajadores se les solicita que laboren en este día?

- I. El 1o. de enero;
 - II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 3 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 correspondan a la terminación 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 efectuar la jornada electoral.
- Los días de descanso obligatorio se encuentran señalados en el artículo 76 de la LFT, siendo estos:
- 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 doble normal más el día de descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.
- 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 acuerdo, resolverá la Junta 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.
- Tal y como lo marca el artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo mismo que señala:

SALARIO

TRATÁMASE DE SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO, SE ESTABLECERÁ ESPECÍFICAMENTE EN NATURALEZA.

- 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 requieren 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.
- Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente en naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerativo; de cómo el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal; y el respectivo los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que correspondiera a una jornada diaria.
- Artículo 83: El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.
- Artículo 84: El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, 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 remunerativo y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Debe fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.
- Artículo 86: A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

SALARIO MINIMO

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 los trabajadores.
- Gracias a esta regulación, ninguna empresa o empleador puede pagar menos a sus trabajadores y que sea una violación a los derechos laborales.
- El salario mínimo 2022 para de los \$14,570.07 pesos diarios. El total es de \$5,285 pesos al mes por trabajador. Dicha cantidad incluye a casi todos el país, con excepción de la zona de la frontera norte, donde sea mayor.

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 suscrita por dos testigos.
- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceros personas, cualquiera que sea la denominación en 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 laboral, 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 alternativo de pago serán cubiertos por el patrón.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

- Indemnización por despido injustificado.
- Utilidad:
- Prima vacacional:

MONTO REPARTIBLE

¿CÓMO SE DETERMINA EL PORCENTAJE?

- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomar en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

¿CÓMO SE DIVIDE EL REPARTO DE UTILIDADES?

- La utilidad repartible se divide 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 un 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.

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 lícitos. 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 resolución judicial.

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 féminas.

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

Estas potestades son parte de las denominadas garantías sociales que se perfilan para proteger y tutelar a ese grupo, pues se tiene la visión de que por la maternidad, las responsabilidades de crianza y de atención a la familia requieren de un entorno más propicio para lograrlo.

De acuerdo con la LFT esta igualdad sustantiva implica que tanto hombres como mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades a partir de sus diferencias biológicas, sociales y culturales.

TRABAJO DE MENORES

Artículo 173 - El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

Artículo 174. Los mayores de quince 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 patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años:

I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;
II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;

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 composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley.

Artículo 177 - La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

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

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

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; así mismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquellos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV. Proporcionarles 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 lineal con los puestos altos dentro de la misma a comparación con otros empleados.

De igual manera, estas personas son quienes reciben indicaciones por línea directa del patrón 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.

¿Que 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 realizan labores de la 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 debe a la naturaleza de las tareas que desempeña y no a la designación que se le otorgue al puesto en cuestión.

AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES

Artículo 285 - Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten su servicio, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

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

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

I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfecciona la operación que le sirva de base; y

II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

DEPORTISTAS PROFESIONALES

Los deportistas 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 lo menos, descansos, vacaciones, libertad sindical, contratación colectiva, y huelga. "Es idéntica la dignidad del trabajo humano aplicado a no importa qué actividad".

El deporte profesional debe ser protegido por las normas laborales. En el caso de los futbolistas, son seres humanos que ponen su energía de trabajo, con amor por su profesión, a disposición de una persona o de una organización en forma subordinada, pues están sujetos a los reglamentos, órdenes e instrucciones del club o empresa para el que trabajan.

Es de reconocerse el valor civil que tienen los futbolistas de organizarse sindicalmente para defender sus derechos. Un trabajador solo es una espiga que puede doblarse al peso económico, social y político de un patrón. Los futbolistas organizados pueden defender sus derechos y mejorar los beneficios que van obteniendo. Los futbolistas unidos alcanzan la fuerza de un manojo de espigas que difícilmente pueden doblarse o romperse. Obtienen la solidaridad de sus iguales en el país y obtienen la solidaridad de los futbolistas en el mundo.

