



Mi Universidad

Mapas Conceptuales

Nombre Del Alumna: Jhoani López Velázquez

Nombre Del Tema: Unidad 3 Y Unidad 4

1er Parcial

Nombre De La Materia: Ética Y Legislación

Nombre Del Profesor: David Armando Hernández Cruz

Nombre De La Licenciatura: Trabajo Social Y Gestión Comunitaria

9no Cuatrimestre

Pichualco, Chiapas 14 De Junio Del 2022



UNIDAD 3



Rescisión de las relaciones de trabajo.

La rescisión es la terminación de las relaciones de trabajo a petición de uno de los sujetos que intervienen en el vínculo laboral, cuando una de las partes incumple con sus obligaciones.



El incumplimiento de la obligación, puede nacer a través de una acción o de una omisión y debe ser considerado de carácter grave.

El término de las relaciones de trabajo podrá ser decretado por el patrón si se trata de una causa justificada

La rescisión laboral tiene efectos inmediatamente.

En caso de que el patrón solicite la rescisión deberá comprobar las causas que la originan de lo contrario estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con lo pactado en el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

El patrón que rescinda la relación de trabajo debe comprobar en el juicio laboral correspondiente la causal de despido.

Cuando el patrón despidiere al trabajador queda expuesto a las responsabilidades

en caso de una rescisión injustificada si el trabajador interpone una denuncia y demuestre que no existió una causal que diera pie a una rescisión con justificación.

Causales para rescindir una relación de trabajo.

La rescisión de la relación de trabajo debe definirse como la cesación o terminación de la relación de trabajo obrero-patronal, justificada o injustificadamente.

En su artículo 51, la Ley Federal del Trabajo establece

Que el patrón engañe al trabajador respecto de las condiciones de trabajo, sin embargo, esta causal quedará subsanada si el trabajador labora por 30 días bajo esas condiciones.

Que el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo a su cargo, cometan faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, su cónyuge, sus padres, sus hijos o sus hermanos.

Que el patrón por imprudencia o descuido comprometa la seguridad del establecimiento o las personas que se encuentran en él.

Que el patrón perjudique maliciosamente los utensilios o herramientas de trabajo del trabajador.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón



UNIDAD 4



Condiciones de trabajo.

Jornada de trabajo.

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

Jornada diurna: Es la comprendida entre las seis de la mañana y las ocho de la noche, la cual deberá tener una duración máxima de ocho horas.

Jornada mixta: Es la que comprende periodos de las jornadas diurnas y nocturnas y el tiempo de su duración es de siete horas y media.

Jornada nocturna: Es la que comprende de las ocho de la noche a las seis de la mañana, la cual deberá tener una duración máxima de siete horas.

Jornada reducida: Es un tipo especial de jornada aplicable a los menores de 16 años, que tiene como duración máxima la de seis horas.

- **Jornada especial:** Es la convenida por el trabajador y el patrón, respetando las condiciones generales del trabajo y su duración será de ocho horas diarias contemplando un día de descanso.
- **Jornada extraordinaria:** Es aquella jornada de trabajo que se prolonga respecto de la jornada normal de trabajo por circunstancias extraordinarias y que no podrá exceder nunca tres horas diarias ni tres veces en una semana.

Días de descanso

La Ley Federal del Trabajo regula los días de descanso del artículo 69 al 74; entre lo que dice que "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 74, en lista días obligatorios de descanso los cuales deben ser pagados.

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

Vacaciones.

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

Aguinaldo.

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

Derecho al aguinaldo.- Todos los trabajadores tienen derecho al pago del aguinaldo, siempre que efectivamente exista una relación laboral, independientemente del acto que le dé origen.

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



Salarios.

El salario es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado.

Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal (de jornada).

Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

Antigüedad.

Existen dos tipos de antigüedad:

La genérica, que se obtiene de manera acumulativa, día con día, en tanto que el vínculo contractual no se extinga

La de categoría, que se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y sirve de base para obtener ascensos en el trabajo



Participación de los trabajadores en el reparto

¿Qué es el reparto de Utilidades?

Es un derecho constitucional que tienen los trabajadores para recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa o un patrón.

¿Cuándo se debe recibir el Reparto de Utilidades?

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

¿Qué salario debe considerarse como base del reparto?

Exclusivamente el salario por cuota diaria, sin incluir otros ingresos como tiempo extra, gratificaciones, primas o cualquier otro derivado de su trabajo.



¿Para quienes No aplica el Reparto de Utilidades?



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

BIBLIOGRAFIA.

ÉTICA%20Y%20LEGISLACIÓN%20LIBRO%20.pdf