



## MAPA CONCEPTUAL

**Nombre del Alumno** ING. CHRISTIAN ESTÉVEZ HIDALGO

**Nombre del tema** Unidad III Y IV

**Parcial** 2

**Nombre de la Materia** DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

**Nombre del profesor** MTRA. GLADIS ADILENE HERNÁNDEZ LÓPEZ

**Nombre de la Licenciatura** DERECHO

**Cuatrimestre**

### Unidad III Condiciones laborales

Las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

El principio de igualdad en las condiciones de trabajo constituye uno de los más sólidos principios en que descansa nuestra vigente legislación laboral.

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Los objetivos principales de la finalidad de obtener una jornada de trabajo más justa, se vieron coronados a principios del siglo XX al establecerse en la Constitución de 1917 que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias y además se conquistaron otros derechos

**Días de descanso** El derecho mexicano reconoció dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los trabajadores, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.

que el descanso semanal no es lo suficientemente restaurador de los potenciales físicos y mentales del trabajador, estatuyó la figura jurídica de las vacaciones. Los trabajadores poseen el derecho de disfrutar su período vacacional pagado. Los días de vacaciones serán días laborables, si interfiere un día de

El salario tiene características que se encuentran establecidas en la ley federal del trabajo, entre los cuales, se describen a continuación las siguientes. Debe ser remunerador. De acuerdo con los artículos 5º, fracción VI, y 85 de la citada ley laboral, el salario debe ser remunerador, esto es, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado.

**3.5 Formas** Las formas del salario son las diversas maneras de pagar el salario al trabajador por su trabajo. Existen diversas formas que a continuación se señalan: 1.- Unidad de tiempo Es aquel en donde la retribución se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio.

2.- Unidad de obra Es aquel donde la retribución se paga en función de los resultados del servicio que presta el trabajador: es lo que se conoce como salario a destajo, dependiendo de las unidades de trabajo que se realice será el pago. 3.- Comisión Es aquel en donde la retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador

**3.9 Aguinaldo** Una de las costumbres del pueblo mexicano es celebrar "algunas festividades en el mes de diciembre que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque está destinado a cubrir necesidades diarias", según lo expresa la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el artículo 87 señala:

**Procedimiento de reparto**  
derecho a recibir sus utilidades, por lo menos deberá haber trabajado 60 días.\*El pago de las utilidades a los trabajadores deberá hacerse dentro de los 60 días después de la declaración fiscal anual.\*El salario de los trabajadores será el de cuota diaria.\*No se hará compensación con los años de pérdida.\*El pago de

La Ley Federal del Trabajo define las jornadas de trabajo y pueden clasificarse de la siguiente manera de acuerdo a su duración: Diurna Es la comprendida entre las seis y las veinte horas (artículo 60). El máximo legal de su duración es de ocho horas (artículo 61).

**Artículo 74.** Son días de descanso obligatorio: I. El 1o. de enero;

El artículo 76 de la ley laboral vigente establece lo siguiente: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferiores a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de

Esta cualidad significa que ningún trabajador podrá recibir un salario inferior al mínimo general o profesional en su caso, cuando trabaje la jornada máxima legal y si por alguna circunstancia labora menos de la jornada máxima, será válido que se le pague la parte proporcional. En todo caso deberá observarse un criterio de proporcionalidad.

**3.6 Salario mínimo** El concepto de salario mínimo lo establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 90 que a la letra dice: El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos

de fijar y modificar los salarios mínimos profesionales que regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación de

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado

**3.14 Empresas exentas del reparto de utilidades**

-**Nocturna** Es aquella que abarca de las veinte horas a las seis horas (artículo 60) y tiene una duración máxima de 7 horas (artículo 61).

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 correspondiera a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; VIII. El 25 de diciembre; IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada

7 servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.

Este criterio de proporcionalidad significa que ningún trabajador podrá recibir un salario inferior al mínimo general o profesional en su caso, cuando trabaje la jornada máxima legal y si por alguna circunstancia labora menos de la jornada máxima, será válido que se le pague la parte proporcional. En todo caso deberá observarse un criterio de proporcionalidad.

**1.- Salario mínimo general** La ley del trabajo en el artículo 90 en su párrafo segundo establece "El salario mínimo tendrá que ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos", recordemos que cada año, se actualiza este monto económico, por lo que actualmente en el presente año 2022, el salario mínimo, se encuentra establecido, en dos zonas geográficas, la zona sur y la zona norte o también conocida como zona libre de la frontera.

**3.8 Normas protectoras del salario** El legislador no ha querido limitarse al regular todo lo relativo al salario con una simple indicación de la forma de determinarlo. Son tantos los recursos ilícitos que se emplean para disminuir o afectar de algún modo el ingreso de los trabajadores que ha sido necesario crear un capítulo especial que permita, hasta donde sea posible, hacerlo con base en disposiciones legales

transcurso del tiempo que el trabajador presta sus servicios en su fuente laboral, prestación que se fundamenta en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Una de las prestaciones más recientes que benefician al trabajador es precisamente la prima de antigüedad, que se otorga a los trabajadores de planta en el

1.- "Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento. 2.- 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. 3.- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración. 4.- 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. 5.- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia

mixta cubrir entre períodos que las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y media o más, se considerará nocturna (artículo 60)

Características de las horas extraordinarias: • Que deba prolongarse la jornada convenida que no necesariamente debe ser a jornada legal. • Que la prolongación se deba a circunstancias extraordinarias. • Que las circunstancias extraordinarias sean motivadas por una necesidad patronal.

7 servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.

Este criterio de proporcionalidad significa que ningún trabajador podrá recibir un salario inferior al mínimo general o profesional en su caso, cuando trabaje la jornada máxima legal y si por alguna circunstancia labora menos de la jornada máxima, será válido que se le pague la parte proporcional. En todo caso deberá observarse un criterio de proporcionalidad.

**2.- Salario mínimo profesional** Es la cantidad menor que se va a pagar a un trabajador que cuenta con ciertos conocimientos y destrezas en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o que cuenta con alguna profesión, especialidad u oficio y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales.

tiendas de raya. Esto quiere decir que los patrones no podrán obligar a los trabajadores a que adquieran sus bienes y servicios en lugares determinados, ya que estos tienen la plena libertad de disponer de su salario y adquirir sus bienes y servicios donde mejor les

**3.11 Participación en las utilidades de la empresa** El reparto de las utilidades es de tal importancia que se encuentra fundamentado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción IX del artículo 123 y señala que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, asimismo la ley reglamentaria de este artículo constitucional que es la Ley Federal del Trabajo, establece ciertas excepciones para quienes tiene este derecho y qué empresas o establecimientos no están obligados a otorgarlas.

**3.15 Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas** Por disposición de la ley del trabajo, esta comisión tiene como objetivo fundamental, realizar los estudios necesarios para determinar las condiciones de la economía nacional y fijar el porcentaje de utilidad que las empresas tienen la obligación de otorgar a sus trabajadores

Su duración máxima es de siete horas y media (artículo 61).

Características de las horas extraordinarias: • Que deba prolongarse la jornada convenida que no necesariamente debe ser a jornada legal. • Que la prolongación se deba a circunstancias extraordinarias. • Que las circunstancias extraordinarias sean motivadas por una necesidad patronal.

7 servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.

Este criterio de proporcionalidad significa que ningún trabajador podrá recibir un salario inferior al mínimo general o profesional en su caso, cuando trabaje la jornada máxima legal y si por alguna circunstancia labora menos de la jornada máxima, será válido que se le pague la parte proporcional. En todo caso deberá observarse un criterio de proporcionalidad.

2.- Salario mínimo profesional Es la cantidad menor que se va a pagar a un trabajador que cuenta con ciertos conocimientos y destrezas en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o que cuenta con alguna profesión, especialidad u oficio y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales.

Prohibición de imponer multa al trabajador. El artículo 107 de la ley del trabajo señala: "Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto".

**Monto repartible** La Ley Federal del Trabajo en el artículo 118 señala: Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, 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 reinversión de capitales.

3.15 Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas Por disposición de la ley del trabajo, esta comisión tiene como objetivo fundamental, realizar los estudios necesarios para determinar las condiciones de la economía nacional y fijar el porcentaje de utilidad que las empresas tienen la obligación de otorgar a sus trabajadores

Unidad IV  
Trabajos especiales

**Trabajo de mujeres**  
El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales.

Es por ello que la legislación jurídica laboral ha creado una serie de medidas dirigidas a proteger a la mujer en estado de gravidez, encontrando su regulación jurídica en los artículos del 164 a 172 de la citada legislación laboral, así, los derechos que tiene en este periodo son:<sup>1º</sup> Desde el momento en que la mujer sabe que se encuentra en estado de gravidez debe hacer del conocimiento de esta circunstancia a su patrón, para evitar que sea: Ponga en peligro la salud de la mujer o del producto. b. No se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas. c. No se le permite el trabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales y de servicio después de las 10 de la noche.

<sup>3º</sup> Durante el periodo de embarazo la mujer no podrá realizar trabajos excesivamente fuertes o pesados tales como, levantar, trepar o empujar objetos pesados, estar de pie por un largo tiempo, y deberá evitar cualquier acción que pueda alterar su estado psíquico y nervioso.<sup>4º</sup> Los periodos de descanso después del parto se prorrogarán por el tiempo necesario para el caso en que la trabajadora se encuentre imposibilitada para prestar su servicio a causa del embarazo del parto; y tendrá derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días

<sup>5º</sup> En el periodo de lactancia tendrá derecho a dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.<sup>6º</sup> Al término de su descanso tendrá derecho la trabajadora a regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha de parto.<sup>7º</sup> Tendrán derecho a los servicios de guardería infantil que los prestará el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

edad y regular su actividad laboral tratando de esta manera evitar que se afecte seriamente su desarrollo normal físico, emocional y sus buenas costumbres.

**Trabajo de menores** Los menores de edad que se ven en la necesidad de trabajar, en la mayoría de los casos lo hacen por problemas económicos en sus hogares, esta situación es, lamentablemente, una realidad. La Ley Federal del Trabajo contiene diversas disposiciones legales que tienen como objetivo proteger a los trabajadores mayores de quince y menores de dieciocho años de

<sup>3º</sup> Los menores de edad: Deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo. b. Deberán someterse a exámenes médicos periódicos que ordene la autoridad para demostrar su estado de salud físico y mental. c. Deberán presentar constancia para demostrar que están realizando sus estudios. d. Y en caso de ser menores de 15 años y menores de 18 años. <sup>2º</sup> Deben estar protegidos y vigilados por medio de Inspección del Trabajo que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**trabajadores de confianza** Los trabajadores son el talento que mueve a las empresas y ejecutan labores o crean estrategias para la mejora de procesos buscando altos índices de productividad y resultados orientados al cumplimiento de metas.

Dirección  
Supervisión  
Inspección  
Fiscalización  
Vigilancia

Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomarán en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club. -La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al cincuenta por ciento, se aumentará en un cinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos.

**Agentes de comercio y otros semejantes** Los agentes de comercio laborales son aquellos que prestan un servicio personal subordinado relacionado con actividades de venta de bienes o servicios a cambio de un salario determinado en una prima o un porcentaje del valor de lo vendido.

**Deportistas profesionales** Se consideran deportistas profesionales a los jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes. Este tipo de contratos se podrán suscribir por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones, solo a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado

El artículo 294 de la Ley Federal del Trabajo señala el tipo de salario que podrán percibir este tipo de trabajadores y serán por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

1.- "La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales, el reglamento o el artículo que la contengan.

**Trabajo a domicilio** Es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. El salario que reciben este tipo de trabajadores es por destajo, es decir de acuerdo con la productividad que ejecuten por la elaboración del número de piezas que produzcan al día, ese salario no puede ser de menor precio que el similar realizado en el taller.

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

**Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.** En este tipo de trabajo está enfocado a los empleados de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos similares. La forma de su salario es variable, ya que además de su sueldo, por lo común reciben propinas, cuya retribución no es dada por los patrones, si no por los clientes como agradecimiento por el servicio brindado, este tipo de propinas se destina directamente a los trabajadores y el patrón no tendrá derecho a ellas.

**Industria familiar** Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

Artículo 351.- Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos. Artículo 352.- No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a la higiene y seguridad. Artículo 353.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.

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

Este tipo de trabajo se aplica a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las

relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e los fines propios de estas instituciones.



Trabajador académico: es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por la misma.-Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

Derechos y obligaciones patronales Tanto los trabajadores como los patrones tienen obligaciones y prohibiciones para desarrollarse en su fuente laboral, motivos por los cuales fue necesario normarse en la Ley Federal del Trabajo, más aún se tienen que dar a saber a éstos en los contratos laborales y en sus reglamentos internos de la empresa o establecimientos, a esto se le llama libertad en el empleo, que de acuerdo a su conocimiento científico, usted comprende que es un principio laboral.

I.-Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;II.-Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;III.-Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

XV.-Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

XXV.-Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, enterar los descuentos en orden de prelación, primero al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

Derechos y obligaciones de los trabajadores Ya conocimos las obligaciones de los patrones, ahora veremos el papel que debe desempeñar el trabajador en su fuente laboral, de lo contrario si éste se niega a cumplirlas, el patrón tiene todo el derecho de rescindirle de su empleo, las cuales se enlistan en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, y son:

IV.-Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;V.-Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;VI.-Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

VII.-Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;VIII.-Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;IX.-Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo,

XXVIII.-Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley, yXXIX.-Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.XXIX Bis.- Otorgar las facilidades conducentes a los trabajadores respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.

I.-Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;III.-Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;IV.-Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;V.-Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;VI.-Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el

VII.-Observar buenas costumbres durante el servicio;VIII.-Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;IX.-Integrar los organismos que establece esta Ley;X.-Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XI.-Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;XII.-Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

X.-Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo,

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

III. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a las personas y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; yXIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

XIII.-Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;XIV.-Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

XXII.-Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;XXIII.-Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento;XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

