

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

PLANTEL "VILLAFLORES"



"DERECHO LABORAL"

ALUMNA: LÓPEZ MORALES DANIA BELÉN.

CATEDRÁTICA: HENNING FONSECA ANDREA DEL ROSARIO.

MATERIA: DERECHO LABORAL.

SEMESTRE: 9°

VILLAFLORES, CHIAPAS A 04 DE JUNIO DEL 2022

Principios generales de derecho laboral.

Principio protector: Es el principio más conocido del derecho del trabajo, ya que también es el más importante, y hace referencia a la “protección” que se le otorga al empleado o empleador cuando la parte contraria tiene un abogado que le defiende legalmente.

Principio de irrenunciabilidad de derechos: Este principio hace referencia a la negativa que recibe una parte de una relación laboral al negarse voluntariamente a disfrutar de los derechos laborales establecidos en la ley.

Principio de continuidad laboral: En caso de que un empleado no cuente con otra fuente de ingresos, este principio le permite para solicitar una extensión de su contrato de trabajo.

Principio de supremacía de la realidad: Hace referencia a la búsqueda de la verdad que los profesionales expertos en derecho del trabajo ponen en práctica para conocer la “realidad” detrás de una relación laboral.

Principio de razonabilidad: Este principio es el que hace más comprensible el punto de vista de cada parte en una relación laboral. Pues, hace referencia al sentido común que deben tener para cumplir con sus deberes, ejercer sus derechos y llegar a acuerdos.

Principio de buena fe: Este otro principio intenta darle un voto de confianza a ambas partes de una relación laboral presumiendo que sus conductas son de buena fe. Aunque, también establece que de ser lo contrario debe ser demostrado.

Derecho y obligaciones de patrón empleado.

Pagar los salarios e indemnizaciones (fracción II).

Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo (fracción III).

Guardar a los trabajadores a debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra (fracción VI).

Informar al sindicato titular del contrato colectivo y los trabajadores de la categoría inmediata inferior, de los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse (fracción XI).

Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores (fracción XV).

Cumplir con las disposiciones de seguridad, salud, medio ambiente y reglamentos para prevenir los riesgos profesionales (fracción XVII).

Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo realicen en las instalaciones de las empresas, con la intención de cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo (fracción XXIV).

Proporcionar a las trabajadoras embarazadas la protección que establezcan los reglamentos (fracción XXVII).

Participar en la integración y funcionamiento de las diversas comisiones que, por ley, deben formarse en el centro de trabajo (fracción XXVIII).

Para el caso que el patrón no cumpla con las posiciones de la ley laboral, puede caer en responsabilidad por no cumplir con su obligación.

Pagar los salarios e indemnizaciones.

Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, de buena calidad y en buen estado, para la ejecución del trabajo; y repararlos en cuanto dejen de ser eficientes, siempre y cuando los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramientas propias.

Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo, pertenecientes al trabajador.

Proporcionar a los trabajadores el número suficiente de asientos o sillas, en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajos análogos, así como en los establecimientos industriales, cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

Pagar lo necesario para el sostenimiento, en forma decorosa, de los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos.

Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia.

Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor a 5000 metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.

Proporcionar a los sindicatos, en los centros rurales, un local para que instalen sus oficinas.

Expedir cada 15 días, por solicitud de los trabajadores, una constancia escrita de números de días trabajados y del salario percibido.

Expedir al trabajador que lo solicite (o separe de la empresa), dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

Fijar y difundir la disposición conducente de los reglamentos de salud y medio ambiente en un lugar visible de los establecimientos y lugares donde se presta el trabajo.

Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias.

Realizar las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y cajas de ahorro.

Remuneración.

Remuneración al pago o retribución de un servicio o trabajo establecido en el contrato de trabajo. La remuneración es la cantidad de dinero o cosas que se da a una persona como pago de su servicio o trabajo.

La remuneración es sinónimo de salario o sueldo. Como tal, la remuneración puede ser vista como una contraprestación en el ámbito laboral, ya que el trabajador o empleado realiza tareas con el propósito de aumentar el capital y prestigio de la empresa, mientras que el patrono paga por sus labores.

En principio, existe una remuneración o salario mínimo lo cual es definido por ley, siendo ajustable todos los años tomando en cuenta el costo de la vida para ese momento.

Jornada de trabajo.

La **jornada de trabajo** es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio. La duración dependerá del horario en que se presten los servicios y puede ser:

- **Diurna:** de 6:00 a 20:00 horas.
- **Nocturna:** de 20:00 a 6:00 horas.
- **Mixta:** tiene períodos tanto de la jornada diurna como de la nocturna, cuidando que el período nocturno sea menor a tres horas y media.

Jornada continúa

Si entras a las 8:00 y sales a las 16:00 horas, por ley tienes derecho a tomar media hora de descanso (por lo menos) en la cual podrás consumir tus alimentos o enfocarte en otras cosas. De esta manera se considera una jornada **continua** de 8 horas, en donde se sigue considerando tiempo efectivo de trabajo.

Jornada discontinua

Para que una jornada se considere **discontinua**, el periodo de descanso otorgado al trabajador deberá ser al menos de una hora. Es decir, si el colaborador tiene un horario de trabajo de las **9:00 a las 15:00**, el periodo para tomar dicho descanso es de **15:00 a 16:00**, y reingresa a sus laborales de **16:00 a 18:00**. ¡La jornada más común!

Prima vacacional.

La prima vacacional es la cantidad de dinero extra al salario que **se le paga al trabajador para el disfrute de sus vacaciones**. La prima vacacional está reconocida en la **Ley Federal del Trabajo** de México mediante los artículos que van desde el 76 hasta el 81.

El monto de la prima vacacional debe representar el 25% del salario del trabajador. Ese es el porcentaje mínimo fijado en la ley (artículo 80); aunque **hay empresas que pagan un promedio mayor como parte de su plan de incentivos u otras estrategias**.

Prima dominical.

La **Prima dominical** es el monto adicional que paga el patrón al trabajador por laborar el día domingo, cuando tenga como descanso cualquier otro día de la

semana, según definición de la Profedet (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo), organismo perteneciente a la STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social).

Es importante aclarar que esta prima no es equivalente a que se trabajen los 7 días de la semana y, en compensación, se pague el séptimo. La ley establece que la prima aplicará cuando al trabajador se le deba asignar otro día de la semana para su descanso, incluso si es de forma permanente porque así lo requiere el esquema operativo de la organización.

Negociaciones colectivas.

Negociación colectiva se refiere a las negociaciones entre un empleador y un grupo de empleados para establecer condiciones de empleo. El resultado de este procedimiento es un **convenio colectivo**. En general, los **sindicatos** u otras organizaciones laborales representan a los empleados en la negociación. La negociación colectiva está regulada por las leyes federales y estatales, por las normas de agencias administrativas y por las decisiones judiciales. En las áreas donde las leyes federales y estatales se superponen, las leyes estatales no tienen efecto.