



Universidad del sureste

Materia:

Derecho laboral

Tema:

Principios generales del derecho laboral

Profesor:

Andrea henning fonseca

Alumno:

José Ivan Gumeta Gómez

Fecha:

08/06/22

Derechos y obligaciones de empleados y patrones...

Patrones

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, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra (fracción VI).
- IV. 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).
- V. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores (fracción XV).
- VI. Cumplir con las disposiciones de seguridad, salud, medio ambiente y reglamentos para prevenir los riesgos profesionales (fracción XVII).
- VII. 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).
- VIII. Proporcionar a las trabajadoras embarazadas la protección que establezcan los reglamentos (fracción XXVII).
- IX. Participar en la integración y funcionamiento de las diversas comisiones que, por ley, deben formarse en el centro de trabajo (fracción XXVIII).

Derechos

Derecho de administración: El patrón puede dirigir y gestionar absolutamente todo lo relacionado al trabajo, incluyendo las tareas a realizar, los salarios, los horarios, el lugar de trabajo y más. Mientras todo esto esté dentro de la ley, un trabajador tiene que respetar las decisiones del patrón.

Derecho de elección: De acuerdo con este derecho, el patrón puede asignar a la persona que crea más capacitada en un puesto de trabajo. Pero siempre debe de tenerse presente que el 90% de los trabajadores en una empresa tienen que ser mexicanos. Además, esta elección no debe de ser hecha discriminando a nadie, como lo indica la Ley Federal del Trabajo.

Derecho de fidelidad: El patrón tiene que cumplir con sus obligaciones, así como los trabajadores. Cuando ambos respetan estas obligaciones, hay lealtad entre ellos. Por eso, si un patrón cumple con sus obligaciones, tiene derecho a que el trabajador también cumpla con las suyas, por ejemplo, al asistir en el horario indicado, hacer bien el trabajo o no revelar secretos de la empresa.

Derecho a tener un papel en las comisiones mixtas: Las comisiones mixtas son organismos donde se discuten temas de interés tanto para los trabajadores como para los patrones. Por ejemplo, los salarios, las utilidades, etc. El patrón tiene derecho a formar parte de estas comisiones.

Derecho a premiar o a sancionar: El patrón tiene la capacidad de premiar a alguien por su buen trabajo. Pero si un trabajador no está cumpliendo con lo que debería, el patrón tiene derecho a sancionarlo. Todo esto debe de hacerse de forma justificada.

Derecho de despedir a un trabajador: El patrón puede despedir a alguien si se cumple con alguno de los puntos indicados en el artículo 47 de la LFT.

Empleados

Derechos

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

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.

Paralizar 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 afectados por su actividad profesional.

Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, 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 ésta tenga lugar.

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

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

Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras.

Los principios generales del Derecho del Trabajo

son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la vinculación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho.

Los principios generales del derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

Fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.

Fuente interpretadora: sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles

Principios básicos del derecho Laboral

El principio protector es el principio más importante del derecho laboral. Es el que lo diferencia del derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del derecho privado.

El principio protector contiene tres reglas;

Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.

Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.

Regla in dubio pro operarium: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

Principio de irrenunciabilidad de derechos

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

Como es natural debemos saber que en Derecho Laboral, se conoce como el principio de continuidad laboral, a aquel principio que instruye al juez, ante duda, estimar la duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada.

Principio de supremacía de la realidad

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

Principio de razonabilidad

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno. No es razonable que un trabajador reclame el pago de 4 horas extras diarias que no le fueron abonadas cuando su jornada habitual son 8 horas y además tiene otro empleo de 4 horas por día.

Principio de buena fe

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

Remuneración

Cuando se habla de remuneración, se refiere a todo tipo de retribución que recibe un trabajador por las labores que realiza en una empresa. Se trata de los beneficios que el patrón otorga al colaborador por la prestación de un servicio personal subordinado. En otras palabras, lo mínimo que le debe dar por el trabajo que este lleva a cabo. Las remuneraciones laborales, en este caso, se constituyen como uno de los factores que determinan la existencia de una relación de trabajo entre empleador y trabajador.

El salario es la remuneración laboral más común. Se trata de la retribución que paga el patrón al personal por su trabajo. En el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se encuentran algunos de sus detalles y variantes. De este modo, se especifica que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de otra manera.

Prestaciones laborales

Otra de las remuneraciones laborales son las prestaciones. Se trata de derechos irrenunciables del trabajador. Estas forman parte de las obligaciones del patrón en la relación laboral, por tanto, en la gestión de nóminas se las considera como parte del salario.

Las prestaciones básicas son:

Vacaciones . Es el derecho a 6 días de vacaciones pagados el primer año trabajado. A partir del segundo año, se adicionan 2 días más por cada año laboral, hasta llegar a los 12 días de vacaciones.

Prima Vacacional . Con la prima vacacional los trabajadores reciben un 25% más sobre el salario.

Aguinaldo . Esta es una gratificación anual que el patrón paga a sus colaboradores al finalizar un año calendario de trabajo. El monto mínimo equivale a 15 días de salario. Se lo conoce también como aguinaldo navideño .

Seguro Social . La empresa debe asegurar la afiliación del trabajador al Seguro Social. Esto le brinda cobertura de salud y la correspondiente a las distintas incapacidades laborales .

Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) . Si la empresa genera un ingreso anual superior a los \$ 300.000 pesos, entonces está obligada a repartir las utilidades entre el personal.

Formación . La capacitación y adiestramiento es otra de las prestaciones exigidas por ley. El objetivo es elevar las competencias laborales de los trabajadores y aumentar el nivel de productividad de la organización.

Prima de Antigüedad . El tiempo que un colaborador pasa en una empresa también debe ser recompensado. Por ello, existe la prima de antigüedad como prestación. La misma equivale a 12 días de salario, por cada año trabajado.

Otro de los tipos de remuneración que se pueden brindar en un centro de trabajo son los honorarios. Se trata del pago independiente que reciben las personas que prestan un servicio de manera a una empresa o servicio individual. Estos colaboradores brindan un servicio, pero no se trata de un vínculo de subordinación, sino que se da de forma independiente. Por lo tanto, tampoco hay salario. Lo que se establece es un contrato por honorarios y una remuneración acorde a ese tipo de vínculo contractual.

El derecho mexicano regula esta clase de acuerdos de prestación de servicios profesionales. Son contratos de naturaleza civil en los que las partes firmantes fijan, de común acuerdo, los alcances del mismo. Allí se establece la naturaleza del trabajo a realizar, y la remuneración por honorarios correspondientes.

Sobresueldo

Otra remuneración del personal que podemos encontrar en México es el sobresueldo. Se trata de una retribución extra y complementaria al sueldo normal del trabajador, de ahí su nombre "sobresueldo". La forma más común de sobresueldo es el pago de horas extra . Cuando un colaborador trabaja más horas que las estipuladas en su jornada laboral, estas se cuentan como horas extra y constituyen un pago adicional al sueldo regular. Lo mismo ocurre si el personal trabaja fines de semana, días festivos o días libres. Las horas de trabajo extraordinario se pagan un 100% más del salario correspondiente a las horas de la jornada regular. Es decir, se pagan el doble. De acuerdo con lo que dicta la ley, no

se pueden realizar más de 3 horas extra diarias y más de 3 días semanales. En caso de que se supere ese límite, la remuneración será de un 200% mayor a lo convenido en una hora de trabajo ordinaria.

percepciones extraordinarias? Básicamente, cualquier retribución, en efectivo o en especie, que el trabajador recibe por parte del patrón, adicional a su salario.

Podemos identificar como remuneración extraordinaria los siguientes conceptos:

Tiempo extra: el sobresueldo se considera una percepción extraordinaria. En principio, porque no es algo que se da de forma regular. En segundo lugar, porque se trata de un pago extra al sueldo que recibe normalmente el trabajador.

Bonos . Los bonos son instrumentos creados para el beneficio del talento, pero también para aumentar la motivación y productividad en las organizaciones. Se trata de una remuneración que suele otorgar de forma anual en base al desempeño del personal. El monto de esta retribución suele calcularse en relación al sueldo anual del trabajador. Así, puede llegar a representar hasta un 15% de lo ganado en un año por este. En otros casos, se ofrece un mes completo extra en concepto de bono.

Comisiones . El pago de comisiones a los trabajadores se suele dar en el área comercial o de ventas. Se trata de un porcentaje que recibe el trabajador en función de la cantidad de ventas realizadas.

Premios . Hay ciertas acciones que pueden ser premiadas en una empresa, por ejemplo, la asistencia o la puntualidad. Esta clase de premios pueden entregarse en dinero o especies. El caso es que se constituye como otro tipo de remuneración del personal.

salario emocional

Se trata de todas las remuneraciones laborales que no se vinculan al salario económico. En lugar de ello, estas ayudan a aumentar el bienestar de los trabajadores en sus espacios de trabajo.

El también denominado pago emocional es un conjunto de beneficios que no se traducen en dinero. Sin embargo, sí aportan a la calidad de vida del colaborador dentro y fuera de la empresa. Hablamos de detalles como salir temprano los viernes, contar con un horario flexible o participar en actividades recreativas, entre otras. Estas pueden hacer que el personal se sienta realmente a gusto en su entorno laboral. Lo que, de algún modo, contribuiría a su bienestar ya su productividad.

Jornada laboral

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, es el tiempo durante el cual el colaborador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Las compañías definen la Jornada Laboral para sus colaboradores de acuerdo a las necesidades y a las políticas de la compañía, bajo el marco regulatorio de la ley.

En las organizaciones se establece el tiempo de Jornada Laboral para el colaborador, en el momento de la contratación y queda establecido en el contrato de trabajo.

El patrón fijará la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Tipos de Jornada Laboral

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 60, define la duración de la Jornada Laboral y podrá ser:

-Jornada diurna: Es la comprendida entre las seis y las veinte horas. La duración máxima de la jornada será de ocho horas.

-Jornada nocturna: Es la comprendida entre las veinte y las seis horas. La duración máxima de la jornada será de siete horas.

-Jornada mixta: Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se considerará jornada nocturna, siete horas y media la mixta.

La jornada laboral, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, es el tiempo durante el cual el colaborador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Las compañías definen la Jornada Laboral para sus colaboradores de acuerdo a las necesidades y a las políticas de la compañía, bajo el marco regulatorio de la ley.

En las organizaciones se establece el tiempo de Jornada Laboral para el colaborador, en el momento de la contratación y queda establecido en el contrato de trabajo.

El patrón fijará la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Prima vacacional

Es un derecho que todo trabajador con contrato bajo la Ley Federal del Trabajo (LFT), tiene acceso. Según el artículo 80 de la LFT, la prima vacacional trata de lo siguiente:

“Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones”.

En otras palabras, la prima vacacional es una cantidad adicional de dinero que se paga para “el disfrute de las vacaciones”. Vale decir, una bonificación para que el trabajador o trabajadora tenga mejor pasar.

Prima dominical

Si bien los días de descanso pueden ser fijados de común acuerdo entre trabajadores y patrón, procurando que estos sean en domingo (Art. 71, LFT) existen empresas cuyo rubro o actividad preponderante les exige laborar en estos días.

Para ese caso, el mismo artículo 71 estipula el pago de una prima adicional que debe cubrirse a los trabajadores que laboren en domingo regularmente y cuyo descanso normal sea en otro día de la semana, es decir se deberá cubrir la Prima Dominical, un pago extra del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

En los casos en que los trabajadores que descansan normalmente en domingo, pero que por causa extraordinaria laboren ese día, tendrán derecho a percibir un ingreso independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado, en términos del artículo 73 de la LFT.

Negociación colectiva

Es un derecho fundamental, firmemente sustentado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y reafirmado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que la Organización adoptó en 1998. La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, y la igualdad de trato.

El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores. En los convenios colectivos también se pueden regular los derechos y responsabilidades de las partes en la relación de empleo, lo que permite asegurar que en las industrias y lugares de trabajo imperen condiciones armoniosas y productivas. Además, potenciar el carácter inclusivo de la negociación colectiva y los convenios colectivos es un medio esencial para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección laboral.