



### Cuadro Sinóptico

**Nombre del Alumno:**  
Torija González Andrea.

**Nombre del tema:**  
Condiciones laborales y Trabajos especiales.

**Parcial:**  
III, IV

**Nombre de la Materia:**  
Ética y Legislación.

**Nombre del profesor:**  
Hernández López Gladis Adilene.

**Nombre de la Licenciatura:**  
Trabajo Social y Gestión Comunitaria.

**Cuatrimestre:**  
Noveno.

Condiciones laborales y Trabajos especiales

Condiciones laborales

Normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo

- Jornada de trabajo
  - Diurna
  - Nocturna
  - Mixta
  - 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.
    - Que la prolongación de la jornada extraordinaria no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

- Días de descanso
  - Artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo
    - “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.
  - Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo
    - Son días de descanso obligatorio
      - 1o. de enero
      - El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
      - El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
      - 1o. de mayo
      - El 16 de septiembre
      - El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
      - 1o. de diciembre de cada seis años, cuando correspondía a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
      - El 25 de diciembre
      - El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

El segundo párrafo del artículo 71 de esta ley dispone lo siguiente: Los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

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

- Salario
  - Debe ser remunerador
  - Debe ser suficiente
  - Debe ser determinado o determinable
  - Debe cubrirse periódicamente
  - El salario en efectivo debe de pagarse en moneda del curso legal
  - El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo
- Formas de salario
  - Unidad de tiempo
  - Unidad de obra
  - Comisión
  - A precio alzado
- Salario mínimo
  - El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo
- Comisión nacional de los salarios mínimos
  - Salario mínimo general
  - Salario mínimo profesional
  - La Comisión Nacional de Salarios Mínimos podrá auxiliarse de Comisiones Consultivas para cumplir con su objetivo

- Normas protectoras del salario
  - La prohibición de las tiendas de raya.
  - El lugar de pago del salario.
  - Prohibición de imponer multa al trabajador.
  - Prohibición de efectuar descuentos al salario del trabajador
  - Prohibición de reducir los salarios.

Aguinaldo: 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.

Prima de antigüedad: La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que renuncien a su trabajo siempre y cuando hayan cumplido 15 años de servicio, pero si lo despiden o le rescinden la relación laboral, se le pagará en cualquier tiempo, esto quiere decir, que no importa el número de años trabajados. También se pagará a los deudos del trabajador fallecido, independientemente de los años que haya laborado, y al trabajador en caso de incapacidad total permanente.

Participación en las utilidades de la empresa: Artículo 123. 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 otorgarlos.

Monto repartible: Artículo 118 señala: Es importante señalar que las utilidades se van a repartir tomando en cuenta el número de días efectivos laborados por el trabajador

- Procedimiento de reparto
  - Para que un trabajador tenga 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 las utilidades no integrará salario.
- Empresas exentas del reparto de utilidades
  - Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento
  - Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento
  - Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración
  - Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes
  - -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 fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio

- Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas
  - Funciones
  - Obligaciones

Condiciones laborales

Trabajo de mujeres: 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:

- Ponga en peligro la salud de la mujer o del producto.
- No se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas.
- No se le permite el trabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales y de servicio después de las 10 de la noche.

La mujer tendrá derecho a disfrutar de una licencia maternal que consistirá en un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con pago de su salario íntegro. Durante el periodo de embarazo la mujer no podrá realizar trabajos excesivamente fuertes o pesados. 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. En el periodo de lactancia tendrá derecho a dos reposos extraordinarios por día. Al término de su descanso tendrá derecho la trabajadora a regresar al puesto que desempeñaba. 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.

Trabajo de menores:

- Se entenderá como menores trabajadores, a los mayores de 15 años y menores de 18 años.
- Deben estar protegidos y vigilados por medio de Inspección del Trabajo que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo.
- Deberán someterse a exámenes médicos periódicos que ordene la autoridad para demostrar su estado de salud físico y mental.
- Deberán presentar constancia para demostrar que están realizando sus estudios.
- Deberán acreditar que cuentan con la autorización de sus padres o tutores para trabajar
- No prestarán sus servicios en lugares peligrosos e insalubres que pongan en peligro su desarrollo físico o mental.
- La jornada de trabajo no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas con un reposo de una hora por lo menos.
- Quedan prohibidas las horas extras, el trabajo en día domingo y el trabajo en día de descanso obligatorio; para el caso que lo hiciera se le pagará con un 200% más de su salario de jornada ordinaria.
- Los menores de edad gozarán de un periodo de vacaciones pagadas de 18 días laborales por lo menos.

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.

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.

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.

Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos: 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.

Industria familiar: De acuerdo con el artículo 352 no se aplican a los talleres familiares las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad. En este apartado de la industria familiar, la Ley Federal del Trabajo no refiere más normas reglamentarias.

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.

- Derechos y obligaciones patronales: Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo impone las siguientes obligaciones a los patrones
  - Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos
  - Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento
  - Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo
  - Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador
  - 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. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra

- Derechos y obligaciones de los trabajadores
  - Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables
  - 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
  - Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo
  - Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes
  - Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo
  - Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo

**Bibliografía:**

Guía UDS (2022), Ética y Legislación. Unidad III, IV