



**Nombre del alumno: Luis Ángel
Mazariego Gómez**

**Nombre del profesor: Julio Cesar Perez
Moreno**

**Licenciatura: Medicina
Veterinaria y Zootecnia**

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Relaciones Laborales

**Nombre del trabajo: Actividad 1: cuadro
sinoptico**

Ocosingo, Chiapas a 28 de septiembre del 2022

Derecho Laboral

Es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

Contrato Individual del Trabajo

Es el documento o contrato que se hace constar por escrito y no verbalmente, en el cual una persona llamada trabajador o empleado se obliga a prestar un trabajo personal subordinado a otra persona llamada patrón o empleador.

Esto a cambio del pago de una determinada cantidad de dinero denominada salario que el patrón debe pagarle de manera quincenal o mensual al empleado

Sujetos que intervienen

Patrón o Empleador

Es aquella persona física o moral que contrata los servicios de uno o varios trabajadores.

Trabajador o Empleado

Es la persona física que realiza un trabajo subordinado a cambio de un sueldo o salario

Suspensión de la relación de trabajo

Es la interrupción temporal de la prestación de servicios personales subordinados por parte del trabajador. Asimismo, implica la interrupción del pago del salario por parte de la empresa

Causas mas comunes

De mutuo acuerdo.

Sucede cuando ambas partes pueden establecer las motivaciones y términos bajo los cuáles se dará la suspensión. Este tipo de operaciones debe plasmarse en forma escrita y, durante el período vigente de la suspensión, la empresa no se verá obligada a cotizar en la Seguridad Social.

Prestaciones por riesgo durante la gestación o lactancia

Sucede a menudo que las personas gestantes, atraviesen situaciones riesgosas para su salud.

Por incapacidad temporal.

Hace lugar a una suspensión laboral cuando un trabajador o trabajadora, se vea en condición de incapacidad temporal. Esto independientemente de si se debe a un accidente laboral o por una razón ajena

Ejercicio de cargo público.

El Estatuto permite la posibilidad de una suspensión laboral, cuando la persona en cuestión haya sido elegida para ejercer un cargo público representativo.

Privación de libertad.

En caso de que un trabajador o trabajadora haya cometido un acto ilícito que conlleve la pérdida de su libertad, su puesto de trabajo se conservará pero su contrato será suspendido temporalmente, siempre y cuando no exista una sentencia condenatoria.

Por sanción disciplinaria

Según la duración de la sanción, que deberá ser acorde a lo que establece el Convenio Colectivo y el contrato, será la duración de la suspensión laboral.

Con motivo de fuerza mayor.

La suspensión laboral en este caso, requerirá la autorización de la autoridad laboral competente y, si bien como hemos mencionado, se suspende el goce de sueldo, el trabajador puede solicitar prestaciones por desempleo

Rescisión de la relación de trabajo.

Se refiere a la terminación voluntaria de la relación de trabajo por parte del trabajador o del patrón, por las causas previstas en la Ley Federal del Trabajo.

Tipos de salario

En México existen 4 tipos de salarios:

Fijo

Es la suma de dinero ordinaria y preestablecida dentro de la nómina para un trabajador. Un trabajador puede recibir bonos o incentivos que aumenten la cifra final ganada al mes, producto de su servicio, pero su sueldo base será siempre la misma suma.

Variable

Es la remuneración que varía según lo que el trabajador logra, es un tipo de retribución que no está sujeto al tiempo, sino a objetivos alcanzados. Dichas percepciones pueden ser comisiones, premios o bonos.

Mixto

Es la remuneración por tiempo y trabajo realizado. es el dinero que se paga mientras dura un trabajo, pero también contempla la posibilidad de retribuir al trabajador al finalizar una actividad o al transcurrir un periodo de tiempo determinado.

Salario en especie

Es la remuneración utilizando productos o servicios. no utiliza dinero como tal, sino que retribuye al trabajador con un producto o servicio. Esta modalidad de pago no sustituye el salario tradicional

Clases de salarios

Aunque actualmente salario y sueldo se utilizan como sinónimos, el origen de los términos es bastante diferente.

Salario

El salario se paga por día o por hora trabajada durante un tiempo determinado. Es común que el salario se abone semanalmente.

Sueldo

El sueldo es una cantidad monetaria que se paga cada quincena o cada mes. Se acuerda previamente entre el empleador y el trabajador

Derechos de los trabajadores

En cualquier relación laboral, uno como empleado cuenta con derechos

Salario

Jornada de trabajo

Días de descanso

Vacaciones

Aguinaldo

Artículo 123 de la ley federal del trabajo

Reparto de utilidades

Es un derecho constitucional de la población trabajadora, que proporciona un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio de un salario, por lo que tiene derecho a participar de las ganancias obtenidas por el patrón o la empresa, siempre y cuando éstas se generen.

Para las empresas

La obligación se genera a partir del primer día hábil de abril y hasta el último día hábil de mayo.

Para personas físicas

Del primer día hábil de mayo al último día hábil de junio.

Obligaciones y prohibiciones

Trabajadores

Obligaciones

- Cumplir Con las normas del trabajo
- 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 convenidos
- 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

Prohibiciones

- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas,
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica.
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.

Patrones

Obligaciones

- 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, 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
- 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.
- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra

Prohibiciones

- Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio
- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado
- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste
- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva
- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes
- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación