



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Alexis Francisco Galera Hernández

Nombre del tema: Unidad III, IV.

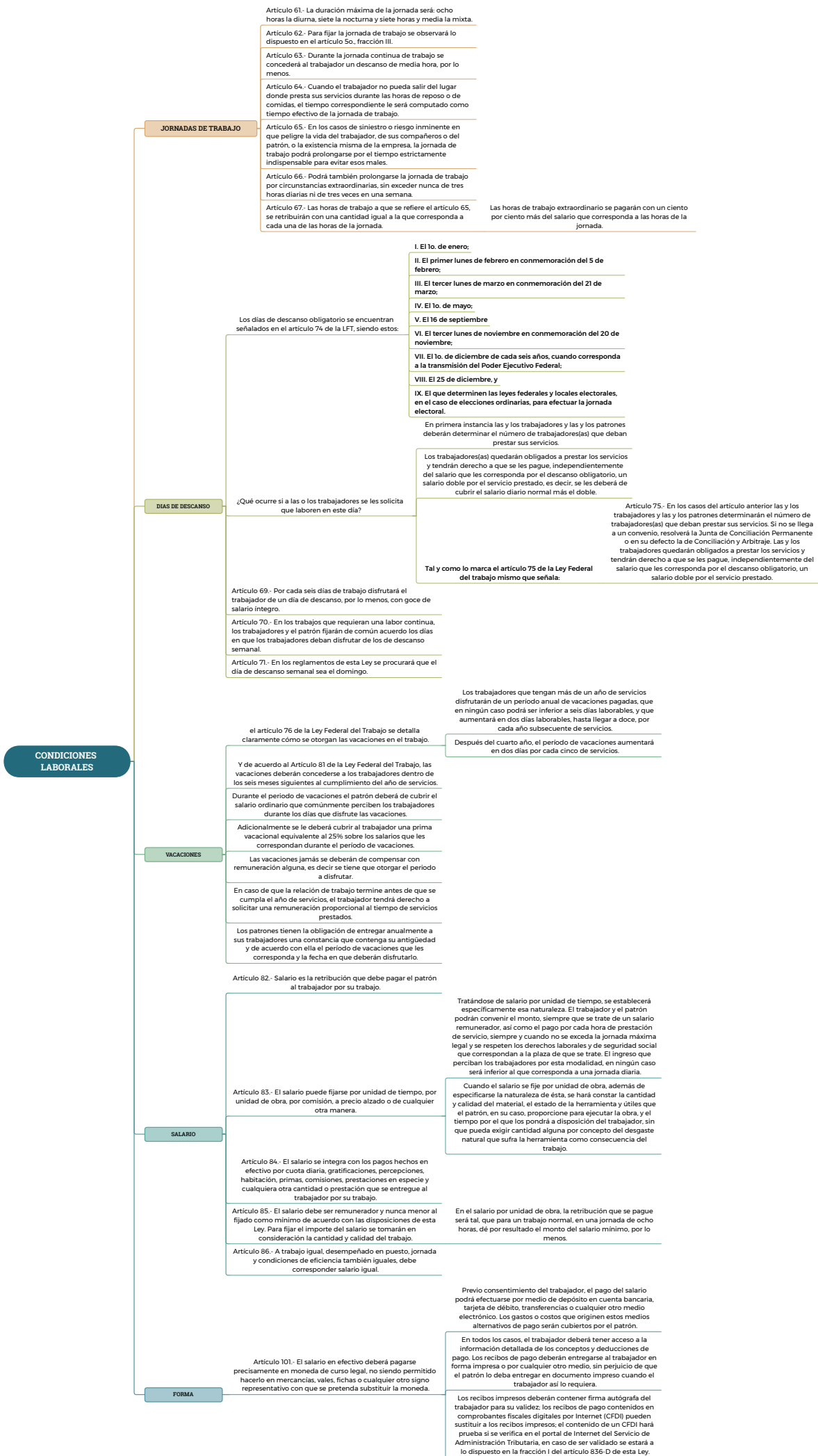
Parcial: 1°

Nombre de la Materia: Derecho Individual del Trabajo

Nombre del profesor: José Reyes Rueda Rueda

Nombre de la Licenciatura: Derecho

Cuatrimestre: 6°



Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III.

Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

JORNADAS DE TRABAJO

Los días de descanso obligatorio se encuentran señalados en el artículo 74 de la LFT, siendo estos:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de 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 corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En primera instancia las y los trabajadores y las y los patrones deberán determinar el número de trabajadores(as) que deban prestar sus servicios.

Los trabajadores(as) quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado, es decir, se les deberá de cubrir el salario diario normal más el doble.

DIAS DE DESCANSO

¿Qué ocurre si a las o los trabajadores se les solicita que laboren en este día?

Artículo 75.- En los casos del artículo anterior las y los trabajadores y las y los patrones determinarán el número de trabajadores(as) que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje. Las y los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Tal y como lo marca el artículo 75 de la Ley Federal del trabajo mismo que señala:

Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 70.- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los días de descanso semanal.

Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

VACACIONES

el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo se detalla claramente cómo se otorgan las vacaciones en el trabajo.

Y de acuerdo al Artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Durante el periodo de vacaciones el patrón deberá de cubrir el salario ordinario que comúnmente perciben los trabajadores durante los días que disfrute las vacaciones.

Adicionalmente se le deberá cubrir al trabajador una prima vacacional equivalente al 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Las vacaciones jamás se deberán de compensar con remuneración alguna, es decir se tiene que otorgar el periodo a disfrutar.

En caso de que la relación de trabajo termine antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a solicitar una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

Los patrones tienen la obligación de entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

SALARIO

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

FORMA

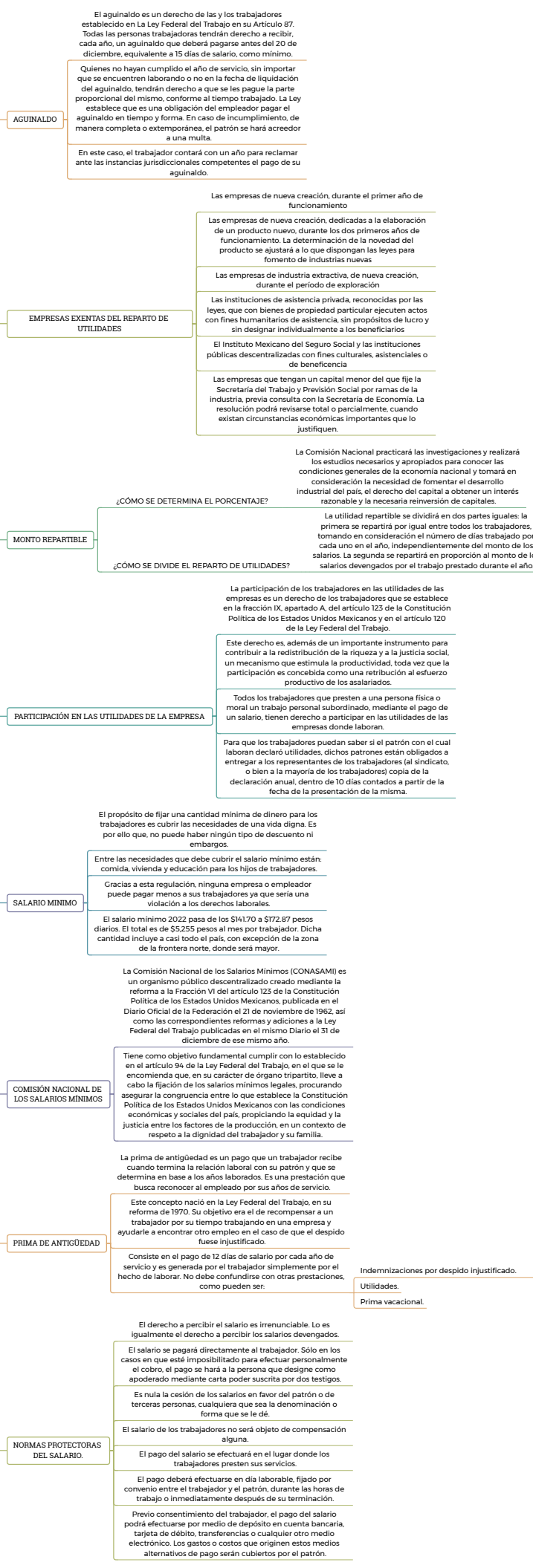
Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.

Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden substituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley.

CONDICIONES LABORALES

CONDICIONES LABORALES



TRABAJOS ESPECIALES

TRABAJO DE MUJERES

Las mujeres son iguales ante la ley y libres para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode siempre que sean lícitos. No pueden ser privadas del producto de su labor o ser obligadas a proporcionar servicios personales sin la justa retribución y su consentimiento, salvo que exista resolución judicial.

Además tienen derecho a desempeñar un trabajo digno y socialmente útil conforme a las garantías previstas en la Constitución, sin que sean objeto de distinciones por ser féminas.

Deben percibir un salario acorde con la actividad desempeñada, precisando que para tales efectos no deben considerarse el género ni la nacionalidad.

Estas potestades son parte de las denominadas garantías sociales que se perfilan para proteger y tutelar a ese grupo, pues se tiene la visión de que por la maternidad, las responsabilidades de crianza y de atención a la familia requieren de un entorno más propicio para lograrlo.

De acuerdo con la LFT esta igualdad sustantiva implica que tanto hombres como mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades a partir de sus diferencias biológicas, sociales y culturales.

TRABAJO DE MENORES

Artículo 173. El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

Artículo 174. Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

- Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años:
- I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;
 - II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;
 - III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y
 - IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley.

Artículo 177. - La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que correspondiera a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Artículo 179. Los menores de dieciocho años, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciocho años, están obligados a:

- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- II. Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; así mismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquellos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.

- III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

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.

De igual manera, estas personas son quienes reciben indicaciones por línea directa del patrón y se les puede considerar representantes de su superior dentro de la empresa.

Por ello, tener un puesto de trabajador de confianza, puede significar un primer paso al crecimiento laboral y ascenso dentro del organigrama de una empresa exitosa.

¿Que labores desempeña un trabajador de confianza?

Según indica el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo en México, los trabajadores de confianza son todos aquellos que realizan labores de la siguiente índole:

- Dirección
- Supervisión
- Inspección
- Fiscalización
- Vigilancia

Trabajos del patrón dentro de la empresa

También, la Ley Federal del Trabajo explica que la categoría de trabajador de confianza se debe a la naturaleza de las tareas que desempeña y no a la designación que se le otorgue al puesto en cuestión.

AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES

Artículo 285. - Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Artículo 286. - El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

Artículo 287. - Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

- I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfecciona la operación que le sirva de base; y
- II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

DEPORTISTAS PROFESIONALES

Los deportistas profesionales son trabajadores. En la Constitución, en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y en la Ley Federal del Trabajo, tienen derechos laborales como: jornada máxima, salario mínimo por lo menos, descansos, vacaciones, libertad sindical, contratación colectiva, y huelga. "Es idéntica la dignidad del trabajo humano aplicado a no importa qué actividad".

El deporte profesional debe ser protegido por las normas laborales. En el caso de los futbolistas, son seres humanos que ponen su energía de trabajo, con amor por su profesión, a disposición de una persona o de una organización en forma subordinada, pues están sujetos a los reglamentos, órdenes e instrucciones del club o empresa para el que trabajan.

Es de reconocerse el valor civil que tienen los futbolistas de organizarse sindicalmente para defender sus derechos. Un trabajador solo es una espiga que puede doblarse al peso económico, social y político de un patrón. Los futbolistas organizados pueden defender sus derechos y mejorar los beneficios que van obteniendo. Los futbolistas unidos alcanzan la fuerza de un manojito de espigas que difícilmente pueden doblarse o romperse. Obtienen la solidaridad de sus iguales en el país y obtienen la solidaridad de los futbolistas en el mundo.

