## EUDS 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°

Articulo 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 50., fracción III. 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. Articulo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del JORNADAS DE TRABAJO 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. Articulo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el articulo 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 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 Los días de descanso obligatorio se encuentran señalados en el artículo 74 de la LFT, siendo estos VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de 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 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 pr ¿Qué ocurre si a las o los trabajadores se les solicita que laboren en este dia? DIAS DE DESCANSO Artículo 75.- En los casos del artículo anterior las y los Artículo 75: En los casos del artículo anterior las y los trabajadores y las y los patrones determinarán en humero de trabajadores (as) que deban prestar sus servicios. Si no se llega au nocremoir, ossolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la 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 Articulo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro. 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 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 período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis dias laborables, y que aumentará en dos dias laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo se detalla aramente cómo se otorgan las vacaciones en el trabajo. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. 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 servicio: 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 período de vacaciones. 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 antigüedac 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. Tratàndose de salario por unidad de tiempo, se establecerá especificamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempo que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempor y cuando no se exceda la pranada máxima legal y ar respeten los derechos laborales y de seguridad social perciban los tabajadores por esta modalidad, en Ingijon caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidac y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que Articulo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. el inatione, no ucaso, 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. SALARIO 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 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 consideración la cantidad y calidad del trabajo. Articulo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jo 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. En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de Articulo 101 - El salario en efectivo deberá pagarse recisamente en moneda de curso legal, no siendo permitic hacerlo en mercancias, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. minimationi detailada de los cinceptos y educationies 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 urausjaor para su vaidez, los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CEPI) pueden sustituir 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 des er validados se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley.

El aquinaldo es un derecho de las y los trabajadore establecido en La Ley Federal del Trabajo en su Articulo 87. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a recibir, cada año, un aguinaldo que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, como mínimo. Quienes no hayan cumplido el año de servicio, sin importar que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo trabajado. La Ley establece que se una obligación del empleador pagar el aguinaldo en tiempo y forma. En caso de incumplimiento, de manera completa o extemporánea, el patrón se hará acreedor a una multa. AGUINALDO En este caso, el trabajador contará con un año para reclamar ante las instancias jurisdiccionales competentes el pago de su aguinaldo. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios EMPRESAS EXENTAS DEL REPARTO DE 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 Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. ¿CÓMO SE DETERMINA EL PORCENTAJE? La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de dia strabajado por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de lo salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. MONTO REPARTIBLE ¿CÓMO SE DIVIDE EL REPARTO DE UTILIDADES? La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es un derecho de los trabajadores que se establece en la fracción IX, apartado A, del artículo 125 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo. Este derecho es, además de un importante instrumento para contribuir a la redistribución de la riqueza y a la justicia social, un mecanismo que estimula la productividad, toda vez que la participación es concebida como una retribución al esfuerzo productivo de los asalariados. Todos los trabajadores que presten a una persona física o moral un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas donde laboran. PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA Para que los trabajadores puedan saber si el patrón con el cual laboran declaró utilidades, dichos patrones están obligados a entregar a los representantes de los trabajadores (al sindicato, o bien a la mayoría de los trabajadores) copia de la declaración anual, dentro de 10 días contados a partir de la fecha de la presentación de la misma. CONDICIONES LABORALES El propósito de fijar una cantidad mínima de dinero para los trabajadores es cubrir las necesidades de una vida digna. Es por ello que, no puede haber ningún tipo de descuento ni embargos. Entre las necesidades que debe cubrir el salario mínimo están: comida, vivienda y educación para los hijos de trabajadores. Gracias a esta regulación, ninguna empresa o empleador puede pagar menos a sus trabajadores ya que sería una violación a los derechos laborales. SALARIO MINIMO El salario mínimo 2022 pasa de los \$141.70 a \$172.87 pesos diarios. El total es de \$5,255 pesos al mes por trabajador. Dicha cantidad incluye a casi todo el país, con excepción de la zona de la frontera norte, donde será mayor. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) es La Comisión Nacional de los Salarios Minimos (CONASAMI) e un organismo público descentralizado creado nediante la reforma a la Fracción IV del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, as como las correspondientes reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el mismo Diario el 31 de diciembre de ese mismo año. Tiene como objetivo fundamental cumplir con lo establecido en el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se le encomienda que, en su carácter de órgano tripartito, lleve a cabo la fijación de los salarios mínimos legales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con las condiciones económicas y sociales del país, propiciando la equidad y la lustria entre los factrose de la producción en un contexto de lustria entre los factroses de la producción en un contexto de COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia. La prima de antigüedad es un pago que un trabajador recibe cuando termina la relación laboral con su patrón y que se uando termina la relación laboral con su patrón y que ermina en base a los años laborados. Es una prestación busca reconocer al empleado por sus años de servicic Este concepto nació en la Ley Federal del Trabajo, en su reforma de 1970. Su objetivo era el de recompensar a un trabajador por su tiempo trabajando en una empresa y ayudarle a encontrar otro empleo en el caso de que el despido fuese injustificado. PRIMA DE ANTIGÜEDAD Consiste en el pago de 12 días de salario por cada año de servicio y es generada por el trabajador simplemente por el hecho de laborar. No debe confundirse con otras prestaciones, como pueden ser: Indemnizaciones por despido injustificado. Utilidades El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es gualmente el derecho a percibir los salarios devengac El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna. NORMAS PROTECTORAS El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por nvenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas trabajo o inmediatamente después de su terminación. 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.

Las mujeres son iguales ante la ley y libres para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabaj 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 resol-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. TRABAJO DE MUJERES Estas potestades son parte de las denominadas garantias 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 entromo más propicio para lografio. 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. La Secretaria 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 173. - El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales. 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 alborabes correspondentes. Sin estos requisitos, ningun parton podrá utilizar sus servicios. 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: Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años: 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. TRABAJO DE MENORES Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores dedieciocho años, en horas extraordinarias y en los dias domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagaria no un deocientos por icento más del alasira que corresponda a las horas de la jornada y el salario de los dias domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75. Articulo 179. Los menores de dieciochoaños, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos. 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, natiria, sualario y demás condiciones generales de trabajo, satiriano, dichos registros debetrai incluir la información correspondiente de aquellos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en su empresas. Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciocho años, están obligados a: 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. Los trabajadores de confianza son los que cuentan con un mayor rango y responsabilidades dentro de la organización. Astimismo, su jerarquia 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. Dirección TRABAJADORES DE CONFIANZA Supervisión Inspección ¿Qué 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 indice: Fiscalización 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. 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 aistadadas. 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. I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; y AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES Artículo 287. - Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes: II. Si se fijan las primas sobre los pagos periòdicos, en el momento en que éstos se hagan. 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 desechos laborales como; jornada máxima, salario mínimo por lo menos, descanoso, vacaciones, liberated siniciac, contactación colectiva, y huelga. "Es identica la diguidad del trabajo humano aplicado a no importa que actividad". El deporte profesional debe ser protegido por las normas laborales. En el caso de los futbolistas, son seres humanos que ponen su energia 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, ordenes e instrucciones del club o empresa para el que trabajan. DEPORTISTAS PROFESIONALES Es de reconocerse el valor civil que tienen los futbolistas de organizarse sindicalmente para defender sus derechos. Un trabajador solo es uma espiga que puede doblarla el peros económico, social y político de un patrón. Los futbolistas organizados pueden defender sus descelhos y mejora los beneficios que van obteniendo. Los futbolistas unidos ademanta la fuerza de umango de espigas que dificilmente pueden doblarse o rumperse. Obtenen la solidaridad de sus ispuales en el país y obtenen la solidaridad de los futbolistas en el mundo.

## TRABAJOS ESPECIALES

