



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno

José Alberto Hernández Contreras

Nombre del tema

Condiciones laborales y trabajos especiales

Parcial

2

Nombre de la Materia

Derecho individual del trabajo

Nombre del profesor

José Reyes Rueda Rueda

Nombre de la Licenciatura

Derecho

Cuatrimestre

6to

pichucalco Chiapas, 27 julio de 2023

CONDICIONES LABORALES

Jornada de trabajo

La Ley Federal del Trabajo define las jornadas de trabajo y pueden clasificarse de la siguiente manera de acuerdo a su duración: - Diurna Es la comprendida entre las seis y las veinte horas (artículo 60). El máximo legal de su duración es de ocho horas (artículo 61). - Nocturna Es aquella que abarca de las veinte horas a las seis horas (artículo 60) y tiene una duración máxima de 7 horas (artículo 61). - Mixta Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y media o más, se considerará nocturna (artículo 60). Su duración máxima es de siete horas y media (artículo 61).

Días de descanso

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro". La determinación de la fecha del descanso podrá hacerse en forma convencional entre los trabajadores y el patrón, cuando el trabajo requiera una labor continua (artículo 70), pero en los reglamentos de la ley se procurará que el día de descanso semanal sea en domingo (artículo 71) ambos artículos de la citada ley laboral.

Vacaciones

El artículo 76 de la ley laboral vigente establece lo siguiente: 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. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Salario

La Ley Federal del Trabajo, vigente en México desde 1970, establece el concepto de salario en el artículo 82 que a la letra dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". El salario tiene características que se encuentran establecidas en la ley federal del trabajo, entre las cuales, se describen a continuación las siguientes: a. Debe ser remunerador. De acuerdo con los artículos 5° fracción VI y 85 de la citada ley laboral, el salario debe ser remunerador, esto es, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado.

Formas de salario

Las formas del salario son las diversas maneras de pagar el salario al trabajador por su trabajo. Existen diversas formas que a continuación se señalan: 1.- Unidad de tiempo Es aquel en donde la retribución se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio 2.- Unidad de obra Es aquel donde la retribución se paga en función de los resultados del servicio que presta el trabajador: es lo que se conoce como salario a destajo, dependiendo de las unidades de trabajo que se realice será el pago. 3.- Comisión Es aquel en donde la retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador 4.- A precio alzado Es aquel en donde se combinan los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra, así que la retribución se paga en función de la obra que el patrón se proponga ejecutar.

CONDICIONES
LABORALES

Salario
mínimo

El concepto de salario mínimo lo establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 90 que a la letra dice: El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. La idea de establecer un salario mínimo es, tal vez, la más importante de las consagradas en la legislación laboral ya que implica la limitación fundamental a la posibilidad de explotación del trabajador y le impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración que no satisfaga sus necesidades más elementales.

Normas
protectoras
del salario

Son tantos los recursos ilícitos que se emplean para disminuir o afectar de algún modo el ingreso de los trabajadores que ha sido necesario crear un capítulo especial que permita, hasta donde sea posible, hacerlo con base en disposiciones legales, para que el trabajador reciba su salario y que éste no quede afectado por medidas arbitrarias que lo perjudiquen. Existen diversas disposiciones legales tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo que tienden precisamente a proteger el salario del trabajador frente a los excesos del patrón.

Aguinaldo

La obligación de pagar un aguinaldo a los trabajadores antes del 20 de diciembre, comprende únicamente a aquellos que estén laborando en la fecha en que se liquide el mismo, en atención a la finalidad que a dicha prestación se asigna en la Exposición de Motivos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se crea en virtud de que las festividades del aludido mes de diciembre obligan a los trabajadores a efectuar gastos extras que no pueden cubrir con su salario normal. Si el trabajador no laboró todo el año y se separa de la empresa, tendrá derecho al pago proporcional del aguinaldo, el cual siempre será tomando como base su salario cuota diaria.

Prima de
antigüedad

Esta prima de antigüedad, se genera por el transcurso del tiempo que el trabajador presta sus servicios en su fuente laboral, prestación que se fundamenta en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Una de las prestaciones más recientes que benefician al trabajador es precisamente la prima de antigüedad, que se otorga a los trabajadores de planta en el momento en que se da por terminada la relación laboral. La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

Participación
en las
utilidades de la
empresa

El artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo establece la forma del reparto de las utilidades que se dividirá en dos partes iguales: "La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios." La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año". "El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas".

TRABAJOS ESPECIALES

Trabajo de mujeres

Encontrando su regulación jurídica en los artículos del 164 a 172 de la citada legislación laboral, así, los derechos que tiene en este periodo son: 1º 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: a. Ponga en peligro la salud de la mujer o del producto. b. No se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas. c. No se le permite el trabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales y de servicio después de las 10 de la noche.

Trabajo de menores

La Ley Federal del Trabajo contiene diversas disposiciones legales que tienen como objetivo proteger a los trabajadores mayores de quince y menores de dieciocho años de edad y regular su actividad laboral tratando de esta manera evitar que se afecte seriamente su desarrollo normal físico, emocional y sus buenas costumbres. Respecto a este punto Mario de la Cueva señala: "Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad". Su regulación jurídica la encontramos en los artículos del 173 al 180 de la Ley Federal del Trabajo que señalan: 1º Se entenderá como menores trabajadores, a los mayores de 15 años y menores de 18 años. 2º Deben estar protegidos y vigilados por medio de Inspección del Trabajo que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 3º Los menores de edad:

Trabajadores 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 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. La ley federal del trabajo en el artículo 182, establece lo siguiente: Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

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. Conforme al artículo 326 de la ley multicitada, los trabajadores a domicilio tienen las siguientes obligaciones: - Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón. - Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada. - Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos. - Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban.

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

En este tipo de trabajo está enfocado a los empleados de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos similares. Las obligaciones que tienen los patrones hacia los trabajadores se encuentran explícitas en el artículo 348 de la Ley Federal del Trabajo y es dar alimentación, la cual debe ser sana, abundante y nutritiva. Este capítulo de trabajo especial se encuentra regula del artículo 344 de la ley federal del trabajo al 350 de dicho ordenamiento. Artículo 350.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes: I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva; II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo.

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. Artículo 351.- Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos. Artículo 352.- No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad. Artículo 353.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.

Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley

El artículo 353-K dispone dos tipos de trabajadores que son los siguientes: - Trabajador académico: es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por la misma. - Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones. La jornada de los trabajadores académicos puede ser completa o media jornada y los que únicamente se dediquen a la docencia, pueden ser contratados por hora-clase.

Derechos y obligaciones patronales

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo impone las siguientes obligaciones a los patrones: I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; III.- 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. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; IV.- 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.

Derechos y obligaciones de los trabajadores

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores: I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables; II. 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; III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo; IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo; VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

TRABAJOS ESPECIALES