



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del alumno: Victor Delmar Abarca Santis

Licenciatura: Derecho

Cuatrimestre: 6to

Materia: Derecho Individual del Trabajo

Tema: Super Nota Unidad III

Docente: Gladis Adilene Hernández López

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas, a 14 de junio del 2024

UNIDAD III CONDICIONES LABORALES

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.

En ningún caso serán menores a las fijadas en la LFT y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin establecer diferencia por discriminación alguna (art. 56).

Determinan las prestaciones que debe percibir las personas por su trabajo.

SALARIO DIGNO
PARA LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR TEXTIL

Una trabajadora debería poder permitirse:

- 1 alimentación
- 2 vivienda
- 3 atención médica
- 4 educación
- 5 ropa
- 6 transporte
- 7 ahorros

Un salario digno es un derecho humano de todas las personas de todo el mundo

www.ropalimpia.org

Los trabajadores que laboren los domingos recibirán un 25% más sobre su salario de ese día; debido a que es un día socialmente apto para el descanso y diversión, adecuado para la vida familiar, entre otras prácticas.

Jornada de trabajo:

- Diurna: entre las 6 y las 20 hrs. Con duración máxima de 8 hrs.
- Nocturna: entre las 20 y las 6 hrs. Con duración máxima de 7 hrs.
- Mixta: siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 hrs y media, si comprende este tiempo o mas, se considerará nocturna. Su duración máxima es de 7 hrs y media.



Jornada extraordinaria:

- La que se prolonga mas allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales.
- ❖ No podrá exceder de tres hrs diarias.
 - ❖ Ni de 3 veces en una semana.



Art. 69 LFT Días de descanso

Por cada 6 días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

- ❑ La determinación del día de descanso podrá ser convencional, sin embargo se procura que el día de descanso semanal sea el día domingo (art. 71 LFT).



Descanso obligatorio:

Difiere del semanal, en tanto que propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar acontecimientos de significado nacional o para la clase trabajadora, debiendo percibir su salario íntegro:

Art. 74 LFT son días de descanso obligatorio:

- ✓ El 1ro de enero.
- ✓ El 1er lunes de febrero en conmemoración al 5 de febrero.
- ✓ El 3er lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo.
- ✓ El 1ro de mayo.
- ✓ El 16 de septiembre.
- ✓ El 3er lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
- ✓ El 1ro de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda 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.

Vacaciones

Su finalidad es permitir al trabajador, mediante un descanso mas o menos prolongado, recuperar las energías, pero sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario de disciplina y subordinación.



Art. 76 LFT:

Las trabajadoras que tengan mas de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferior a doce días laborales.



Art. 79 LFT: se prohíbe compensar las vacaciones con una remuneración económica, en consideración a la precaria economía del trabajador, y que preferiría convertir su descanso en dinero.

En este sentido, el art. 80 establece: los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor del 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

Art. 82 LFT:

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

Sus características son:

- Debe ser remunerador y proporcional al trabajo.
- debe ser suficiente.
- Debe ser determinado o determinable.
- Debe cubrirse periódicamente
- El salario en efectivo debe pagarse en moneda del curso legal.
- El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.



Formas de pago

- ✓ Unidad de tiempo.
- ✓ Unidad de obra.
- ✓ Comisión.
- ✓ A precio alzado (por unidad de tiempo y por unidad de obra).



Salario mínimo



Lo establece la **Comisión Nacional de los Salarios Mínimos** integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

General: a partir del 1 de enero del 2024, el salario mínimo en México es de \$374.89 en la Zona Libre de la Frontera Norte y de \$248.93 en el resto del país.

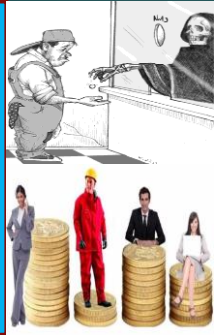
- ❖ La zona del país que colinda con la frontera de Estados Unidos tiene un salario diferente desde 2019.

Profesional: se regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesionales, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.



Normas protectoras del salario:

- Prohibición de las tiendas de raya.
- Determinación del lugar de pago del salario.
- Prohibición de imponer multa al trabajador.
- Prohibición de reducir los salarios.
- Nulidad de la cesión de los salarios.
- Prohibición de embargar el salario.
- Pagos pendientes al trabajador preferentes a cualquier otro crédito.



Aguinaldo: Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 20 días de salario.

- ❖ Los que no han cumplido el año de servicio tendrán derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

Para erogar gastos extras para las festividades de diciembre, debido a que no es posible poderlo efectuar solo con el salario.



Prima de antigüedad: se fundamenta en el art. 162 LFT, consistente en que si el trabajador renuncia se le pagará 12 días de salario por cada año de servicio, siempre y cuando se haya cumplido 15 años.

Si lo despiden o rescinden su contrato, se le pagará en cualquier momento.



Requisitos para el pago de utilidades:

- Por lo menos 60 días laborados para percibirlo.
- El pago deberá hacerse dentro de los 60 días después de la declaración fiscal anual de la empresa.
- El salario de los trabajadores será el de cuota diaria.
- No se hará compensación por los años de pérdida.
- El pago de las utilidades no integrará salario.

1. Fecha límite de pago: 31 de mayo (empresas); 29 de junio (personas físicas).
2. No se suspende pago por emergencia sanitaria (CoVid-19).
3. Corresponden al 10% de las utilidades generadas por el patrón.
4. Se reparten equitativamente entre todos los trabajadores
5. Tienes hasta un año para reclamarlas

Art. 123, A. fr. IX
Constitución

Reparto de utilidades: anualmente el trabajador tiene derecho a recibir una parte de las ganancias que percibe la empresa, dependiendo del número de días laborados en el año y al monto de los salarios basados en la cuota fija y recibidos por los servicios; esto debido al esfuerzo que hizo el trabajador dentro de la empresa para lograr una prosperidad en común.

- ❖ Se fundamenta en el art. 123 de la LFT.

Monto reparable: la Comisión Nacional se encargará de establecerla adecuadamente, en la actualidad el porcentaje repartible es del 10%;

- 5% se repartirá por igual entre todos los trabajadores, sin importar el monto de su salario.
- 5% se repartirá en proporción al monto de los salarios que perciben los trabajadores.



Empresas que no están obligadas a pagar utilidades, art. 126 LFT:

- Empresas de nueva creación, durante su primer año.
- Empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años.
- De industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- Instituciones de asistencia privada, reconocidas por la ley, que ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro.
- IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- Las que tengan un capital menor del que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria.



Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas:

Se encarga de realizar los estudios necesarios para determinar las condiciones de la economía nacional y fijar el porcentaje de utilidad que las empresas tiene la obligación de otorgar a sus trabajadores.



Comisión Mixta

Integrada por los representantes del patrón y los de los trabajadores, que elaboraran el proyecto que determine el reparto individual de cada trabajador, tomando en cuenta lo que señalan los artículos 123, 124 y 127 de la LFT.

Los acuerdos deberán quedar plasmados en las actas levantadas, las cuales deberán ser firmadas por sus integrantes y entregada al patrón para que proceda el pago en los términos establecidos y vigilar que se cumpla dentro del plazo de 60 días después de que la empresa presentó su declaración fiscal ante la SHCP.



(UDS MI UNIVERSIDAD)

[Bibliografía](#)