

Nombre de alumnos: Gabriela Josselyn Arguello Guerrero.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre del trabajo: Super Nota

Materia: Derecho Individual del Trabajo

Grado: 6

Fuente: Antología Derecho Individual del Trabajo UDS

Unidad III

Condiciones laborales

Se considera que las condiciones de trabajo no únicamente ofrecen beneficios a los trabajadores sino también a su contraparte, aunque en lo esencial, tengan ese carácter.

El principio de igualdad en las condiciones de trabajo constituye uno de los más sólidos principios en que descansa nuestra vigente legislación laboral.

Jornada de trabajo

En la actualidad se ha demostrado la necesidad de limitar la jornada de trabajo no únicamente con un criterio simplista o excesivamente proteccionista, sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales.

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. El máximo legal de su duración es de ocho horas
- Nocturna. Es aquella que abarca de las veinte horas a las seis horas y tiene una duración máxima de 7 horas.
- Mixta. Comprende periodos 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. Su duración máxima es de siete horas y media



Cuando el trabajador presta sus servicios al patrón, después de su jornada establecida, las horas que esté al servicio del patrón se computaran como horas extras.

Características de las horas extraordinarias:

- Que deba prolongarse la jornada convenida que no necesariamente debe ser a jornada legal.
- Que la prolongación se deba a circunstancias extraordinarias.
- Que las circunstancias extraordinarias sean motivadas por una necesidad patronal.
- Que la prolongación de la jornada extraordinaria no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

Días de descanso

El derecho mexicano recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los trabajadores, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.

Descanso semanal

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".

Vacaciones

Los trabajadores poseen el derecho de disfrutar su periodo vacacional pagado. Los días de vacaciones serán días laborables, si interfiere un día de descanso semanal u obligatorio, se aumentará a aquellos. Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador.

El descanso obligatorio

se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significado nacional o para la clase trabajadora debiendo percibir su salario íntegro.

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1.º 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 1.º de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1.º 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.

Formas

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.
- 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.

Salario mínimo

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. 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.

Salario

La idea de salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

Comisión nacional de los salarios mínimos

Esta Institución es la responsable de fijar y modificar los salarios mínimos profesionales que regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Normas protectoras del salario

- a. La prohibición de las tiendas de raya.
- b. El lugar de pago del salario.
- c. Prohibición de imponer multa al trabajador.
- d. Prohibición de efectuar descuentos al salario del trabajador.
- e. Prohibición de reducir los salarios.
- f. Reducir el patrón el salario al trabajador.

Unidad III

Condiciones laborales

Se considera que las condiciones de trabajo no únicamente ofrecen beneficios a los trabajadores sino también a su contraparte, aunque en lo esencial, tengan ese carácter.

El principio de igualdad en las condiciones de trabajo constituye uno de los más sólidos principios en que descansa nuestra vigente legislación laboral.

Aguinaldo

Una de las costumbres del pueblo mexicano es celebrar "algunas festividades en el mes de diciembre que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque está destinado a cubrir necesidades diarias"

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

Es un derecho que tiene el trabajador y representa un dinero que le pagan anualmente dependiendo del tiempo que haya trabajado durante ese año; es equivalente a quince días del salario del trabajador o más, si así está considerado en el contrato.



Prima de antigüedad

Esta prima de antigüedad, se genera por el transcurso del tiempo que el trabajador presta sus servicios en su fuente laboral

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.

La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que renuncien a su trabajo siempre y cuando hayan cumplido 15 años de servicio, pero si lo despiden o le rescinden la relación laboral, se le pagará en cualquier tiempo, esto quiere decir, que no importa el número de años trabajados. También se pagará a los deudos del trabajador fallecido, independientemente de los años que haya laborado, y al trabajador en caso de incapacidad total permanente.

Participación en las utilidades de la empresa

El objetivo de toda empresa o establecimiento es la obtención de ganancias con su actividad; estas ganancias no serían posibles sin la colaboración y labor de cada uno de los trabajadores; por ello, se considera importante que los patrones compartan esas ganancias con los trabajadores, a esto se le llama partición de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

"El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual" de las empresas o establecimientos, es decir que la fecha límite para el pago del impuesto para las personas morales es el 31 de marzo y para las personas físicas el 30 de abril entonces las utilidades deberán pagarse a los trabajadores a más tardar el 31 de mayo quienes presten servicios en las empresas y el 30 de junio para quienes preste sus servicios a las personas físicas.

Es anualmente y cada trabajador tiene derecho a recibir una parte que le corresponde del reparto de utilidades dependiendo del número de días que haya trabajado en el año y al monto de los salarios basados en la cuota fija y recibidos por los servicios que prestó ese mismo año, es de mandato constitucional por los esfuerzos que el trabajador hizo dentro de la empresa para conseguir una prosperidad en común. Si en la empresa no hay utilidades, no habrá reparto.

Monto repartible

En la actualidad el porcentaje de utilidad repartible entre los trabajadores fijado por dicha comisión es del 10%, mismo que se reparte de la siguiente manera: un cinco por ciento se repartirá por igual entre todos los trabajadores sin importar el monto de sus salarios, y el segundo cinco por ciento, se repartirá en proporción al monto de los salarios que perciban los trabajadores. Es importante señalar que las utilidades se van a repartir tomando en cuenta el número de días efectivos laborados por el trabajador.

Requisitos de reparto

- * Para que un trabajador tenga derecho a recibir sus utilidades, por lo menos deberá haber trabajado 60 días.
- * El pago de las utilidades a los trabajadores deberá hacerse dentro de los 60 días después de la declaración fiscal anual.
- * El salario de los trabajadores será el de cuota diaria.
- * No se hará compensación con los años de pérdida.
- * El pago de las utilidades no integrará salario.

Empresas exentas del reparto de utilidades

- 1.- "Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- 2.- 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.
- 3.- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- 4.- 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.
- 5.- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- 6.- 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 Industria y Comercio

Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Por disposición de la ley del trabajo, esta comisión tiene como objetivo fundamental, realizar los estudios necesarios para determinar las condiciones de la economía nacional y fijar el porcentaje de utilidad que las empresas tienen la obligación de otorgar a sus trabajadores.