

REPORTE DE LECTURA- ARTICULOS DE LA LFT.

Dan Alexis Méndez Cruz

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS FISCALES Derecho del trabajo y obligaciones laborales

Disposiciones Laborales

El artículo 58 define la jornada laboral como el período en el que el trabajador está disponible para trabajar bajo la supervisión del empleador. El artículo 59 establece que tanto el trabajador como el empleador acordarán la duración de la jornada laboral, asegurándose de no exceder los límites legales. Además, trabajadores y empleadores pueden distribuir las horas de trabajo para permitir descanso los sábados por la tarde u otra modalidad equivalente.

Jornada de Trabajo

El artículo 58 define la jornada laboral como el período en el que el trabajador está disponible para trabajar bajo la supervisión del empleador. El artículo 59 establece que tanto el trabajador como el empleador acordarán la duración de la jornada laboral, asegurándose de no exceder los límites legales. Además, pueden distribuir las horas de trabajo para permitir descanso los sábados por la tarde u otra modalidad equivalente.

El artículo 60 clasifica las jornadas en diurna, nocturna y mixta, según el horario. La jornada diurna va de las 6:00 a.m. a las 8:00 p.m., la nocturna de las 8:00 p.m. a las 6:00 a.m., y la mixta comprende ambos períodos, siempre que el nocturno sea inferior a tres horas y media.

El artículo 61 establece la duración máxima de la jornada: ocho horas para la diurna, siete para la nocturna y siete horas y media para la mixta. El artículo 63 garantiza un descanso mínimo de media hora durante la jornada continua.

Los artículos 65 y 66 permiten prolongar la jornada en casos de emergencia o circunstancias extraordinarias, con límites y compensaciones específicas. El artículo 68 establece que los trabajadores no están obligados a trabajar más allá de lo permitido, y cualquier tiempo extra debe ser compensado adecuadamente por el empleador.

Días de descanso

El Artículo 69 establece que, por cada seis días de trabajo, el trabajador tiene derecho a un día de descanso con salario completo.

El Artículo 70 indica que en trabajos que requieran labor continua, los días de descanso semanal se fijarán de común acuerdo entre trabajadores y empleadores.

El Artículo 71 recomienda que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que laboren los domingos tienen derecho a una prima adicional de al menos un veinticinco por ciento sobre su salario ordinario.

El Artículo 72 establece que, si el trabajador no labora toda la semana o trabaja para varios empleadores, tiene derecho a un pago proporcional por los días de descanso, calculado sobre su salario normal o el que reciba de cada empleador.

El Artículo 73 establece que los trabajadores no están obligados a laborar en sus días de descanso, y si lo hacen, el empleador debe pagarles el doble de su salario normal.

El Artículo 74 enumera los días de descanso obligatorio, como festivos nacionales.

El Artículo 75 especifica que, en los días de descanso obligatorio, trabajadores y empleadores deben acordar quiénes trabajarán. Si no hay acuerdo, la Junta de Conciliación resolverá y los trabajadores recibirán un salario doble por trabajar en esos días.

Vacaciones

El Artículo 76 establece que los trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a un período anual de vacaciones pagadas, comenzando con un mínimo de seis días laborables y aumentando cada año, llegando hasta doce días por año después del quinto año de servicio.

El Artículo 77 asegura que los trabajadores con servicios discontinuos o temporales tienen derecho a un período anual de vacaciones en proporción a los días trabajados en el año.

El Artículo 78 dicta que los trabajadores deben disfrutar de al menos seis días de vacaciones de manera continua.

El Artículo 79 establece que las vacaciones no pueden ser compensadas con una remuneración. Si el contrato de trabajo termina antes de un año, el trabajador recibirá una compensación proporcional.

El Artículo 80 asegura que los trabajadores tienen derecho a una prima no menor al veinticinco por ciento sobre sus salarios durante el período de vacaciones.

El Artículo 81 indica que las vacaciones deben otorgarse dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento del año de servicio. Los empleadores deben proporcionar una constancia anual a los trabajadores que incluya su antigüedad y el período de vacaciones correspondiente, así como la fecha en que deben tomarlas.

Salario

Artículo 82: El salario es la compensación que el empleador debe pagar al trabajador por su labor.

Artículo 83: El salario puede establecerse de varias formas, incluyendo por unidad de tiempo, unidad de obra, comisión, entre otras. Cuando se fija por unidad de obra, se deben detallar aspectos como la naturaleza del trabajo, el material proporcionado y el tiempo disponible, sin cobrar por el desgaste de herramientas.

Artículo 84: El salario se compone de pagos en efectivo por día, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie u otras compensaciones por el trabajo realizado.

Artículo 85: El salario debe ser justo y nunca inferior al mínimo establecido por la ley, teniendo en cuenta la cantidad y calidad del trabajo. En el caso de salario por unidad de obra, debe asegurarse que el pago resulte en al menos el salario mínimo para una jornada normal de ocho horas.

Artículo 86: Igual trabajo, en términos de posición, horario y eficiencia, debe recibir igual salario.

Artículo 87: Los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, pagadero antes del 20 de diciembre. Aquellos que no hayan completado un año de servicio tienen derecho a una parte proporcional.

Artículo 88: Los plazos para el pago del salario no pueden exceder una semana para trabajadores de labores materiales y quince días para otros.

Artículo 89: Las indemnizaciones se calculan en base al salario vigente en el momento del derecho, incluyendo la cuota diaria y otras prestaciones mencionadas. En casos de salarios variables, se utiliza el promedio de ingresos de los últimos treinta días efectivos de trabajo. Si hubo un aumento en ese lapso, se toma el promedio posterior al aumento. Para salarios fijados por semana o mes, se divide entre siete o treinta para obtener el salario diario.

Salario Mínimo

Artículo 90: Define el salario mínimo como la cantidad más baja que debe recibir un trabajador en efectivo por su jornada laboral, asegurando que sea suficiente para cubrir las necesidades básicas de una familia y la educación obligatoria de los hijos.

Artículo 91: Establece que los salarios mínimos pueden ser generales, aplicables a una o varias áreas geográficas, o profesionales, específicos para ciertos trabajos.

Artículo 92: Indica que los salarios mínimos generales son aplicables a todos los trabajadores dentro de las áreas geográficas definidas, sin importar su sector laboral.

Artículo 93: Los salarios mínimos profesionales se aplican a trabajadores de áreas geográficas y sectores laborales específicos.

Artículo 94: Establece que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, conformada por representantes de trabajadores, empleadores y gobierno, es responsable de fijar los salarios mínimos.

Artículo 95: La composición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas debe ser tripartita.

Artículo 96: Define cómo se dividen las áreas geográficas para la aplicación de los salarios mínimos.

Artículo 97: Establece excepciones para los descuentos o reducciones del salario mínimo, como pensiones alimenticias y pagos de renta, siempre que no excedan ciertos límites y sean aceptados voluntariamente por el trabajador.

Normas protectoras y privilegios del salario

Artículo 98: Los trabajadores tienen derecho a disponer libremente de sus salarios, y cualquier medida que restrinja este derecho será considerada nula.

Artículo 99: El derecho a percibir el salario es irrenunciable, al igual que el derecho a recibir los salarios devengados.

Artículo 100: El salario debe pagarse directamente al trabajador, salvo en casos de imposibilidad donde se designe un apoderado mediante carta poder.

Artículo 101: El salario en efectivo debe ser pagado en moneda de curso legal y no puede ser sustituido por mercancías, vales u otros medios.

Artículo 102: Las prestaciones en especie deben ser adecuadas para el uso personal del trabajador y su familia, y proporcionales al salario en efectivo.

Artículo 103: Se establecen normas para la creación y operación de almacenes y tiendas por convenio entre trabajadores y empleadores.

Artículo 103 Bis: El Ejecutivo Federal regulará un fondo para financiar almacenes y tiendas establecidos según el Artículo 103.

Artículo 104: Se prohíbe la cesión de salarios en favor del empleador o terceros.

Artículo 105: El salario de los trabajadores no puede ser objeto de compensación alguna.

Artículo 106: La obligación del empleador de pagar el salario no se suspende, excepto en casos y con requisitos establecidos en la ley.

Artículo 107: Se prohíbe imponer multas a los trabajadores por cualquier motivo.

Artículo 108: El pago del salario debe hacerse en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios.

Artículo 109: El pago del salario debe realizarse en días laborables y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su término.

Artículo 110: Se establecen casos y requisitos para los descuentos en los salarios de los trabajadores, incluyendo pagos de deudas, rentas, préstamos y pensiones alimenticias.

Artículo 111: Las deudas de los trabajadores con sus empleadores no devengarán intereses.

Artículo 112: Los salarios de los trabajadores no pueden ser embargados, excepto por pensiones alimenticias.

Artículo 113: Los salarios devengados y las indemnizaciones debidas a los trabajadores tienen preferencia sobre cualquier otro crédito en caso de quiebra del empleador.

Artículo 114: En caso de quiebra del empleador, la Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de salarios e indemnizaciones.

Artículo 115: Los beneficiarios del trabajador fallecido tienen derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes.

Artículo 116: Se prohíbe establecer expendios de bebidas alcohólicas y casas de juego de azar cerca de los centros de trabajo.

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Artículo 117: Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, según el porcentaje determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Artículo 118: La Comisión Nacional determinará el porcentaje considerando la situación económica nacional, el desarrollo industrial, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la reinversión de capitales.

Artículo 119: La Comisión Nacional puede revisar el porcentaje fijado según lo dispuesto en la ley.

Artículo 120: El porcentaje fijado por la Comisión Nacional representa la participación de los trabajadores en las utilidades de cada empresa, definidas como la renta gravable según la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Artículo 121: Se establecen procedimientos para que los trabajadores formulen objeciones a la declaración de utilidades presentada por el empleador ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 122: El reparto de utilidades debe realizarse dentro de los sesenta días siguientes al pago del impuesto anual, incluso si hay objeciones de los trabajadores en proceso.

Artículo 123: Las utilidades se dividen en dos partes iguales: una parte se reparte por igual entre todos los trabajadores según los días trabajados, y la otra se distribuye en proporción al monto de los salarios devengados.

Artículo 124: Se define el salario como la cantidad percibida en efectivo por día de trabajo, excluyendo gratificaciones y sumas por trabajo extraordinario.

Artículo 125: Se establecen normas para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades, incluyendo la formación de una comisión y la posibilidad de objeciones.

Artículo 126: Se enumeran las empresas exentas de la obligación de repartir utilidades.

Artículo 127: Se establecen reglas sobre qué empleados pueden participar en el reparto de utilidades.

Artículo 128: No se pueden compensar años de pérdida con años de ganancia en el reparto de utilidades.

Artículo 129: La participación en las utilidades no se considera parte del salario para efectos de indemnización.

Artículo 130: Las cantidades correspondientes a utilidades están protegidas por las normas sobre disposición libre de los salarios.

Artículo 131: El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica intervención en la dirección o administración de las empresas.