

**PLANTEL TUXTLA GUTIERREZ CHIAPAS**

**Licenciatura en:**

Lic. Negocios con Enfoque en Emprendimiento

**Modalidad:**

Vespertino

**Materia:**

Derecho del Trabajo y Obligaciones laborales.

**Docente:**

Dr. Carlos Enrique Martínez

**Nombre del trabajo:**

Reporte de lectura unidad 2.

**Alumno(a):**

Andrea Fernanda Gómez Martínez



**TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS 13/MARZO/2023**

**Introducción.**

No podemos negar que en el transcurrir del tiempo, los derechos laborales han evolucionado cada día se hacen más vigentes y reconocidos en beneficio de los trabajadores, basta mirar al pasado y observar como hombres y mujeres lucharon por derechos y libertades que en otro tiempo no tenían. Hoy por hoy los resultados de años de esfuerzo y luchas por el reconocimiento de los derechos cobran cada día más importancia.

A pesar de que en algunas regiones aún no se cumplen adecuadamente, se continúa luchando, y esto debido a que los seres humanos buscamos siempre un mejor mañana donde podamos obtener mejores oportunidades, por un lado, las empresas crecen y otras son creadas, pero esto no sería posible si no existieran personas dispuestas a prestar su servicio personal sirviendo a otro, si bien ellos tienen obligaciones que cumplir; también gozan de la libertad de hacer valer sus derechos.

Para ello se han establecido leyes que velan por el bienestar de los trabajadores, estas leyes deben y serán reconocidas en toda la república mexicana tal y como lo menciona el artículo 1 de la Ley Federal del Trabajo la cual también regulan la relación de los sujetos de trabajo, derivada del artículo 123 constitucional, mismo que rige el comportamiento general de todo individuo en el territorio mexicano siendo esta la ley suprema de la nación.

Cabe mencionar que para quienes pretendemos crear un negocio es imprescindible conocer estas leyes ya que de ella derivan muchas obligaciones que tanto un empleador como un empleado deben cumplir y conocer, esto nos llevará a poder evitar muchos conflictos, sino que también puede afectar de manera positiva en el desarrollo de nuestro personal subordinado.

A continuación, se observa condiciones del trabajo que derivan de la Ley Federal del Trabajo, las cuales son la base para la operatividad de un negocio sujeto a leyes:

**CONDICIONES DE TRABAJO.**

1. **Principios de igualdad en las condiciones de trabajo.**

Por igualdad entendemos un trato idéntico, donde no existe diferencias de ningún tipo entre personas y donde todos gozamos de los mismos derechos y obligaciones, así pues, dentro de las condiciones de trabajo se busca obtener equilibrio entre todos los que conforman el potencial humano de una organización, donde se busca eliminar la discriminación evitando así poner las barreras que separan a una persona por ser distinta a otra.

 Según el artículo 2 de la Ley Federal de Trabajo nos dice:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador… (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 1970, pág. 1).

El trabajo es un derecho y a su vez un deber social, por lo que según lo establecido por la ley deben de respetarse las mismas oportunidades para todo aquel que ejerza una labor sea nacional o extranjero, por lo que debe asegurar una vida digna y salud en beneficio no solo del trabajador mismo sino que tambien para su familia. Este articulo hace incapie en la no discriminación y abuso del poder tales como (hostigamiento y acoso sexual), ya que por ningun motivo se debe menoscabar los derechos y livertades propias de un individuo ya que merece absoluto respeto estando este en las condiciones correctas y ejerciendo su livertad de manera licita sin dañar a otros.

Dicho esto, podemos encontrar que no se puede impedir el trabajo a un dividuo ya que tiene la plena livertad de ejercer la profeción, industria, comercio, arte o todo aquello que resute util para generar una retribución economica siendo estos permitidos ante la ley, se impedira ejercerlos en caso de corromper lo estabecido en la ley, ya que esto tambien resultaria en ofensa a los derechos sociales.

Cabe agregar que se estipula en la ley que toda empresa o establecimiento debe contar con el 90% de trabajadores nacionales (mexicanos), en casos especificos o por necesidad de la empresa se podra emplear temporalmente a extrangeros, ademas está prohibida la contratación a menores de edad como lo menciona el articulo 22.

Los jovenes de 16 años para ser contratados necesitan el concentimiento de los padres y su trabajo debe cumplir caracteristicas especificas como no ejercer trabajos peligrosos que atenten contra su bienestar, trabajos insalubres, trabajar en lugares inadecuados como cantinas, tbernas etc; o bien exeder las 6 horas lavorales y recibir un salario inferior al digno.

1. **Concepto de jornada de trabajo.**

Al momento de que una empresa contrata a un trabajador y estos celebra el acuerdo de voluntades llamada contrato donde tanto empleador como empleado están obligados a cumplir con lo establecido, puede y se podrá establecer todos los derechos del trabajador como el pago de salario, seguros con los que debe contar y todos aquellos que para su efecto resulten en beneficio así mismo la jornada laboral que deberá cumplir. Se entiende por jornada laboral a la cantidad de horas en las que un empleado realiza sus actividades establecida por el empleador, la jornada puede ser: diurna, nocturna y mixta.

Como se establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 58:

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo... (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 1970, pág. 21)”.

En cuanto a los contratos deben ser sumamente explícitos y contener todas las características ya que este es el acuerdo de 2 voluntades que crea, transfiere o modifica derechos y obligaciones, dichas características van desde las más básicas como el nombre sexo, edad, estado civil etc. Así como el tipo de relación de trabajo, las jornadas, salarios, vacaciones etc.

1. **Jornada diurna, nocturna y mixta de trabajo.**

Estas jornadas se componen de la siguiente manera: diurna comprende 8 horas hábiles en donde el empleado trabaja durante el día hasta la noche se comprende entre las 6 y 20 horas. Por otro lado, la jornada nocturna como su nombre lo dice se ejerce durante la noche la cual comprende una duración máxima de 7 horas comprendida desde las 20 horas a 6 horas. Por último, la jornada mixta es aquella que se lleva a cabo entre ambas jornadas y comprende un total de 7 horas y 30 min, cabe mencionar que se establece un descanso de media ahora durante cada jornada laboral.

De modo que es posible observarlos en los artículos 60-63 de la LFT:

… - Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. Artículo 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 5o., fracción III. Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos… (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 1970, pág. 21)

1. **Jornada de emergencia y formas de pago.**

La jornada de emergencia se da al prolongar de la jornada ordinaria a causa de un daño o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, la del patrón, o la existencia misma de la empresa y se hace por un tiempo determinado para mitigar esos males, el trabajador está obligado a cumplir con esta jornada ya que resulta como una necesidad misma dentro de la empresa.

La jornada de emergencia se paga con un salario igual al de las horas de la jornada ordinaria, como lo dispone el artículo 67 de la Ley:

…Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada… (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 1970, pág. 22)

1. **Jornada extraordinaria y formas de pago.**

En este caso la jornada extraordinaria es la prolongación de la jornada normal, es decir el trabajo de horas extras en beneficio de la empresa sin razón alguna de peligro o riesgo de alguien o algo como en el caso de las jornadas de emergencia, además la ley dice que el trabajador no está obligado a trabajar más de lo acordado. En caso de ser así debe trabajar 1 hora no mayor a 3 veces por semana con un pago del 100% sin exceder al límite de 9 horas y en caso de exceder las horas hasta un pago de 200% como lo menciona el artículo 68.

De manera que me gustaría citar a José Dávalos Morales
profesor de Derecho del Trabajo de la UNAM, quien dice:

...No deben confundirse estas jornadas de emergencia con las jornadas extraordinarias, pues los trabajos de emergencia son un suceso ajeno a los objetivos de la empresa; en cambio las labores extraordinarias implican la prolongación de la jornada ordinaria en beneficio de la empresa... (Morales, 2020)

1. **Días de descanso.**

Es un derecho del cual gozan todos los empleados que por cada 6 días de trabajo debe otorgarse un día de descanso, la ley sugiere que el día de descanso sea domingo, así mismo los días festivos se contemplan como día de descanso obligatorios en el cual no se labora. En caso contrario el empleador se ve obligado a pagar al empleado un salario doble como lo establece la ley en el artículo 75.

1. **El descanso semanal.**

Se refiere a un día de descanso que se obtiene por 6 días laborados, en el cual el trabajador tiene la oportunidad de no presentarse a sus labores dentro de la organización y aun así recibir el pago de su salario que correspondía a ese día como lo semana el artículo 69.

1. **El descanso obligatorio.**

Son los días de descanso establecidos en la ley o mejor conocidos como los días festivos los cuales se nombran en el artículo 74 en sus fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX.

1. **La prima dominical.**

Es una cantidad adicional que el empleador debe pagar a su empleado en caso de que este ejerza labores los domingos, aún y cuando se le haya asignado un día de descanso en cualquier otro día de la semana el monto deberá ser del 25% extra al salario que normalmente se le paga.

1. **Vacaciones.**

Es un periodo de días sin labores que goza una persona con más de 1 año de antigüedad en la empresa, las vacaciones serán pagadas por la institución para la que el empleado preste sus servicios y en el primer año vacacional iniciara con 12 días el cual cada año aumentara 2 días hasta llegar a un periodo vacacional de 20 días como lo establecen los artículos 76-77.

1. **La prima vacacional.**

es un ingreso adicional que los trabajadores reciben por parte de sus patrones en el periodo vacacional y el pago de esta cantidad no debe ser menos al 25% establecido en el artículo 80.

1. **El aguinaldo.**

Es una cantidad monetaria que el empleado recibe a final de año por sus labores prestadas a la organización, además corresponde a 15 días de salario por ese año y es obligatoria que el patrón cumpla ya que está establecida en la ley.

1. **La prima de antigüedad.**

Esta es una obligación que las empresas tienen para con sus trabajadores que como su nombre lo indica tiene una antigüedad considerable prestando sus servicios en la organización, se estima un mínimo de 15 años de antigüedad y se le otorga al empleado que por su propia voluntad se retire de la empresa o que sea retirado siempre y cunado cuente con los 15 años de antigüedad como lo menciona el artículo 162 fracción III:

… La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido… (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 1970, pág. 51)

# Bibliografía

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (01 de Abril de 1970). *.diputados.gob.mx.* Obtenido de .diputados.gob.mx: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio//pdf/LFT.pdf

Morales, J. D. (31 de Mayo de 2020). Jornadas de emergencia. *revistas.juridicas.unam.mx*, 1. Recuperado el 2024, de https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/14742/15782