



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

1

“PASIÓN POR EDUCAR”.

ACTIVIDAD:

CUADRO SINÓPTICO DE LOS SUBTEMAS, 4.2 DIAS DE DESCANSO
4.3 VACACIONES, 4.4 PRIMA VACACIONAL, 4.5 AGUINALDO

PARA OBTENER EL GRADO DE:

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA

ASIGNATURA:

ETICA Y LEGISLACION

PRESENTA

NOMBRE DEL ALUMNO:

ANAHI GERONIMO MARTINEZ

BAJO LA DIRECCIÓN DE:

MTRA. MARIA DEL CARMEN RODRIGUEZ

VILLAHERMOSA, TABASCO, 01 DE AGOSTO DEL 2020.

Introducción

En el presente cuando sinóptico nuestro como las distintas condiciones trabajo, como la jornada de trabajo en ella se encuentra la ley en el artículo 58 , la jornada de trabajo es el tiempo en el cual los trabajadores está a disposición del patrón para prestar el trabajo , en la anterior ley de 1931, donde se consideraba la jornada de trabajo como prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas a partir en el momento en que el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, o sea, cuándo inicia su jornada de trabajo, debe ser resuelta en particular para cada caso concreto, pues no puede darse una solución general, por tanto, conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo, se puede establecer la siguiente clasificación, jornada diurna: es la comprendida entre las seis de la mañana y las ocho de la noche, la cual deberá tener una duración máxima de ocho horas, el objetivo de este estudio de revisión documental es identificar el desarrollo de la literatura en los últimos años respecto a las variables de condiciones de trabajo que influyen, así mismo, a los trabajadores durante la jornada continua de trabajo, se les concederá un descanso de media hora, por lo menos. en el caso de menores de edad de acuerdo a los artículos 123, apartado "a", fracción iii de la constitución política de los estados unidos mexicanos y 177 de la LFT, no podrá exceder de seis horas diarias y se deberá dividir en periodos máximos de tres horas, disfrutando de una hora de descanso entre éstas, esta es una de las razones de peso por lo que la ley federal del trabajo regula los días de descanso del artículo 69 al 74 entre lo que dice que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro". menciona la ley que los trabajos que ocupen una labor continua, los trabajadores y el patrón acordarán los días en que los trabajadores deban disfrutar de los descansos, semanales, propone esta ley que preferentemente el día de descanso semanal sea el domingo. sin embargo, en caso de que los trabajadores presten servicios en día domingo, la ley prescribe a su favor el derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario que devenga por sus labores en días ordinarios. asimismo, la ley indica que cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón, el salario es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. el empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal de jornada. si es entre las 12 será jornal matinal y si es pasadas las 12 será diurno. es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional. el salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

Días de descanso

De acuerdo a estudios sociológicos y psicológicos, necesita descansar, para reponer sus fuerzas físicas, relajarse psicológicamente, realizar vida social con sus congéneres o simplemente compartir con su familia.

Vacaciones

La ley argumenta que todo trabajador tiene el derecho de disfrutar vacaciones; es decir, el tiempo que el trabajador debe descansar, olvidarse de todo y con todo de sus labores por un tiempo, con la finalidad de reponer las fuerzas necesarias para que nuevamente regrese a su centro de trabajo con mayor entusiasmo.

Si tienen más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas mínimo de seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios prestados.

Luego del cuarto año de servicio, el periodo de vacaciones se verá incrementado en dos días por cada cinco de servicios, Si se trata de trabajadores que prestan servicios discontinuos o de temporada tienen derecho a un periodo anual de vacaciones proporcional al número de días trabajados en el año.

Salarios

Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes ese tiempo de trabajo.

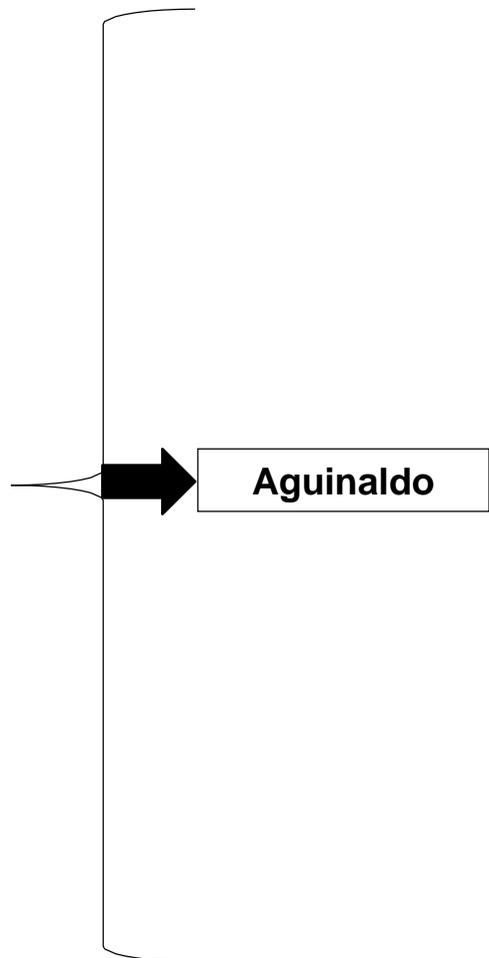
Es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo, es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores en cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado.

prima vacacional

el 25% sobre sus salarios, debiendo concederse su 63 periodo vacacional dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que cumpla un año de labores.

Si se trata de trabajadores que prestan servicios discontinuos o de temporada tienen derecho a un periodo anual de vacaciones proporcional al número de días trabajados en el año, las vacaciones no son compensables mediante alguna remuneración, Cualquier trabajador debe gozar por lo menos de seis días continuos de vacaciones



Aguinaldo

Es una prestación anual consagrada en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en por lo menos 15 días de salario, el cual debe cubrirse antes del día 20 de diciembre de cada año, los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como "integrado", que acumula las prestaciones, entre ellas, el aguinaldo, mismo que sirve de base sólo para la liquidación de indemnizaciones no es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque el primero está ya incluido en el segundo y de considerar que aquél es el que debe de tomarse en cuenta, incrementando el salario con el aguinaldo, éste se verá también incrementado con aquél, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, éste no puede servir de base al aguinaldo

sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como integrado, que acumula las prestaciones, entre ellas, el aguinaldo, mismo que sirve de base sólo para la liquidación de indemnizaciones, no es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque el primero está ya incluido en el segundo y de considerar que aquél es el que debe de tomarse en cuenta, incrementando el salario con el aguinaldo, éste se verá también incrementado con aquél, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, éste no puede servir de base al aguinaldo.

Bibliografía

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/d>

[ocs/files/asignatura/e2e662f6f12cd50197cdaef0b57b14de.pdf](https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/d/ocs/files/asignatura/e2e662f6f12cd50197cdaef0b57b14de.pdf)