



Nombre de alumno:

Saidi Maritza Roblero calderón

Nombre del profesor:

Ramiro Roblero Morales

Nombre del trabajo: Resumen

“Jornada de trabajo”

Materia:

Ética y Legislación

Grado: 9 cuatrimestres Grupo: D

Licenciatura:

Trabajo social y gestión comunitaria.

JORNADA DE TRABAJO

Es un producto de una jornada de trabajo una nueva concepción del derecho del trabajo. En estos años el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La jornada de trabajo lo encontramos en el artículo 58 jornada de trabajo es el tiempo en el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo, va a partir de qué momento el trabajador esto a disposición del patrón para prestar sus servicios.

Cuando inicia su jornada de trabajo debe ser resuelta en particular para cada caso concreto. Deben atenderse diversos aspectos, ya que es prudente tomar en cuenta factores médicos, psicológicos, económicos y sociales no solamente del deseo de los trabajadores en reducirla, por lo tanto conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo son las siguientes:

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.

Jornada nocturna: es la que comprende de las ocho de la noche a las seis de la mañana, la cual deberá tener una duración máxima de sete horas.

Jornada mixta: es la que comprende periodos de las jornadas diurnas y nocturnas de su duración es de siete horas y media.

Tiempo extraordinario u horas extras cuando la jornada de cualquier modalidad se prolonga, principalmente por motivos de trabajo comienza la denominada jornada extraordinaria que también se conoce como tiempo extraordinario u horas extras.

Por siniestro o riesgo inminente el artículo 65 de la LFT nos menciona que por circunstancias extraordinarias sin exceder del límite legal y por circunstancias extraordinarias cuando se excede del límite legal.

El artículo 67 de la LFT señala que en el primer caso las horas de trabajo se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, en el segundo supuesto, el mismo ordenamiento indica que se debe pagar un ciento por ciento por cierto más del salario que corresponda a las hora de la jornada.

Respecto al tercer caso por disposición establecida en el artículo 66 de la LFT, el tiempo extraordinario no debe exceder nunca el límite legal de tres horas diarias, ni tres veces por semana. Así mismo el artículo 68 de la multicitada ley, menciona que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios por un tiempo mayor al señalado en el artículo 66, y en caso de que el tiempo extraordinario exceda de nueve horas a la semana el tempo excedente se deberá pagar con un doscientos por ciento de salario que corresponda a las horas de la jornada sin perjuicio de las sanciones establecidas en la misma ley.

El tratamiento del trabajo en domingo y en días de descanso

Es importante tomar en cuenta la jurisprudencia 3759/82 referente a la prima dominical que beneficia únicamente al trabajador que presta servicios en domingo y descansa cualquier otro día de la semana, no así al que labora en domingo siendo su descanso semanal, pues este solo tiene derecho a que se le pague además del salario correspondiente al descanso un salario doble por el servicio prestado de acuerdo con lo que dispone el artículo 73 de la invocada ley.

En caso de menores de edad de acuerdo a los artículos 123, del 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 estas.

En el caso de las mujeres embarazadas es importante atender el artículo 123, aparatado a fracción V de la constitución política de los estados unidos mexicanos y 61 y fracción II de la LFT en relación a su jornada hay que definir claramente los periodos de lactancia que afectarían su jornada laboral.

