



Nombre del alumno:

Blanca Nabora Gomez Velasco

Nombre del profesor:

Gladis Adilene Hernandez Lopez

Nombre del trabajo:

Mapa conceptual

Materia:

Relaciones laborales

Grado:

Cuarto cuatrimestre

Grupo:

LCF26SDCO120-B

Jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones

se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido”.

La jornada de trabajo se clasifica en diurna, nocturna y mixta

“Diurna: Es la comprendida entre las seis y las veinte horas. La duración máxima de la jornada será de ocho horas.

Nocturna: Es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Su duración máxima de la jornada será de siete horas.

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. La duración máxima esta jornada será de siete horas y media”

Días de descanso

El artículo 69 de la ley Federal del Trabajo señala que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro

Se procurará que el día de descanso obligatorio sea el domingo, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.

Son días de descanso obligatorio. (LFT, Art. 74): “El 1 de enero, por ser año nuevo, El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, por la promulgación de la Constitución Mexicana, El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, por el natalicio de Benito Juárez entre otras fechas festivas .

Vacaciones

Es una prestación que tiene todo trabajador y patrón por el simple hecho de haber trabajado por un lapso dentro de una empresa o establecimiento.

“Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año

Salario y aguinaldo

La principal obligación de los trabajadores en su fuente laboral es prestar un servicio personal y subordinado y la obligación del patrón es retribuir ese servicio recibido.

El salario puede fijarse

-por unidad de tiempo,

-por unidad de obra,

-por comisión,

-Aprecio alzado o de cualquier otra manera”. (LFT, Art. 83)

SALARIO MINIMO

Es el pago que debe de percibir un trabajador como mínimo por el producto de su trabajo

El salario mínimo se clasifica en dos:

>Salarios mínimos generales
>Salarios mínimos profesionales

“Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas

Los salarios mínimos profesionales son aquellos que regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación

Quando aumenta el salario mínimo

Por lo menos una vez por año se actualiza el salario mínimo, aunque en casos extremos como fuertes crisis, pueden actualizarlo nuevamente.

El Consejo se reúne y establece el nuevo monto para las dos áreas geográficas donde informan el incremento que rige para el año que comienza.

¿Cómo y quién calcula el salario mínimo?

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) es el organismo encargado de fijar los salarios mínimos legales en la República Mexicana.

Para fijar el salario mínimo del siguiente año, analizan varios aspectos de la vida cotidiana y de la economía que les permite concluir cuánto dinero necesita un trabajador para “vivir dignamente.

El Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, acuerda un nuevo valor para el salario mínimo en México y en diciembre .

Cada año el salario mínimo aumenta en función del costo de vida que significa para un trabajador en función de la inflación que tiene el país.

Aguinaldo y otras prestaciones

Es una gratificación económica para la clase trabajadora, en apoyo a los gastos que normalmente se hace en el mes de diciembre con motivo de las fiestas de navidad, este derecho, conforme a lo dispuesto por el artículo 87 .

-Es un derecho que tienen todos los trabajadores.

-El pago mínimo del aguinaldo es de 15 días, sin perjuicio de su incremento de acuerdo con las condiciones generales de trabajo pactadas entre el patrón y trabajador.

-Si el trabajador no ha laborado el año, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional.

-El aguinaldo puede ser superior a 15 días, según lo establezca el contrato laboral a que se encuentran sujetos los trabajadores.

- El tiempo que tiene el trabajador para reclamar el aguinaldo es de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se hace exigible.

OTRAS PRESTACIONES

A parte del aguinaldo, la prima vacacional, el pago de tiempo extraordinario y las vacaciones que tiene el trabajador por su relación laboral, también lo es la prima de antigüedad.

Esta prima de antigüedad, se genera por el transcurso del tiempo que el trabajador presta sus servicios en su fuente laboral, prestación que se fundamenta en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo

-Solo los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad.

- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

-Para determinar el monto del salario, existe un monto mínimo y máximo: Si el salario diario del trabajador es inferior al mínimo, se calculará la prima de antigüedad con el salario mínimo

La prima de antigüedad se pagará: (LFT, Art. 162)

a) A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.

b) 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; independientemente de su antigüedad.

c) A los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el servicio.

d) Terminación colectiva de la relación de trabajo.

e) Los trabajadores reajustados por la implantación de maquinaria y procedimiento de trabajo nuevos.

f) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuese su antigüedad, que será entregado a sus beneficiarios

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 participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

El artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo establece la forma del reparto de las utilidades que se dividirá en dos partes iguales:

>“La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.

>La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año”

El artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo establece las empresas que no están obligadas a pagar utilidades a sus trabajadores y son:

-“Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.

-Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.

- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración

El artículo 127 de la misma ley antes citada, señala las normas que se fijan a los trabajadores a participar en el reparto de utilidades y son las siguientes:

>“Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

Obligaciones de los patrones y de los trabajadores

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo impone las siguientes obligaciones a los patrones unas de ellas son.

>Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones

>Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

>Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores

Prohibiciones a los patrones:
una de las prohibiciones son

•“Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.

• Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

• Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato

• Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos

Obligaciones de los trabajadores: unas de ellas son.

>“Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables

> Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

>Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo

>Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

Prohibiciones de los empleados: unas de ellas son

• Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón

• Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.

•Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

•Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.

Trabajo de las mujeres y de los menores

Trabajo de las mujeres

La ley reglamentaria, que ya sabemos que es la Ley Federal del Trabajo, considera estos derechos sólo por proteger la maternidad de las madres trabajadoras

- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

- A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto

- A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Trabajo de los menores

Permite el trabajo a los mayores de 14 años, pero no así a los menores de este rango, de acuerdo con lo que se señala a continuación

- “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas

“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores: De dieciséis años, en:

a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.

d) Trabajos subterráneos o submarinos.

“Los patronos que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.

Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.

Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten”