



Nombre de alumno: **Emanuel de Jesús Samayoa Hernández.**

Nombre del profesor: **Mtra. Gladis Adilene Hernández**

Nombre del trabajo: **U2. T1**

Materia: **Relaciones laborales**

Grado: **4to cuatrimestre.**

Grupo: **A**

Unidad 2. Condiciones Laborales

Entendemos por condiciones laborales a todas aquellos modos y formas que se establecen en ley para la protección del patrón y trabajador, en lo que a su salud y vida respecta. Y de acuerdo con el Art. 57 LFT se componen de:

La jornada de trabajo

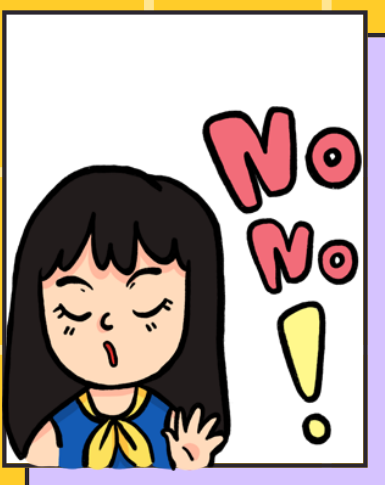
En pocas palabras, una jornada de trabajo hace referencia a un margen de tiempo del día donde el trabajador está al servicio de un patrón, aun si no tiene actividades asignadas.

Podemos encontrar de tipo:

Diurna: 8 horas

Nocturna: 7 horas

Mixta: 7 1/2 horas.

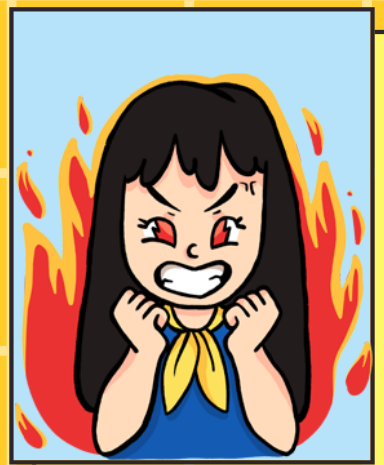


Días de descanso

Además del día de descanso obligatorio a la semana (Art.74 LFT), estos días contemplan aquellos conmemorativos de fechas especiales, culturales, nacionales, etc. Por lo tanto, si nos piden trabajar en nuestro descanso, es nuestro derecho cobrar un 200% más de lo habitual por ese día laborado. Si por alguna razón, ese día también es domingo pasaría de un 300 a 325%. Cortesía de la prima dominical.

Concepto de vacaciones

De acuerdo con el Art. 76 LFT, después de laborar durante un año en una empresa o persona física, tenemos derecho a 6 días de vacaciones, aunado a la prima vacacional, o en otras palabras, un 25% del sueldo de los días vacacionales.



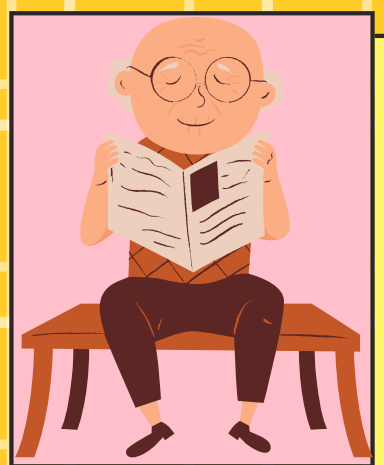
Aguinaldo

Otra de las razones por las que la gente espera con ansias el fin del año es el pago de este concepto, pues implica el pago de 15 días de bono antes del 20 de diciembre. Esto con la finalidad de financiar los gastos de estas fechas y como agradecimiento y conformidad con el trabajo desempeñado. (Art. 87)



Prima de Antigüedad

Más que tratarse de un concepto, se asemeja a un ahorro que anualmente suma 12 días por año trabajado. Sin embargo, según Dávalos, esto solo puede cobrarse después del fallecimiento, jubilación o despido/renuncia. (Art. 162)



El Salario

En el sentido más esencial, el salario es la remuneración que el individuo recibe por su trabajo. Y al igual que su obligación es trabajar, la del patrón es pagar por esos servicios en tiempo y forma adecuada. (Art. 84)



Normas y privilegios del salario

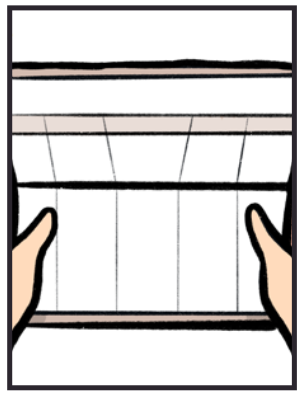
Son privilegios del salario:

Disponer del salario
La irrenunciabilidad del salario
El cobro del salario
Las prestaciones.



Salario por comisión

Se trata de un porcentaje o cantidad fija que recibe el agente sobre el producto de venta o negocio realizado.



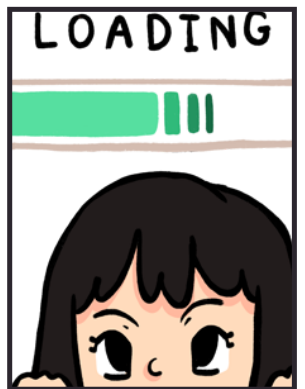
Unidad de obra

Este va dirigido al pago por volumen de producción. Es decir, cuando lo que interesa es la cantidad de productos terminados.



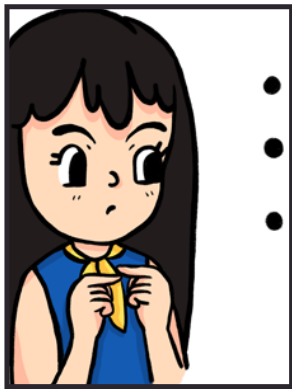
Unidad de tiempo

Esta fijación de pago no consiste en la cantidad de trabajo realizado, sino en el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para realizar actividades.



Salario a precio alzado

Al igual que en el pago por unidad de obra, aquí también se paga por producto terminado, con la diferencia que es el trabajador quién monta la línea de producción y materiales, por lo que cobra por mano de obra e insumos.



Salario Mínimo

Es la cantidad mínima establecida en ley que un trabajador puede recibir por la prestación de sus servicios. Siempre puede recibir más, pero nunca menos.



REFERENCIAS

• Adilene, Gladis

2022 Antología de Relaciones Laborales, Universidad del Sureste, Comitán de Domínguez, Chiapas, México. Pp. 38-65.