



Nombre del alumno/a: Amayrani Lisbeth López Ancheita.

Nombre del profesor: Julio Cesar Pérez Moreno.

Nombre del trabajo: Segunda Actividad-CS

Materia: Relaciones Laborales.

Grado: 4^o cuatrimestre.

Grupo: Administración de Empresas.

Ocosingo, Chiapas a 10 de diciembre del 2022.

CONDICIONES DE TRABAJO

CONCEPTO DE JORNADA LABORAL

La Ley Federal del Trabajo establece que "jornada de trabajo" es el tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La palabra jornada deriva del catalán jorn, para el antiguo castellano jornea, en francés journèe y en italiano giornata, en las diversas expresiones significa "día", también del latín diurnus "diario", como lo explica el viejo aforismo de Paulo: Operae sunt diurnus officium (servicios son el trabajo diario). Por tanto, la jornada es el "trabajo de un día" o "el camino que suele andarse en un día". "Duración diaria o semanal del trabajo". En la actualidad se ha demostrado la necesidad de limitar la jornada de trabajo no únicamente con un criterio simplista o excesivamente proteccionista, sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales.

CLASES Y DURACION

Clases de jornada laboral

- Diurna: de 6:00 a 20:00 horas.
- Nocturna: de 20:00 a 6:00 horas.
- Mixta: tiene períodos tanto de la jornada diurna como de la nocturna, cuidando que el período nocturno sea menor a tres horas y media.

DURACION

Se trata de la más habitual, se realizan 40 horas semanales, distribuidas en 8 horas diarias. Es cierto que se puede distribuir, en algunos casos, para trabajar menos unas semanas y otras más, pero el cómputo de horas anual no podrá exceder el máximo de horas legal.

JORNADA EXTRAORDINARIA

También podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana. Estas horas de trabajo extraordinario se cubrirán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a cada una de las horas de la Jornada.

Cómo se determina la jornada extraordinaria de trabajo

Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más. Es decir, el doble que una hora regular. El número máximo de horas extra dobles a la semana es 9. Horas extra triples.

Qué dice la Ley Federal del Trabajo sobre el tiempo extra

El artículo 66 de la Ley Federal es la que se refiere a las horas extras. Esta normativa autoriza una "jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias". La jornada laboral con horas extras, no puede sobrepasar las "tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

JORNADA EMERGENTE

Es la que requiere la prolongación del trabajo más allá del límite ordinario, por causas o circunstancias de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa.

Qué diferencia existe entre Jornada de emergencia y jornada extraordinaria

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.

DIAS DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Descanso semanal

En el artículo 69 de la LFT se fundamenta: "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 sea el domingo, conforme al artículo 71 de la LFT, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.

Descanso obligatorio

El descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores. Los descansos que el patrón debe respetar están fundamentados en el artículo 74 de la LFT.

CONDICIONES DE TRABAJO

CONCEPTO DE VACACIONES-CALCULO-PRIMA VACACIONAL TERMINO PARA OTORGAR VACACIONES

Son remuneración que computa para las vacaciones: Remuneración Básica, Asignación Familiar, Comisiones o Destajos, Bonificaciones regulares, Horas extras y otros (siempre y cuando se perciba como mínimo 3 meses en el semestre), excepto prestaciones alimentarias indirectas.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Cómo se calculan vacaciones y prima vacacional

Salario diario x días de vacaciones = Resultado x .25 (% de prima vacacional).
La prima vacacional debe ir en relación con los días de descanso obligatorio y para realizar su cálculo, son necesarios tres elementos: Salario mensual. Antigüedad. Y Vacaciones correspondientes.

CONCEPTO DE SALARIO

El salario es una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado para un empleador, la cuantía se establece en el contrato de trabajo. El salario se recibe principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios.

TIPOS DE SALARIOS

- Salario por unidad de obra.
- Salario por unidad de tiempo.
- Salario mixto.
- Salario nominal.
- Salario en metálico.
- Salario en especie.

NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

El salario permite al trabajador satisfacer todas sus necesidades; por ello, se considera importante establecer ciertas normas o principios que lo protejan y que permitan al trabajador su uso, goce y disfrute.

ENTRE ESTAS NORMAS SE ENCUENTRAN:

- Derecho a disponer del salario
- Irrenunciabilidad del salario
- Cobro del salario
- Prestaciones en especie
- Almacenes y tiendas de las empresas
- Prohibición de imponer multas a los trabajadores.

4 NORMAS QUE PROTEGEN EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES

- Garantizan el salario mínimo.
- Prohíbe la discriminación laboral.
- Libertad de disposición.
- Evitan los retrasos o retenciones del salario.

AGUINALDO Y SU CÁLCULO

El aguinaldo es el sueldo anual complementario (SAC), conocido como aguinaldo, es la doceava parte (1/12) del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario y, de acuerdo a la Ley de Contrato de trabajo, se paga en dos cuotas.

CÁLCULO

La fórmula para calcular el aguinaldo toma en cuenta tu salario actual y el tiempo que lleves trabajando con el mismo patrón, considera los siguientes pasos:

- Divide tu salario mensual neto entre los 30 días del mes.
- Multiplica el monto que ganas diariamente por los días de aguinaldo mínimos indicados por la LFT.

Para aquellos que aún no han cumplido el año, esta prestación se calcula dividiendo la quincena que recibe el trabajador entre los 365 días del año y multiplicando esa cantidad por los días que el empleado haya trabajado.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y SU CÁLCULO.

El pago de la prima de antigüedad consiste en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicio; en caso de que no se labore el año completo, se pagará la parte proporcional, de acuerdo al tiempo trabajado durante el año.

CÁLCULO

La prima se calcula teniendo en cuenta los días que el empleado ha laborado durante el primer semestre del año. A partir de allí, el trabajador deberá tomar el sueldo base que recibe mensualmente, y multiplicarlo por los 180 días trabajados de la primera mitad del año.

BIBLIOGRAFÍA

◆ **Libro (405). LC-LAE405. Lugar de publicación: UDS Relaciones Laborales**