



Nombre del Alumno: Josue Alfredo Diaz Sanchez

Nombre del tema: sintesis

Nombre de la Materia: Condiciones Generales Del Trabajo

Nombre del profesor: Jolguer Martinez

Nombre de la Licenciatura: Administración de empresas.

Cuatrimestre: 5to

Grupo: "A"

Frontera Comalapa, Chiapas

10 de abril del 2023

Condiciones generales de trabajo.

El mismo artículo 56 señala que estas condiciones deben ser iguales para trabajos iguales, sin poder establecerse diferencias por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política. De ahí que se consideran condiciones de trabajo las siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Días de descanso.
- Vacaciones.
- Salario.
- Salario mínimo.
- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad.

La jornada de trabajo puede ser:

- Diurna, la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y con una duración máxima de ocho horas;
- Nocturna, la comprendida entre las 20 y las 6 horas, y con una duración máxima de siete horas, y
- Mixta, la que comprende horarios de la diurna y la nocturna, siempre que la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media (en otras palabras, que no termine sus labores después de las 23:30 horas); esta jornada mixta tiene un máximo legal de siete horas y media, en el Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana. Esta prolongación de la jornada legal requiere de un estudio más detallado por lo cual se trata en el siguiente apartado.

Existen dos tipos de días de descanso para los trabajadores:

- Descanso semanal.
- Descanso obligatorio. 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 labora también los descansos que el patrón debe respetar están fundamentados en el artículo 74 de la LFT. El patrón está obligado a expedir anualmente a los trabajadores, una constancia que contenga su antigüedad y la cantidad de días que le corresponden como vacaciones, así como la fecha en que podrá disfrutar las mismas.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, Los salarios mínimos generales rigen para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, sin importar la rama de la actividad económica, profesión u oficio que se desempeñe (art. 92).

El salario mínimo no puede ser objeto de compensación, descuentos o reducción, con las excepciones siguientes: • Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente. • Pago de rentas, no puede exceder de 10% del salario. • Pago de abonos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, no puede exceder de 20% del salario.

Existen otras condiciones de trabajo que la ley concede a los trabajadores como: • Aguinaldo. • Prima de antigüedad. Aguinaldo

El artículo 153-F establece que la capacitación y el adiestramiento tienen por objeto, Por otro lado, la recomendación 150 de la Organización Internacional del Trabajo señala que las políticas de capacitación y adiestramiento deben tener por objeto: “asegurar el acceso a un empleo según las aspiraciones de cada trabajador, La fracción XV del artículo 132 de la LFT señala que es obligación del patrón, “proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo III Bis...”

El procedimiento de reparto de las utilidades a los trabajadores podría dividirse en cinco etapas: • Etapa externa • Presentación de la declaración • Etapa interna • Pago de las utilidades • Aclaraciones posteriores.

El artículo 126 de la LFT 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; la novedad del producto está determinada por las leyes para el fomento de industrias nuevas. En este capítulo se analizó el derecho que tienen los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, la forma de calcularlo y algunas consideraciones especiales del mismo