# EUDS Mi Universidad

# Mapa conceptual.

Nombre del Alumno: Iris Jhaqueline Gordillo Morales.

Nombre del tema: Mapa conceptual, Unidad II.

Nombre de la Materia: Relaciones Laborales

Nombre del Profesor: Miguel Ángel Villatoro.

Nombre de la Licenciatura: Contabilidad Pública y Finanzas.

Cuatrimestre: 4°.

#### Condiciones de trabajo Definición de condición de trabaio son las siguientes: • Jornada de trabajo. Las condiciones de trabajo, según • Días de descanso. Mario de la Cueva, son: Vacaciones. Salario. · Salario mínimo. Aguinaldo. Las normas que fijan los requisitos Prima de antigüedad. para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de Conforme al artículo 57 de la LFT, trabajo, y las que determinan las ambos elementos de la relación de prestaciones que deben percibir trabajo (trabajador y patrón) pueden los hombres por su trabajo solicitar la modificación de las condiciones de trabajo originalmente convenidas, solicitándolo al tribunal, De esta forma, las condiciones Además, el patrón puede hacer la trabajo solicitud al tribunal que, luego de un son las procedimiento, determina que las circunstancias circunstancias económicas justifican especificaciones que rigen o

regulan la relación de trabajo.

la modificación de las condiciones

laborales.

# Concepto de jornada laboral.

**CONCEPTO DE JORNADA LABORAL** 

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 diûrnus "diario", como lo explica el viejo aforismode 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"

#### Clases y Duración

Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, en beneficio del empleador.

Pero también la medicina del trabajo repite, con insistencia, que el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del trabajador, puede ocasionar un decaimiento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales y, con ello, un menor rendimiento y disminución de la producción.

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

Dentro de esas jornadas de trabajo, la LFT establece que el trabajador dispone de, por lo menos, media hora de descanso. Haciéndose la aclaración de que, si este descanso (para comida o reposo) debe tomarlo el trabajador dentro del centro de trabajo, forma parte de la jornada de trabajo.

#### Jornada Extraordinaria

Jornada Emergente

Días de Descanso

En las empresas siempre existen situaciones que no son ideales, pero que deben estar contempladas en caso de que ocurran.

Entre esas situaciones, debemos mencionar la necesidad de las horas extra. Este requerimiento puede venir de parte del patrón frente a un proyecto que se extendió más de lo previsto.

Entonces, las horas extras, establece la Ley Federal del Trabajo serían aquellas que exceden el límite fijado para cada una de las jornadas laborales que antes vimos.

El tiempo extra que el empleado trabaja fuera de su jornada estipulada originalmente dentro de su contrato laboral implica una obligación de pago adicional para el patr**ó**n.

En este sentido, la ley laboral establece que el número de horas extra no puede ser superior a 3 en la jornada diaria.

Por otra parte, solo se podrá hacer horario adicional un máximo de tres veces a la semana. La jornada de emergencia se da en el supuesto de la prolongación de la jornada ordinaria a causa de un siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, la del patrón, o la existencia misma de la empresa.

También puede darse la obligación del trabajador de cubrir una jornada de emergencia dentro de su jornada ordinaria, cuando sus obligaciones habituales se cambian por las de colaborar en las tareas de salvamento que correspondan.

El trabajador está obligado a prestar este tipo de trabajo y si se niega a hacerlo, tal negativa puede considerarse como una causa análoga e igualmente grave a las causas consideradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que puede producir la rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al trabajador.

La ley especifica en su artículo 67 que estas horas se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, es decir, si un trabajador se queda a laborar más tiempo porque la existencia de la empresa esté en peligro, recibirá un pago adicional, pero éste corresponderá al pago que normalmente recibe por hora de servicio.

La realización de cualquier actividad, física o intelectual, por parte del trabajador, implica un desgaste; por ello, se ha considerado que es necesario que disfrute de por lo menos un día de descanso a la semana, en el que no tenga que preocuparse por las actividades propias de su trabajo y pueda distraer su atención en diversas actividades recreativas.

Existen dos tipos de días descanso para los trabajadores:

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 y son:

- El 1 de enero.
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
- El 1 de mayo.
- El 16 de septiembre.
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
- El 1 de diciembre de cada seis años, cuando
- •Entre otros

#### Concepto de Vacaciones

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

#### Ejemplo para otorgar vacaciones:

- 1 año de labores, al trabajador le corresponden 6 días de vacaciones.
- 2 años de labores, al trabajador le corresponden 8 días de vacaciones.
- 3 años de labores, al trabajador le corresponden 10 días de vacaciones.
- 4 años de labores, al trabajador le corresponden 12 días de vacaciones.
- 5-9 años de labores, al trabajador le corresponden 14 días de vacaciones.
- 10-14 años de labores, al trabajador le corresponden 16 días de vacaciones.

#### Concepto de Salario

El maestro Mario de la Cueva lo define como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa".

Una definición muy sencilla del salario es la contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, "paga o remuneración regular".

Tipos de Salario

## 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. Dentro de estas normas se encuentran:

El salario base, o por cuota diaria, es la cantidad que debe recibir un trabajador en efectivo, sin considerar cualquier otra cantidad que se le otorgue derivada de las condiciones de trabajo establecidas.

Por otro lado, el salario integrado es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador (salario base), más un conjunto de prestaciones adicionales, entre las que destacan:

### Aguinaldo y su cálculo

Está fundamentado en el artículo 87 de la LFT, que señala:

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

- Derecho a disponer del salario
- Irrenunciabilidad del salario
- Cobro del salario
- Prestaciones en especie

· Gratificaciones.

· Percepción.

Comisiones.

Prestaciones en

• Primas.

especie.

- Almacenes y tiendas de las empresas
- Prohibición de imponer multas a los trabajadores

aguinaldo ΕI puede considerarse un salario adicional. debe ser cuando menos 15 días de salario base (no integrado) v el trabaiador lo recibir debe antes del 20 de diciembre.

## Prima de antigüedad y su cálculo

Se trata de una prestación que se genera por el transcurso del tiempo en que el trabajador presta su servicio, la cual está fundamentada en el artículo 162 de la LFT.

La prima de antigüedad asciende a 12 días de salario por año laborado efectivamente, sin embargo, existe un límite mínimo y uno máximo en el salario para calcular la prima de antigüedad; es decir, si el salario diario del trabajador es inferior al mínimo, se calculará la prima de antigüedad con el salario mínimo; si el salario es mayor del mínimo, pero no excede del doble del salario mínimo, se toma como base para el cálculo la cantidad recibida por el trabajador, pero si el salario diario del trabajador excede del doble del salario mínimo, la base para el cálculo de la prima es dos veces el salario mínimo.