



**Nombre de alumno: Heidi Isabel Trujillo
Gracia**

**Nombre del profesor: Luis Miguel Sánchez
Hernández**

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico

Materia: Relaciones Laborales

Grado: 4°

**Grupo: Medicina veterinaria y
zootecnia.**

Ocosingo, Chiapas 14 de octubre del 2023

son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo

- son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo
- se consideran condiciones de trabajo las suales lo las siguientes:
 - Jornada de trabajo
 - Días de descanso
 - Vacaciones
 - Salario
 - Salario mínimo
 - Aguinaldo
 - Prima de antigüedad

2.1 Concepto de jornada laboral

- La palabra jornada deriva del catalán por es el trabajo de un día o el camino que suele andarse en un día
- En la actualidad se ha demostrado la necesidad de limitar la jornada de trabajo no únicamente con un criterio puramente o exclusivamente protectorista
- De acuerdo con el artículo 58 de la LFT
 - es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patron para prestar su trabajo
 - con este acuerdo se permite al trabajador descansar el sábado en la tarde, o cualquier modalidad similar
- El pago de la jornada deriva del catalán por es el trabajo de un día o el camino que suele andarse en un día
- en las diversas expresiones significa "día"
- la duración máxima de la jornada es de 8 horas diarias
- Si no con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rigurosas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales
- Se ha podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, precipitando los accidentes de trabajo que pueden ocasionarse al término de las jornadas
- el patron está obligado a pagar incluso los tiempos en los que el trabajador se encuentra dentro del centro de trabajo sin actividad alguna
- generalmente estos acuerdos se realizan en beneficio y a petición de los trabajadores

2.2 Clases y Duración

- La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economistas y juristas
- quienes han partido de diversos puntos de vista y consideraciones para tal efecto
- La LFT establece que el trabajador dispone de, por lo menos, media hora de descanso
- si este descanso (para comida o reposo) debe tomarse el trabajador dentro del centro de trabajo, forma parte de la jornada de trabajo
- la media hora de descanso mínimo forma parte de los ocho (8) horas y media hora de jornada, cuando no se permite al trabajador salir del centro de trabajo

- Duena
 - comprendida entre las 8 y las 20 horas y con una duración máxima de ocho horas
- Nocturna
 - comprendida entre las 20 y las 6 horas, y con una duración máxima de siete horas
- Mista
 - comprende horarios de la duena y la nocturna, siempre que la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media
 - tiene un máximo legal de siete horas y media

2.3 Jornada extraordinaria

- Este requerimiento puede venir de parte del patron frente a un proyecto que se entienda más de lo previsto
- el pedido de hacer horas adicionales en ocasiones excepcionales de los empleados, aunque no es el caso más común
- La Ley Federal del Trabajo establece que las horas extras son 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 ordinaria obligatoriamente dentro de su contrato laboral implica una obligación de pago adicional para el patron
- La ley laboral establece que el número de horas extra no puede ser superior a 3 en la jornada diaria
- solo se podrá hacer horas adicionales un máximo de tres veces a la semana

- Horas extra dobles
 - Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada este tiempo extra se pagará un 100% más
 - El número máximo de horas extra dobles a la semana es 2
- Horas extra triples
 - Estas se presentan cuando los trabajadores exceden el tiempo máximo de su jornada y superan las 9 horas extra semanales
 - En estas circunstancias las horas adicionales se pagan el triple

2.4 Jornada emergente

- se da en el supuesto de la prolongación de la jornada ordinaria a causa de un siniestro o riesgo inminente en que peligró la vida del trabajador
- También puede darse la obligación del trabajador de laborar una jornada de emergencia dentro de su jornada ordinaria
- se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar su propia vida, la vida de sus compañeros, la vida del patron y la existencia misma de la empresa, que es la fuente de trabajo
- Los trabajos de emergencia son un suceso ajeno a los objetivos de la empresa
- solo se retribuye con un salario igual al de las horas de la jornada ordinaria y un 100% más del salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria
- son una obligación moral convertida en una obligación jurídica
- Artículo 65
 - En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligró la vida de los trabajadores de la empresa
 - la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males

- El tipo de jornada, ya que cada una implica una duración distinta y esto influye en el excedente de horas
- El monto salarial que recibe cada colaborador al que se le debe pagar horas extra
- La cantidad de horas extra trabajadas, por día y por semana
- se incluye el motivo por el cual se realizaron horas extra

2.5 Días de descanso - Semanal - Obligatorio

- La realización de cualquier actividad física o intelectual por parte del trabajador implica un desgaste
- es considerado necesario que disfrute por lo menos un día de descanso a la semana
- Existen dos tipos de días de descanso para los trabajadores:
 - Descanso semanal
 - Descanso obligatorio

- 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 70 de la LFT, y el salario de este día de descanso se pagará como si fuera un día laboral
- El pago del día de descanso se hará de manera proporcional conforme a los días trabajados
- Si un trabajador ha pactado con el patron la prestación del servicio en domingo, además del salario correspondiente a ese día, se le pagará 25% adicional
- este pago adicional se llama prima dominical
- si el día de descanso semanal del trabajador es el domingo y se pide al trabajador laborar ese día, recibirá el salario correspondiente, más el doble del salario, más la prima dominical (25%)

2.6 Concepto de vacaciones - Cálculo - Prima vacacional - Término para otorgar vacaciones

- La Dual Academia de la Lengua Española define vacación como el
 - descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios
- Es el artículo 76 de la LFT otorga beneficio a los trabajadores
 - Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas
- en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios
- Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios
- Ejemplo para otorgar vacaciones
 - 1 año de labores, corresponde 6 días de vacaciones
 - 2 años de labores, corresponde 8 días de vacaciones
 - 3 años de labores, corresponde 10 días de vacaciones
 - 4 años de labores, corresponde 12 días de vacaciones
 - 5-9 años de labores, corresponde 14 días de vacaciones
 - 10-14 años de labores, corresponde 16 días de vacaciones
 - 15-19 años de labores, corresponde 18 días de vacaciones
 - 20-24 años de labores, corresponde 20 días de vacaciones

- El día de enero
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
- El tercer lunes de mayo en conmemoración del 27 de marzo
- El 16 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 corresponda a la transición del Poder Ejecutivo Federal
- El 25 de diciembre

2.7 Concepto de salario

- El objetivo de las vacaciones es alisar al trabajador de la rutina diaria que implica la realización de un trabajo
- El periodo en que el patron debe conceder sus vacaciones al trabajador, no podrá ser menor de los seis meses siguientes a la generación de las mismas
- Los periodos vacacionales que no sean solicitados por el trabajador, se pierden un año después de la fecha en que inicia el cómputo del periodo de seis meses en que puede disfrutarse
- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera
- El artículo 85 de la LFT especifica que
 - El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera

- los que destacan:
 - Gratificaciones
 - Percepción
 - Primas
 - Comisiones
 - Prestaciones en especie

2.8 Tipos Salario

- El salario base es la cantidad que debe recibir un trabajador en efectivo, sin considerarse cualquier otra cantidad que se le otorgue derivada de las condiciones de trabajo establecidas
- El salario íntegro es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador (salario base), más un conjunto de prestaciones económicas
- El artículo 85 de la LFT especifica que
 - El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera

- Salario fijo por unidad de tiempo
 - tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patron para prestar sus servicios
 - no importa la productividad del trabajador ni la cantidad de unidades producidas, simplemente se determina por un espacio de tiempo
 - diario
 - semanal
 - quincenal
 - mensual
- Salario por unidad de obra o "a destajo"
 - no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas
 - debe ser suficiente para que con el se cubra el pago del salario diario
- Salario por comisión
 - el porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio
- Salario a precio alzado
 - es similar al determinado por unidad de obra es decir, por producto terminado

2.9 Normas protectoras y privilegios del salario

- El salario permite al trabajador satisfacer todas sus necesidades
 - se considera importante establecer ciertas normas o principios que lo protejan y que permitan al trabajador su en, goce y bienestar
- Entre estas normas se encuentran
 - Entre estas normas se encuentran
- Salario mínimo
 - es la contraprestación que recibe el trabajador y que constituye el medio de subsistencia del mismo
 - El artículo 90 de la LFT señala que:
 - deben ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural
 - permiten vivir para todos los trabajadores del area o áreas geográficas de aplicación que se determinen, sin importar la prima de la actividad económica, profesión u oficio que se desempeñe

- Derecho a disponer del salario
 - Los trabajadores pueden disponer libremente de su salario
 - El trabajador, por ningún motivo puede renunciar a recibir su salario o cualquier otra prestación que le corresponda
- renunciabilidad del salario
- Cobro del salario
 - Son varias las disposiciones relativas al cobro del salario
 - entre ellas destacan:
 - Debe cobrarse el pago al trabajador y, cuando está imposibilitado, lo podrá cobrar un representante, mediante una carta firmada ante dos testigos
 - Se paga el salario en días laborales y horas de trabajo
 - Se paga el lugar en el que se presta el servicio
 - Debe pagarse en moneda de curso legal, no se permite el pago mediante vales, fichas u otros documentos valor
 - Los trabajadores que realicen una labor material no podrán cobrar su salario en un plazo mayor a una semana, y, si después trabajadores cobraran su salario máximo cada 15 días
- Prestaciones en especie
 - son complementarias al salario base que debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal
- Almacén y tiendas de las empresas
 - los precios en estas tiendas y almacenes son más bajos que en el mercado
- Prohibición de imponer multas a los trabajadores
 - Conforme al artículo 107 de la LFT
 - está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su concepto o causa

2.10 Aguinaldo y su cálculo

- La prima de antigüedad accede a 12 días de salario por año laborado efectivamente
- Existen dos supuestos generales que son
 - cuando el trabajador fallezca
 - cuando el trabajador quede separado del trabajo
- cuando el trabajador fallezca
 - Trabajadores que se separan voluntariamente de las empresas, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos
 - Trabajadores que se separan de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo cualquiera que sea la antigüedad e independientemente de la justificación o justificación del despido
- cuando el trabajador quede separado del trabajo
 - Los trabajadores que sufren incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo
 - Terminación colectiva de la relación de trabajo
 - Los trabajadores reemplazados por la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajo nuevos
 - La prima de antigüedad debe otorgarse en caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuere su antigüedad

- El aguinaldo puede considerarse un salario adicional, debe ser de cuando menos 15 días de salario base y el trabajador lo debe recibir antes del 20 de diciembre
- cuando el trabajador no labore todo el año, en caso de despido, tendrá derecho a recibir la parte proporcional del aguinaldo que le corresponde
- Se trata de una prestación que se genera por el transcurso del tiempo en que el trabajador presta su servicio
- El salario diario del trabajador es inferior al mínimo, se calcula 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
- 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
- cuando el trabajador fallezca
- cuando el trabajador queda separado del trabajo
- cuando el trabajador fallezca
 - Trabajadores que se separan voluntariamente de las empresas, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos
 - Trabajadores que se separan de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo cualquiera que sea la antigüedad e independientemente de la justificación o justificación del despido
- cuando el trabajador queda separado del trabajo
 - Los trabajadores que sufren incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo
 - Terminación colectiva de la relación de trabajo
 - Los trabajadores reemplazados por la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajo nuevos
 - La prima de antigüedad debe otorgarse en caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuere su antigüedad

2.11 Prima de antigüedad y su cálculo

- La obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes
 - de la primera hipótesis encontramos varias casos como son:
 - cuando el trabajador fallezca
 - cuando el trabajador queda separado del trabajo
 - de la segunda hipótesis general
 - cuando el trabajador fallezca
 - cuando el trabajador queda separado del trabajo
- En la segunda hipótesis general
 - cuando el trabajador fallezca
 - cuando el trabajador queda separado del trabajo

- El salario diario del trabajador es inferior al mínimo, se calcula 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
- 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
- cuando el trabajador fallezca
- cuando el trabajador queda separado del trabajo
- cuando el trabajador fallezca
 - Trabajadores que se separan voluntariamente de las empresas, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos
 - Trabajadores que se separan de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo cualquiera que sea la antigüedad e independientemente de la justificación o justificación del despido
- cuando el trabajador queda separado del trabajo
 - Los trabajadores que sufren incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo
 - Terminación colectiva de la relación de trabajo
 - Los trabajadores reemplazados por la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajo nuevos
 - La prima de antigüedad debe otorgarse en caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuere su antigüedad

2.12 Concepto de salario

- El salario permite al trabajador satisfacer todas sus necesidades
 - se considera importante establecer ciertas normas o principios que lo protejan y que permitan al trabajador su en, goce y bienestar
- Entre estas normas se encuentran
 - Entre estas normas se encuentran
- Salario mínimo
 - es la contraprestación que recibe el trabajador y que constituye el medio de subsistencia del mismo
 - El artículo 90 de la LFT señala que:
 - deben ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural
 - permiten vivir para todos los trabajadores del area o áreas geográficas de aplicación que se determinen, sin importar la prima de la actividad económica, profesión u oficio que se desempeñe

- Derecho a disponer del salario
 - Los trabajadores pueden disponer libremente de su salario
 - El trabajador, por ningún motivo puede renunciar a recibir su salario o cualquier otra prestación que le corresponda
- renunciabilidad del salario
- Cobro del salario
 - Son varias las disposiciones relativas al cobro del salario
 - entre ellas destacan:
 - Debe cobrarse el pago al trabajador y, cuando está imposibilitado, lo podrá cobrar un representante, mediante una carta firmada ante dos testigos
 - Se paga el salario en días laborales y horas de trabajo
 - Se paga el lugar en el que se presta el servicio
 - Debe pagarse en moneda de curso legal, no se permite el pago mediante vales, fichas u otros documentos valor
 - Los trabajadores que realicen una labor material no podrán cobrar su salario en un plazo mayor a una semana, y, si después trabajadores cobraran su salario máximo cada 15 días
- Prestaciones en especie
 - son complementarias al salario base que debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal
- Almacén y tiendas de las empresas
 - los precios en estas tiendas y almacenes son más bajos que en el mercado
- Prohibición de imponer multas a los trabajadores
 - Conforme al artículo 107 de la LFT
 - está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su concepto o causa

2.13 Concepto de salario

- El salario permite al trabajador satisfacer todas sus necesidades
 - se considera importante establecer ciertas normas o principios que lo protejan y que permitan al trabajador su en, goce y bienestar
- Entre estas normas se encuentran
 - Entre estas normas se encuentran
- Salario mínimo
 - es la contraprestación que recibe el trabajador y que constituye el medio de subsistencia del mismo
 - El artículo 90 de la LFT señala que:
 - deben ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural
 - permiten vivir para todos los trabajadores del area o áreas geográficas de aplicación que se determinen, sin importar la prima de la actividad económica, profesión u oficio que se desempeñe

- Derecho a disponer del salario
 - Los trabajadores pueden disponer libremente de su salario
 - El trabajador, por ningún motivo puede renunciar a recibir su salario o cualquier otra prestación que le corresponda
- renunciabilidad del salario
- Cobro del salario
 - Son varias las disposiciones relativas al cobro del salario
 - entre ellas destacan:
 - Debe cobrarse el pago al trabajador y, cuando está imposibilitado, lo podrá cobrar un representante, mediante una carta firmada ante dos testigos
 - Se paga el salario en días laborales y horas de trabajo
 - Se paga el lugar en el que se presta el servicio
 - Debe pagarse en moneda de curso legal, no se permite el pago mediante vales, fichas u otros documentos valor
 - Los trabajadores que realicen una labor material no podrán cobrar su salario en un plazo mayor a una semana, y, si después trabajadores cobraran su salario máximo cada 15 días
- Prestaciones en especie
 - son complementarias al salario base que debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal
- Almacén y tiendas de las empresas
 - los precios en estas tiendas y almacenes son más bajos que en el mercado
- Prohibición de imponer multas a los trabajadores
 - Conforme al artículo 107 de la LFT
 - está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su concepto o causa

2.14 Concepto de salario

- El salario permite al trabajador satisfacer todas sus necesidades
 - se considera importante establecer ciertas normas o principios que lo protejan y que permitan al trabajador su en, goce y bienestar
- Entre estas normas se encuentran
 - Entre estas normas se encuentran
- Salario mínimo
 - es la contraprestación que recibe el trabajador y que constituye el medio de subsistencia del mismo
 - El artículo 90 de la LFT señala que:
 - deben ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural
 - permiten vivir para todos los trabajadores del area o áreas geográficas de aplicación que se determinen, sin importar la prima de la actividad económica, profesión u oficio que se desempeñe

- Derecho a disponer del salario
 - Los trabajadores pueden disponer libremente de su salario
 - El trabajador, por ningún motivo puede renunciar a recibir su salario o cualquier otra prestación que le corresponda
- renunciabilidad del salario
- Cobro del salario
 - Son varias las disposiciones relativas al cobro del salario
 - entre ellas destacan:
 - Debe cobrarse el pago al trabajador y, cuando está imposibilitado, lo podrá cobrar un representante, mediante una carta firmada ante dos testigos
 - Se paga el salario en días laborales y horas de trabajo
 - Se paga el lugar en el que se presta el servicio
 - Debe pagarse en moneda de curso legal, no se permite el pago mediante vales, fichas u otros documentos valor
 - Los trabajadores que realicen una labor material no podrán cobrar su salario en un plazo mayor a una semana, y, si después trabajadores cobraran su salario máximo cada 15 días
- Prestaciones en especie
 - son complementarias al salario base que debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal
- Almacén y tiendas de las empresas
 - los precios en estas tiendas y almacenes son más bajos que en el mercado
- Prohibición de imponer multas a los trabajadores
 - Conforme al artículo 107 de la LFT
 - está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su concepto o causa