



**Nombre de alumno: Jesus Esquivel
Jimenez Saragos**

**Nombre del profesor: Mtro Luis Miguel
Sanchez Hernandez**

Nombre del trabajo: Cuadro sinoptico

Materia: Relaciones Laborales

Grado: 4°

Grupo: Medicina Veterinaria y Zootecnia

Ocosingo, Chiapas 14 de Octubre del 2023

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo, según Mario de la Cueva, son:
- Establecidas en el Título Tercero de la LFT
- Son el mínimo indispensable para la prestación del servicio.
- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley.

2.1 Concepto de jornada laboral.
- La palabra jornada deriva del catalán jorn
- Para el antiguo costellano jornea en francés journée y en italiano giornata
- Trabajo de un día o "el camino que suele andarse en un día"
- Duración diaria o semanal del trabajo
- Principios del siglo XIX se establecieron en la Constitución de 1977

2.2 Clases y Duración.
- Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado
- El trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del trabajador
- Ocasiona un decremento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales
- Con ello: Un menor rendimiento y disminución de la producción, siendo el rendimiento inversamente proporcional a la duración de la jornada laboral
- Ocasión peligro que: Representa el cansancio natural que puede producir accidentes de trabajo
- En cuanto la duración del trabajo puede repercutir sobre los: Costos de producción, Beneficios de la empresa, Precios de los bienes producidos.

2.3 Jornada extraordinaria
- En las empresas siempre existen situaciones que no son habituales, pero que deben estar contempladas en caso de que ocurran
- Debemos mencionar la necesidad de las horas extra
- Las horas extras son: Aquellas que exceden el límite fijado para cada una de las jornadas laborales que antes vimos.
- La ley laboral establece: El número de horas extra no puede ser superior a 8 en la jornada diaria
- El artículo 44 establece: Sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana

2.4 Jornada emergente.
- Se da en el supuesto de la prolongación de la jornada ordinaria la causa de un siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador
- Puede darse la obligación del trabajador de cubrir una jornada de emergencia dentro de su jornada ordinaria
- Consiste en una obligación moral convenida en una obligación jurídica
- El artículo 47 de la LFT: Puede producir la rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al trabajador.
- Como lo dispone el artículo 67 de la LFT: No un 100% más del salario que correspondiera a las horas de la jornada ordinaria, que se aplica a trabajos extraordinarios
- Artículo 45: En los casos 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.

2.5 Dias de descanso - Semanal - Obligatorio.
- La realización de cualquier actividad, física o intelectual, por parte del trabajador implica un desgaste
- Se ha considerado que es necesario que después de por lo menos un día de descanso o la semana
- Dos tipos de días de descanso para los trabajadores:
 - Descanso semanal: El artículo 69 de la LFT fundamenta
 - Descanso obligatorio: Está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, con motivo de ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores.

2.6 Concepto de vacaciones - Cálculo - Prima vacacional - Término para otorgar vacaciones.
- Se considera que los descansos semanales no son suficientes para que el trabajador se recupere del desgaste físico y mental.
- El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define:
 - Descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios
 - El artículo 76 de la LFT el que otorga este beneficio a los trabajadores
 - Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas.
 - Aumentará dos días laborables
 - Ejemplo para otorgar vacaciones:
 - 1 año de labores, al trabajador le corresponden 5 días de vacaciones.
 - 2 años de labores, al trabajador le corresponden 6 días de vacaciones.
 - 3 años de labores, al trabajador le corresponden 7 días de vacaciones.
 - 4 años de labores, al trabajador le corresponden 8 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.
 - 15-19 años de labores, al trabajador le corresponden 18 días de vacaciones.
 - 20-24 años de labores, al trabajador le corresponden 20 días de vacaciones.
 - Hasta llegar a doce, por cada año
 - Las vacaciones no pueden ser sustituidas o conmutadas con remuneración alguna
 - Excepción en los casos de despido
 - Se le pagará una parte proporcional al tiempo de servicios
 - La ley otorga un pago adicional por el periodo vacacional
 - Si se conoce como Prima Vacacional puede ser inferior al 25% del salario

2.7 Concepto de salario.
- En el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, "pago o remuneración regular"
- 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 correspondiera a la dignidad de la persona humana.
- El artículo 82 define: La retribución que, debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo
- Entre las que destacan:
 - Gratificaciones
 - Percepción
 - Primos: El artículo 83 de la LFT especifica que:
 - Salario por unidad de tiempo: Se le paga al trabajador por el tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios.
 - Salario por unidad de obra o a destajo: En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas.
 - Salario por comisión: El porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio.
 - Salario a precio alzado: Mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas. En la determinación de precio alzado, el trabajador aporta tanto los materiales como los herramientas para la realización de la obra.
 - Comisiones
 - Prestaciones en especie

2.8 Tipos Salario
- Salario base, o por cuota diaria: Es la cantidad que debe recibir un trabajador en efectivo
- Salario integrado: Es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador (salario base, más un conjunto de prestaciones adicionales)
- Entre las que destacan:
 - Gratificaciones
 - Percepción
 - Primos: El artículo 83 de la LFT especifica que:
 - Salario por unidad de tiempo: Se le paga al trabajador por el tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios.
 - Salario por unidad de obra o a destajo: En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas.
 - Salario por comisión: El porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio.
 - Salario a precio alzado: Mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas. En la determinación de precio alzado, el trabajador aporta tanto los materiales como los herramientas para la realización de la obra.
 - Comisiones
 - Prestaciones en especie

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 uso, goce y disfrute.
- Entre estas normas se encuentran:
 - Derecho a disponer del salario: Los trabajadores pueden disponer libremente de su salario; en ningún caso, puede limitarse el derecho del trabajador a usar, gozar y disfrutar del salario, de la manera en que considere oportuna.
 - Irrenunciabilidad del salario: El trabajador, por ningún motivo puede renunciar a recibir su salario o cualquier otra prestación que le corresponda.
 - Cobro del salario: Entre ellas destacan:
 - Debe cobrarse el propio trabajador y cuando está incapacitado, lo podrá cobrar un representante, mediante una carta firmada ante dos testigos (art. 100).
 - Se pagará el salario en días laborales y horas de trabajo (art. 101).
 - Se pagará en el lugar en el que se presta el servicio (art. 102).
 - Debe pagarse en moneda de curso legal, no se permite el pago mediante vales, fichas u otros documentos (art. 103).
 - Los trabajadores que realicen una labor material no podrán cobrar su salario en un cheque ni por una semana, y no podrán, bajo ningún concepto, cobrar su salario máximo más de 15 días (art. 105).
 - Prestaciones en especie: Son complementarias al salario base que debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal.
 - Almacenes y tiendas de las empresas: Se busca el establecimiento y funcionamiento de almacenes y tiendas de descuento en la zona de actividades económicas, a fin de estar obligados a ello, puedan adquirir diversos productos.
 - 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.
 - Descuentos a los trabajadores
 - Es la Fracción VI del artículo 123 constitucional, retomado por el Capítulo VI del Título Tercero de la LFT
 - SALARIO MÍNIMO: El artículo 90 de la LFT señala que:
 - Prohibición de suspender el pago del salario
 - Descuentos a los trabajadores
 - Es la Fracción VI del artículo 123 constitucional, retomado por el Capítulo VI del Título Tercero de la LFT
 - Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.
 - 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.

2.10 Aguinaldo y su cálculo.
- Es una gratificación que todas las empresas deben otorgar a sus trabajadores, generalmente antes de que termine el año
- 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
- Los que no hayan cumplido el año de servicio: La fecha de liquidación del aguinaldo, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del mismo
- El aguinaldo: Debe ser de cuando menos 15 días de salario base (no integrado) y el trabajador lo debe recibir antes del 20 de diciembre.

2.11 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 acciona a 12 días de salario por año laborado.
- La obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:
 - Trabajadores que se separen voluntariamente de su empresa, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.
 - Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo.
 - Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo.
 - Terminación colectiva de la relación de trabajo.
 - Cuando el trabajador fallezca. Esta última será entregada a sus beneficiarios.

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

El artículo 58 de la LFT
- Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo
- No importa que el trabajador esté o no desempeñando su labor
- El patrón está obligado a pagar incluso los tiempos en los que el trabajador se encuentre dentro del centro de trabajo sin actividad alguna
- Diminuye las defensas de los trabajadores y riesgos profesionales.

El artículo 40 de nuestra constitución
- Duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias
- Era hasta de 20 horas diarias.
- Además la fatiga prolongada
- Un menor rendimiento y disminución de la producción, siendo el rendimiento inversamente proporcional a la duración de la jornada laboral
- Representa el cansancio natural que puede producir accidentes de trabajo
- En cuanto la duración del trabajo puede repercutir sobre los: Costos de producción, Beneficios de la empresa, Precios de los bienes producidos.

El artículo 46 establece
- Sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana
- Horas extra dobles: Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más
- Horas extra triples: Estas se presentan cuando los trabajadores exceden el tiempo máximo de su jornada y superan las 9 horas extra semanales.
- El número máximo de horas extra dobles a la semana es 9
- En estas circunstancias las horas adicionales se pagan el triple.

El artículo 47 de la LFT
- Puede producir la rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al trabajador.
- Como lo dispone el artículo 67 de la LFT: No un 100% más del salario que correspondiera a las horas de la jornada ordinaria, que se aplica a trabajos extraordinarios
- Artículo 45: En los casos 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.
- Las jornadas de emergencia son una obligación moral convenida en una obligación jurídica.

El artículo 69 de la LFT 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
- El salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.
- ¿Qué sucede si un trabajador falta algún día de la semana o no trabaja todos los días de la semana en la misma empresa?
- Por cada día laborado, se le pagará al trabajador el salario correspondiente más una sexta parte del salario del día de descanso.
- Si un trabajador está en una empresa lunes, martes y miércoles, solo se le pagará la mitad del día de descanso
- Si estuviera en otra empresa el resto de la semana jueves, viernes y sábado, esa empresa pagará, por su parte, la mitad del día de descanso.
- Si un trabajador ha pactado con el patrón la prestación del servicio en domingo
 - Se le pagará 25% adicional
 - Se le llama prima dominical

El artículo 74 de la LFT que 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 correspondiera a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- El que determinan las leyes federales y locales electorales
- Otorgará un salario doble por el servicio prestado.

El artículo 82 define
- La retribución que, debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo
- Entre las que destacan:
 - Gratificaciones
 - Percepción
 - Primos: El artículo 83 de la LFT especifica que:
 - Salario por unidad de tiempo: Se le paga al trabajador por el tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios.
 - Salario por unidad de obra o a destajo: En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas.
 - Salario por comisión: El porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio.
 - Salario a precio alzado: Mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas. En la determinación de precio alzado, el trabajador aporta tanto los materiales como los herramientas para la realización de la obra.
 - Comisiones
 - Prestaciones en especie

El artículo 83 de la LFT especifica que:
- Salario por unidad de tiempo: Se le paga al trabajador por el tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios.
- Salario por unidad de obra o a destajo: En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas.
- Salario por comisión: El porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio.
- Salario a precio alzado: Mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas. En la determinación de precio alzado, el trabajador aporta tanto los materiales como los herramientas para la realización de la obra.
- Comisiones
- Prestaciones en especie

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
- Los que no hayan cumplido el año de servicio: La fecha de liquidación del aguinaldo, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del mismo
- El aguinaldo: Debe ser de cuando menos 15 días de salario base (no integrado) y el trabajador lo debe recibir antes del 20 de diciembre.

El artículo 162 de la LFT.
- La prima de antigüedad acciona a 12 días de salario por año laborado.
- La obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:
 - Trabajadores que se separen voluntariamente de su empresa, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.
 - Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo.
 - Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo.
 - Terminación colectiva de la relación de trabajo.
 - Cuando el trabajador fallezca. Esta última será entregada a sus beneficiarios.

El artículo 162 de la LFT.
- La prima de antigüedad acciona a 12 días de salario por año laborado.
- La obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:
 - Trabajadores que se separen voluntariamente de su empresa, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.
 - Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo.
 - Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo.
 - Terminación colectiva de la relación de trabajo.
 - Cuando el trabajador fallezca. Esta última será entregada a sus beneficiarios.

El artículo 162 de la LFT.
- La prima de antigüedad acciona a 12 días de salario por año laborado.
- La obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:
 - Trabajadores que se separen voluntariamente de su empresa, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.
 - Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo.
 - Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo.
 - Terminación colectiva de la relación de trabajo.
 - Cuando el trabajador fallezca. Esta última será entregada a sus beneficiarios.

El artículo 162 de la LFT.
- La prima de antigüedad acciona a 12 días de salario por año laborado.
- La obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:
 - Trabajadores que se separen voluntariamente de su empresa, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.
 - Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo.
 - Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo.
 - Terminación colectiva de la relación de trabajo.
 - Cuando el trabajador fallezca. Esta última será entregada a sus beneficiarios.

El artículo 162 de la LFT.
- La prima de antigüedad acciona a 12 días de salario por año laborado.
- La obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:
 - Trabajadores que se separen voluntariamente de su empresa, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.
 - Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo.
 - Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo.
 - Terminación colectiva de la relación de trabajo.
 - Cuando el trabajador fallezca. Esta última será entregada a sus beneficiarios.

El artículo 162 de la LFT.
- La prima de antigüedad acciona a 12 días de salario por año laborado.
- La obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:
 - Trabajadores que se separen voluntariamente de su empresa, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.
 - Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo.
 - Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo.
 - Terminación colectiva de la relación de trabajo.
 - Cuando el trabajador fallezca. Esta última será entregada a sus beneficiarios.

El artículo 162 de la LFT.
- La prima de antigüedad acciona a 12 días de salario por año laborado.
- La obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:
 - Trabajadores que se separen voluntariamente de su empresa, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.
 - Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo.
 - Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo.
 - Terminación colectiva de la relación de trabajo.
 - Cuando el trabajador fallezca. Esta última será entregada a sus beneficiarios.

El artículo 162 de la LFT.
- La prima de antigüedad acciona a 12 días de salario por año laborado.
- La obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:
 - Trabajadores que se separen voluntariamente de su empresa, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.
 - Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo.
 - Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo.
 - Terminación colectiva de la relación de trabajo.
 - Cuando el trabajador fallezca. Esta última será entregada a sus beneficiarios.

El artículo 162 de la LFT.
- La prima de antigüedad acciona a 12 días de salario por año laborado.
- La obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:
 - Trabajadores que se separen voluntariamente de su empresa, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.
 - Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo.
 - Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo.
 - Terminación colectiva de la relación de trabajo.
 - Cuando el trabajador fallezca. Esta última será entregada a sus beneficiarios.

BIBLIOGRAFÍA

UDS. 2023. Antología Relaciones Laborales. UNIDAD II. Condiciones de trabajo. Pp. 38-65. Comitán de Domínguez, Chiapas.