



Mi Universidad

Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Siomara Grisel Vázquez Gómez

Nombre del tema: Condiciones de trabajo

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Relaciones laborales

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios

Cuarto Cuatrimestre

Comitán de Domínguez, Chiapas, 14 de octubre del 2023

CONDICIONES DE TRABAJO

CONCEPTO DE JORNADA LABORAL

De acuerdo con el artículo 58 de la LFT, jornada: "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; es decir, el patrón está obligado a pagar.

La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales.

CLASES Y DURACIÓN

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

La jornada de trabajo puede ser, según el artículo 60 de nuestra multicitada ley federal del trabajo.

Diurna

Entre las 6 y las 20 horas, y con una duración máxima de ocho horas.

Nocturna

Entre las 20 y las 6 horas, y con una duración máxima de siete horas.

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. Tiene un máximo legal de siete horas y media.

La LFT establece que el trabajador dispone de, por lo menos, media hora de descanso, (comida o reposo).

JORNADA EXTRAORDINARIA

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

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, 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. Es decir, el doble que una hora regular.

Horas extra triples

Estas se presentan cuando los trabajadores exceden el tiempo máximo de su jornada y superan las 9 horas extra semanales.

JORNADA EMERGENTE

Este tipo de jornada de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar su propia vida, la vida de sus compañeros, la vida del patrón y la existencia misma de la empresa.

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 LFT.

Las jornadas de emergencia son una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

DÍAS DE DESCANSO

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.

Existen dos tipos de días de 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."

- ✓ Si se trabaja el domingo, se le otorgará cualquier otro día.
- ✓ Prima dominical del 25%.
- ✓ De preferencia el día domingo.
- ✓ Si se labora se tendrá que pagar el 200% más del salario.

Descanso obligatorio

Está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores.

- ✓ Art. 74 LFT
- ✓ Si se labora se le pagará un 200% más su salario ordinario.

CONCEPTO DE VACACIONES

"Descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios".

Art. 76 de la LFT señala que el periodo de vacaciones, una vez cumplido el primer año laborado, en ningún caso podrá ser inferior a 12 días laborables y este derecho aumentará en dos días de vacaciones por cada año trabajado subsecuente, hasta llegar a veinte.

A partir del sexto año el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Los periodos vacacionales conseguidos por el trabajador no pueden ser sustituidos o compensados con remuneración alguna; excepto en los casos de despido.

La ley otorga un pago adicional por el periodo vacacional, el cual se conoce como prima vacacional y que, en ningún caso, puede ser inferior al 25%.

CONDICIONES DE TRABAJO

SALARIO

La LFT, en su artículo 82, define al salario como "la retribución que, debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Algunos autores señalan que no hay reciprocidad entre servicio prestado y salario y fundamentan su opinión en el hecho de que, en ocasiones, aun sin la prestación de servicio alguno, subsiste la obligación de pagar el salario.

No importa el término utilizado, siempre que con él se refiera a la retribución que paga el patrón al trabajador.

TIPOS DE SALARIO

Una clasificación del salario, derivada del artículo 84 de la LFT, es la que lo divide en salario base (o por cuota diaria) y salario integrado.

Tipos de prestaciones

- ✓ Gratificaciones.
- ✓ Percepción.
- ✓ Primas.
- ✓ Comisiones.
- ✓ Prestaciones en especie.

Formas de determinar el salario

El artículo 83 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 por unidad de tiempo

"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"

No importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas. "Lo que importa es el resultado."

Salario por comisión

El porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio.

Salario a precio alzado

El trabajador aporta tanto los materiales como las herramientas para la realización de la obra.

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 un salario.
- ✓ Irrenunciabilidad del salario.
- ✓ Cobro del salario.
- ✓ Prestaciones en especie.

Salario mínimo

El artículo 90 de la LFT señala que: Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

AGUINALDO Y SU CÁLCULO

Es una gratificación que todas las empresas deben otorgar a sus trabajadores, generalmente antes de que termine el año.

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.

- ✓ 15 días.
- ✓ Antes del 20 de diciembre.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

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; en caso de que no se labore al año completo, se pagará la parte proporcional, de acuerdo al tiempo trabajado durante el año.

Debe pagarse la prima de antigüedad cuando el trabajador quede separado del trabajo; o cuando el trabajador fallezca.

Referencia: Antología UDS

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/c4c2173f9480eblb41f985e3f0d9d9fb.pdf>