



**Mi Universidad**

## **CUADRO SINOPTICO**

Nombre del Alumno: Jorge Ivan Morales Recinos

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 : LAN

Cuatrimestre: 4

**CONDICIONES DE TRABAJO**

**JORNADA LABORAL**

Horario Establecido En El Que Un Empleado Realiza Sus Labores.

**CLACES Y DURACION**

- Jornada Ordinaria: 8 Horas Diarias O 48 Horas Semanales.  
- Jornada Nocturna: 7 Horas Diarias O 42 Horas Semanales.  
- Jornada Mixta: Combinación De Horas Diurnas Y Nocturnas.

**JORNADA EXTRAORDINARIA**

La Prolongación Del Tiempo Extraordinario Que Exceda De Nueve Horas A La Semana, Obliga Al Patrón A Pagar A La Persona Trabajadora El Tiempo Excedente Con Un Doscientos Por Ciento Más Del Salario Que Corresponda A Cada Una De Las Horas De La Jornada

**JORNADA EMERGENTE**

Horas De Trabajo Requeridas En Situaciones De Emergencia O Crisis, En Donde Peligre La Vida Del Trabajador, De Sus Compañeros, La Del Patrón, O La Existencia Misma De La Empresa

**DIAS DE DESCANSO**

Períodos Designados En Los Que Los Empleados No Están Obligados A Trabajar. Existen Dos Tipos De Días De Descanso Para Los Trabajadores: • Descanso Semanal. • Descanso Obligatorio. \*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. Dids Obligatorios De Descanso 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 corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal. • El 25 de diciembre. • El que determinen las leyes electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

**VACACIONES**

Periodo de descanso remunerado otorgado al trabajador después de cierto tiempo de servicio.

**SALARIO**

Remuneración Recibida Por Un Empleado A Cambio De Sus Servicios Laborales.

**TIPOS DE SALARIO**

Este Tema Se Refiere A La Clasificación Del Salario Según El Artículo 84 De La Ley Federal Del Trabajo (Lft). En Primer Lugar, Se Divide En Salario Base O Por Cuota Diaria Y Salario Integrado. El Salario Base Se Paga En Efectivo Sin Considerar Otras Condiciones Laborales. Por Otro Lado, El Salario Integrado Incluye El Salario Base Más Diversas Prestaciones Como Gratificaciones, Percepciones, Comisiones Y Prestaciones En Especie. El Artículo 83 De La Lft Establece Diversas Formas De Determinar El Salario. Estas Incluyen El Salario Fijado Por Unidad De Tiempo, Donde Se Paga Al Trabajador Por El Tiempo Dedicado Al Trabajo Sin Considerar La Productividad. El Salario Por Unidad De Obra O "A Destajo" Se Basa En La Cantidad De Unidades Producidas, Asegurando Que No Sea Inferior Al Salario Mínimo. Además, Se Menciona El Salario Por Comisión, Que Se Define Como Un Porcentaje O Cantidad Fija Sobre El Producto Vendido, Garantizando Al Menos El Salario Mínimo Diario. El Salario A Precio Alzado Se A semeja Al Salario Por Unidad De Obra, Pero El Trabajador Proporciona Tanto Los Materiales Como Las Herramientas Para La Labor. Además De Estas Formas Comunes, La Ley Reconoce Otras Formas De Determinación Del Salario En Trabajos Especiales, Como El Salario Por Viaje En Buques, Por Kilómetros Recorridos En Autotransportes, Por Funciones Para Trabajadores Como Actores O Músicos, Por Temporadas Para Deportistas Y Por Actuaciones Para Actores O Músicos.

**NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO**

Regulaciones legales que protegen los derechos y garantías del salario del trabajador. El salario goza de ciertas normas de protección según la Ley Federal del Trabajo (LFT) en México. Estas normas incluyen el derecho del trabajador a disponer libremente de su salario, la irrenunciabilidad del salario y restricciones en los descuentos al salario. Además, el salario mínimo está establecido para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) revisa y ajusta anualmente los salarios mínimos, considerando la canasta básica y la situación económica de cada zona geográfica.

**AGUINALDO Y SU CÁLCULO**

Gratificación anual obligatoria para los empleados, generalmente equivalente a 15 días de salario. Y debe recibirse antes del 20 de diciembre.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

Compensación económica adicional por años de servicio continuo en una empresa. consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios