RELACIONES LABORALES

Yuleni Antonia Morales Aguilar

Medicina veterinaria y zootecnia

Cuatrimestre 4

Comitán de Domínguez, 14 de octubre de 2023

CONDICIONES DE TRABAJO

JORNADA LABORAL.	De acuerdo con el artículo 58 de la LFT, "es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".	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, 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
Jornada extraordinaria.	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.	Podemos distinguir. las horas extras dobles y triples
JORNADA EMERGENTE.	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.	Artículo 65. 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, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.
DÍAS DE DESCANSO - SEMANAL – OBLIGATORIO.	Existen dos tipos de días de descanso para los trabajadores: • Descanso semanal. • Descanso obligatorio	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."
CONCEPTO DE VACACIONES	Se considera que los descansos semanales no son suficientes para que el trabajador se recupere del desgaste físico y mental; por lo tanto, se ha pensado en la necesidad de otorgarle periodos más prolongados en los que pueda olvidarse de las presiones y complicaciones que implica una rutina laboral.	Es 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, 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.

CONDICIONES DE TRABAJO

CONCEPTO DE SALARIO.	Una definición muy sencilla del salario es la contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, "paga o remuneración regular".	la LFT, en su artículo 82 y sin mayores complicaciones, 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
TIPOS 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 integrad	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
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 del salario -Irrenunciabilidad del salario - Cobro del salario
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.	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, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuera éste. El aguinaldo puede considerarse un salario adicional, debe ser de cuando menos 15 días de salario base (no integrado) y el trabajador lo debe recibir antes del 20 de diciembr
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	Las hipótesis en las cuales existe la obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes: Existen dos supuestos generales que son: debe pagarse la prima de antigüedad cuando el trabajador quede separado del trabajo; o cuando el trabajador fallezca

Bibliografía: Universidad del Sureste Antología del Relaciones Laborales (pag. 38-65).