



**Mi Universidad**

## **Mapa conceptual**

*Nombre del Alumno: Daniela López Álvaro*

*Nombre del tema: Unidad II*

*Parcial: Segundo*

*Nombre de la Materia: Relaciones laborales*

*Nombre del profesor: Jhoani Elizabeth Perez López*

*Nombre de la Maestría: Medicina veterinaria y zootecnia*

*Cuatrimestre: Cuarto*

# UNIDAD II CONDICIONES DE TRABAJO

## 2.1 Concepto de jornada laboral.

Por tanto, la jornada es el "trabajo de un día" o "el camino que suele andarse en un día".  
"Duración diaria o semanal del trabajo".

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".

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

## 2.2 Clases y Duración.

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.

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 (en otras palabras, que no termine sus labores después de las 23:30 horas); esta jornada mixta tiene un máximo legal de siete horas y media.

## 2.3 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, por un lado, las horas extras dobles y triples.

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. En estas circunstancias las horas adicionales se pagan el triple.

## 2.4 Jornada emergente.

La jornada emergente o 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.

## 2.5 Días de descanso

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".

Se procurará que el día de descanso sea el domingo, conforme al artículo 71 de la LFT, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.

Los descansos que el patrón debe respetar están fundamentados en el artículo 74 de la LFT.

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.

## 2.6 Concepto de vacaciones

Esta reforma tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales para los trabajadores y garantizar que tengan tiempo libre adecuado para descansar y disfrutar de sus vidas fuera del trabajo.

Ejemplo para otorgar vacaciones.

- 1 año de labores, al trabajador le corresponden 12 días de vacaciones.
- 2 años de labores, al trabajador le corresponden 14 días de vacaciones.
- 3 años de labores, al trabajador le corresponden 16 días de vacaciones.
- 4 años de labores, al trabajador le corresponden 18 días de vacaciones.
- 5 años de labores, al trabajador le corresponden 20 días de vacaciones.
- 6-10 años de labores, al trabajador le corresponden 22 días de vacaciones.
- 11-15 años de labores, al trabajador le corresponden 24 días de vacaciones.
- 16-20 años de labores, al trabajador le corresponden 26 días de vacaciones.

## 2.7 Concepto de salario.

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".

Una definición muy sencilla del salario es la contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, "paga o remuneración regular".

- Salario fijado por unidad de tiempo. En esta forma de determinar el salario no importa la productividad del trabajador ni la cantidad de unidades producidas, simplemente se determina por un espacio de tiempo: diario, semanal, quincenal, mensual, etcétera.

- Salario por unidad de obra o "a destajo". El segundo párrafo del artículo 83 señala que, en el caso de la fijación del salario por obra, tiene que determinarse la naturaleza de la misma, así como la cantidad y calidad de los materiales y el estado de la herramienta puesta a disposición del trabajador por parte del patrón para la realización del trabajo.

- Salario por comisión. Se entiende por comisión "el porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio". En materia laboral, la comisión no necesariamente es un porcentaje, puede ser una cantidad fija sobre el producto vendido.

- Salario a precio alzado. La diferencia entre ambos es que, mientras el patrón aporta los materiales y herramientas, en la determinación de precio alzado, el trabajador aporta tanto los materiales como las herramientas para la realización de la obra.

## 2.8 Tipos Salario.

Normas

Derecho a disponer del salario. Los trabajadores pueden disponer libremente de su salario, el patrón, por ninguna circunstancia, puede limitar 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. Si por algún motivo pacta la cesión o renuncia a su salario o a cualquier prestación, se considerará nulo ese pacto.

Cobro del salario. Son varias las disposiciones relativas al cobro del salario, entre ellas destacan:  
- Debe cobrarse el propio trabajador y, cuando esté imposibilitado, lo podrá cobrar un representante, mediante una carta firmada ante dos testigos (art. 100).  
- Se paga el salario en días laborales y horas de trabajo (art. 109).  
- Se paga en el lugar en el que se preste el servicio (art. 108).  
- Debe pagarse en moneda de curso legal, no se permite el pago mediante cheques, fichas u otros documentos valor (art. 101).

Prestaciones en especie. Este tipo de prestaciones son complementarias al salario base que debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal; por ello, todas las prestaciones que se den en especie deben ser proporcionales al monto del salario y apropiadas al uso personal del trabajador y su familia.

Almacenes y tiendas de las empresas. Se busca el establecimiento y funcionamiento de almacenes y tiendas de descuento en la que los trabajadores, libremente, y sin estar obligados a ello, puedan adquirir diversos productos. En teoría, los precios en estas tiendas y almacenes son más bajos que en el mercado.

## 2.9 Normas protectoras y privilegios del salario.

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

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.

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 diciembre.

En la práctica, algunas empresas entregan más de los 15 días reconocidos por ley y lo hacen en dos pagos; situación que es aceptable, siempre que el pago que se haga antes del 20 de diciembre sea igual o superior al mínimo legal.

## 2.10 Aguinaldo y su cálculo.

Existen dos supuestos generales que son: debe pagarse la prima de antigüedad cuando el trabajador quede separado del trabajo; o cuando el trabajador fallezca.

Dentro de la primera hipótesis encontramos varios casos como son:  
a) Trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos;  
b) Trabajadores que se separen 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 injustificación del despido;  
c) Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo;  
d) Terminación colectiva de la relación de trabajo;  
e) Los trabajadores reajustados por la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajo nuevos.

## 2.11 Prima de antigüedad

En la segunda hipótesis general, la prima de antigüedad debe pagarse en caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuere su antigüedad... Esta última será entregada a sus beneficiarios.