



Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Hugo Benjamín Aguilar Sánchez

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.

De acuerdo con el artículo 58 de la LFT, 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.

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.

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, que es la fuente de trabajo.

En pocas palabras se puede decir que la jornada de emergencia consiste en una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

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

Descanso obligatorio. El descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores.

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

2.6 Concepto de vacaciones

El pasado 27 de diciembre 2022, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma aprobada por unanimidad por parte del Senado de la República a los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo ("LFT") en donde se señala el incremento de los días de vacaciones de cada periodo de acuerdo con la antigüedad de los trabajadores.

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, que es la fuente de 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.

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

Tal vez con esa visión, 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".

Salario fijado por unidad de tiempo. Es quizá la forma más común de determinar el salario; 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"La cantidad pagada por las unidades producidas no podrá ser nunca inferior al mínimo; es decir, el número de cantidades que el trabajador pueda producir en un día deberá ser tal, que le permita recibir por lo menos un salario mínimo por ese día.

Salario por comisión:Se entiende por comisión "el porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio".

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."

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.

Irrrenunciabilidad 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. Debe cobrarlo el propio trabajador y, cuando esté imposibilitado, lo podrá cobrar un representante, mediante una carta firmada ante dos testigos (art. 100).

- 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 vales, 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.

2.10 Aguinaldo y su cálculo.

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.

2.11 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.

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.

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.