



Nombre de alumno:

Rocio Paola Molina Mendoza

Nombre del profesor:

Jhoani Elizabeth Pérez López

Nombre del trabajo:

Mapa Conceptual

Materia:

Relaciones Laborales

Grado: **4°**

Grupo: **“A”**

Medicina Veterinaria Y Zootecnia

Ocosingo, Chiapas 12 de octubre del 2024

Unidad II "Condiciones de trabajo"

Mario de la Cueva, menciona que las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo.

Condiciones de trabajo

-son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo.

-artículo 56 señala que estas condiciones deben ser iguales para trabajos iguales, sin poder establecerse diferencias por razón de raza, nacionalidad, sexo, etc.

-condiciones de trabajo las siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Días de descanso.
 - Vacaciones.
 - Salario.
- Salario mínimo.
- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad.

-artículo 57 de la LFT, ambos elementos de la relación de trabajo (trabajador y patrón) pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo.

2.1. Concepto de jornada laboral

Es el "trabajo de un día" o "el camino que suele andarse en un día".

Duración diaria o semanal del trabajo.

En el siglo XX se estableció en la Constitución de 1917 que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias.

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".

2.2. Clases y duración

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,
- 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.

Dentro de esas jornadas de trabajo, la LFT establece que el trabajador dispone de, por lo menos, media hora de descanso.

2.3. Jornada extraordinaria

Esta situación se presenta, en aquellos casos donde el colaborador necesita la retribución que suponen las horas extraordinarias.

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias.

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

2.4. Jornada emergente

En el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, puede producir la rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al trabajador.

El artículo 67 de la ley. El salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria, que se aplica al trabajo extraordinario.

Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable.

2.5. Días de descanso

Tipos 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.

-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

Unidad II "Condiciones de trabajo"

2.6. Concepto de vacaciones

En los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo en donde se señala el incremento de los días de vacaciones de cada periodo es de acuerdo con la antigüedad de los trabajadores.

El objetivo de las vacaciones es alejar al trabajador de la rutina diaria que implica la realización de un trabajo; permitirle la convivencia con su familia y la realización de actividades recreativas, que le faciliten recuperar energía para la realización de su trabajo.

2.7. Concepto de salario

La principal obligación del trabajador es prestar un servicio personal y subordinado, y la principal obligación del patrón era justamente dar un salario por el servicio recibido.

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

2.8. Tipos de salario

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

El salario base, o por cuota diaria, es la cantidad que debe recibir un trabajador en efectivo.

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."

Diferentes salarios:

- Salario fijado por unidad de tiempo.
- Salario por unidad de obra o "a destajo".
- Salario por comisión.
- Salario a precio alzado.

2.9. Normas protectoras y privilegios del salario

Entre estas normas se encuentran:

- Derecho a disponer del salario.
- Irrenunciabilidad del salario.
- Cobro del salario.
- Prestaciones en especie.
- Almacenes y tiendas de las empresas.
- Prohibición de imponer multas a los trabajadores.

El artículo 90 señala que:

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El fundamento constitucional del salario mínimo es la fracción VI del artículo 123 constitucional
Artículo 92 Los salarios mínimos generales rigen para todos los trabajadores del área o áreas geográficas.

artículo 94 de la LFT, "los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno

2.10. Aguinaldo

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, señala que: 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.

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.

La prima de antigüedad asciende a 12 días de salario por año laborado efectivamente, sin embargo, existe un límite mínimo y uno máximo en el salario para calcular la prima de antigüedad

Referencia bibliografica

UDS Mi Universidad(2019)Relaciones laborales.