



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del Alumno:

Citlally Alejandra Morales Rubio.

Nombre de la Materia:

BASES FISCALES.

Nombre del profesor:

**Lic. GLADIS ADILENE HERNANDEZ
LOPEZ.**

Nombre de la Licenciatura:

**Administración y Estrategias de
Negocios.**

Cuatrimestre:4to.

Unidad:2

CONDICIONES DE TRABAJO

2.1 Concepto de jornada laboral.



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, “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Conforme a esta disposición, no importa que el trabajador esté o no desempeñando su labor; es decir, el patrón está obligado a pagar incluso los tiempos en los que el trabajador se encuentre dentro del centro de trabajo sin actividad alguna



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 (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.

Dentro de esas jornadas de trabajo, la LFT establece que el trabajador dispone de, por lo menos, media hora de descanso. Haciéndose la aclaración de que, si este descanso (para comida o reposo) debe tomarlo el trabajador dentro del centro de trabajo, forma parte de la jornada de trabajo.



2.3 Jornada extraordinaria.

as horas extras, establece la Ley Federal del Trabajo serían aquellas que exceden el límite fijado para cada una de las jornadas laborales que antes vimos. El tiempo extra que el empleado trabaja fuera de su jornada estipulada originalmente dentro de su contrato laboral implica una obligación de pago adicional para el patrón. En este sentido, la ley laboral establece que el número de horas extra no puede ser superior a 3 en la jornada diaria. Por otra parte, solo se podrá hacer horario adicional un máximo de tres veces a la semana.

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.

para calcular las horas extras:

- Para calcular estas horas debemos conocer lo siguiente:
- El tipo de jornada, ya que cada una implica una duración distinta y esto influye en el excedente de horas
 - El monto salarial que recibe cada colaborador al que se le debe pagar horas extra
 - La cantidad de horas extra trabajadas, por día y por semana. Esto debe incluir también el motivo por el cual se realizaron horas extra

- **Horas extra dobles.** Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más. Es decir, el doble que una hora regular. El número máximo de horas extra dobles a la semana es 9.

- **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.

- **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.



| Cálculo de horas dobles | | |
|-------------------------|------------------|----------------------------------|
| 300 ÷ 8 = 37.5 | (Salario diario) | (Tiempo diario) (Costo por hora) |
| 37.5 x 2 = \$75 | | (monto por hora extra) |
| 75 x 2 = \$150 | | (Pago por las dos horas extra) |



CONDICIONES DE TRABAJO

2.4 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.

También puede darse la obligación del trabajador de cubrir una jornada de emergencia dentro de su jornada ordinaria, cuando sus obligaciones habituales se cambian por las de colaborar en las tareas de salvamento que correspondan.

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.

La ley especifica en su artículo 67 que estas horas se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, es decir, si un trabajador se queda a laborar más tiempo porque la existencia de la empresa esté en peligro, recibirá un pago adicional, pero éste corresponderá al pago que normalmente recibe por hora de servicio.



2.5 Días de descanso

La realización de cualquier actividad, física o intelectual, por parte del trabajador, implica un desgaste; por ello, se ha considerado que es necesario que disfrute de por lo menos un día de descanso a la semana, en el que no tenga que preocuparse por las actividades propias de su trabajo y pueda distraer su atención en diversas actividades recreativas.

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.
- El 25 de diciembre

Existen dos tipos de días de descanso para los trabajadores:

- **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."



- **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.



2.6 Concepto de vacaciones.

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. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Sin embargo, en muchas ocasiones, el simple salario que recibe no es suficiente para disfrutar plenamente las vacaciones y pudiera ser que el trabajador terminara con más preocupaciones al regresar a trabajar; para ello, la ley otorga un pago adicional por el periodo vacacional, el cual se conoce como prima vacacional y que, en ningún caso, puede ser inferior al 25% del salario que le corresponda al trabajador por el periodo vacacional.

Ejemplo para otorgar vacaciones.

- 1 año de labores, al trabajador le corresponden 6 días de vacaciones.
- 2 años de labores, al trabajador le corresponden 8 días de vacaciones.
- 3 años de labores, al trabajador le corresponden 10 días de vacaciones.
- 4 años de labores, al trabajador le corresponden 12 días de vacaciones.
- 5-9 años de labores, al trabajador le corresponden 14 días de vacaciones.
- 10-14 años de labores, al trabajador le corresponden 16 días de vacaciones.
- 15-19 años de labores, al trabajador le corresponden 18 días de vacaciones.
- 20-24 años de labores, al trabajador le corresponden 20 días de vacaciones.

