



**Nombre de alumno: Ámbar Ivette
López Suaznívar.**

**Nombre del profesor: Gladis Adilene
Hernández López.**

**Nombre del trabajo: Condiciones de
Trabajo.**

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Relaciones Laborales.

Fecha: 07 de Octubre del 2024

Comitán de Domínguez Chiapas a 07 de Octubre del 2024.

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”.



2.1 CONCEPTO DE 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”.



Los grandes movimientos económicos y políticos iniciados por los trabajadores mexicanos con la finalidad de obtener una jornada de trabajo más justa, se vieron coronados a principios del siglo XX al establecerse en la Constitución de 1917 que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias y además se conquistaron otros derechos inherentes a la jornada, ya que anteriormente ésta era notoriamente excesiva e inhumana porque su duración era hasta de 20 horas diarias.

2.2 CLASES Y DURACIÓN.

La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economistas y juslaboralistas, quienes han partido de diversos puntos de vista y consideraciones para tal efecto; por lo tanto nuestra ley federal del trabajo establece las siguientes y que son las más comunes que se presentan en una relación laboral.



LA JORNADA DE TRABAJO PUEDE SER, SEGÚN EL ARTÍCULO 60 DE LA LFT.

- **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.



2.3 JORNADA EXTRAORDINARIA.

Este requerimiento puede venir de parte del patrón frente a un proyecto que se extendió más de lo previsto, o bien, cuando se producen errores en las estimaciones de tiempos para las tareas a realizar, el pedido de hacer horas adicionales en ocasiones proviene de los empleados, aunque no es el caso más común.



CONDICIONES DE TRABAJO.

2.3 JORNADA EXTRAORDINARIA.

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



2.3 JORNADA EXTRAORDINARIA.

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.



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.

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



2.4 JORNADA EMERGENTE.

Las jornadas de emergencia son una obligación moral convertida en una obligación jurídica

2.4 JORNADA EMERGENTE.

El trabajador está obligado a prestar este tipo de trabajo y si se niega a hacerlo, tal negativa puede considerarse como una causa análoga e igualmente grave a las causas consideradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que puede producir la rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al trabajador.

UNIDAD 2.

CONDICIONES DE TRABAJO.

PRECEPTOS LEGALES

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.



PRECEPTOS LEGALES

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.

2.5 DÍAS DE DESCANSO - SEMANAL - OBLIGATORIO.

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.



EXISTEN DOS TIPOS DE DÍAS 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, 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.

El pago del día de descanso se hará de manera proporcional conforme a los días trabajados;

BREAK

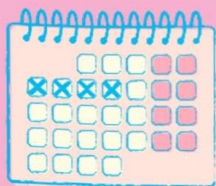


DESCANSO OBLIGATORIO.

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

DESCANSO OBLIGATORIO.

Cuando un trabajador deba prestar sus servicios en alguno de los días de descanso obligatorio recibirá, además del pago del día correspondiente, un salario doble por el servicio prestado.



DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

- 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.
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

CONDICIONES LABORALES.

2.6 CONCEPTO DE VACACIONES - CÁLCULO - PRIMA VACACIONAL - TÉRMINO PARA OTORGAR VACACIONES.

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.



ARTÍCULO 76 DE LA LFT.

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.

2.6 CONCEPTO DE VACACIONES - CÁLCULO - PRIMA VACACIONAL - TÉRMINO PARA OTORGAR VACACIONES.

El patrón está obligado a expedir anualmente a los trabajadores, una constancia que contenga su antigüedad y la cantidad de días que le corresponden como vacaciones, así como la fecha en que podrá disfrutar las mismas



PARA CALCULAR LOS DÍAS QUE LE CORRESPONDEN:

1. Determinar los años de antigüedad:
2. Determinar los días de vacaciones, según el desglose anterior, con base a los años laborados. Por 17 años, le corresponden 18 días de vacaciones.
3. Periodo en que puede disfrutar de sus vacaciones (6 meses):

PARA CALCULAR EL MONTO A PAGAR POR EL PERÍODO VACACIONAL:

1. Determinar el salario diario.
2. Calcular el importe a pagar por los días de vacaciones.
3. Calcular el monto de la prima vacacional.
4. Sumar ambas cantidades.



ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE:

El derecho a disfrutar vacaciones se pierde luego de un año; este plazo empezará a computarse al día siguiente de que se cumplan los seis meses en los que el trabajador puede disfrutar sus vacaciones. En otras palabras, luego de un año y medio de servicios, si el trabajador no ha solicitado sus vacaciones, pierde el derecho a las mismas