



NOMBRE DE LA MATERIA
RELACIONES LABORALES

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
MAPA CONCEPTUAL DE LAS CONDICIONES DEL
TRABAJO

NOMBRE DEL ALUMNO
DARWIN DE JESUS MARTINEZ PEREZ

LICENCIATURA
CONTADURIA PÚBLICA Y FINANZAS

CUATRIMESTRE
4° TO

NOMBRE DEL DOCENTE
JOSE MANUEL CORDOVA ROMAN

FECHA
06-OCTUBRE-2024



Condiciones de trabajo

¿QUE ES?

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, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

SON:

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

Ambos elementos de la relación de trabajo pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, siempre que:

A. En el caso del trabajador, cuando el salario no sea remunerador, tenga una jornada de trabajo excesiva o existan circunstancias económicas que justifiquen su solicitud.
B. En el caso del patrón, sólo cuando haya circunstancias económicas que justifiquen la modificación.

JORNADA LABORAL

¿QUE ES?

Es el "trabajo de un día" o "el camino que suele andarse en un día". "Duración diaria o semanal del trabajo".

FATIGA LABORAL

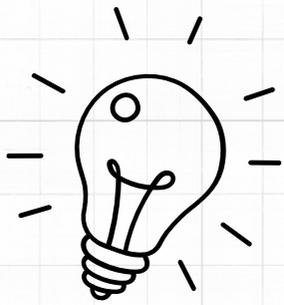
Se ha podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden incrementarse al término de las jornadas. Además la fatiga prolongada disminuye las defensas de los trabajadores y los expone a los riesgos profesionales.

ACUERDOS

La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales. Se busca que con este acuerdo se permita al trabajador descansar el sábado en la tarde, o cualquier modalidad similar.

ALGUNAS CONSECUENCIAS

Al repartir las horas del sábado entre los demás días de la semana, por supuesto que se tendrán jornadas que excedan los límites legales. Para efectuar ese reparto naturalmente que deberán aumentarse las jornadas diarias de lunes a viernes lo que nos lleva a considerar que subsiste el problema relativo a la inconstitucionalidad.



CLASES Y DURACIÓN

Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, en beneficio del empleador

. 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 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, y
- 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.

JORNADA EXTRAORDINARIA

¿QUE ES?

Horas que exceden la jornada laboral estipulada. A causas de requerimientos del patrón (proyectos extendidos), errores en estimaciones de tiempo, solicitudes de empleados (menos común, generalmente por necesidad económica).

REGULACIÓN LEGAL

-Ley Federal del Trabajo: (Horas extras: Tiempo trabajado fuera de la jornada original).
-Artículo 66: (Máximo: 3 horas diarias, Frecuencia: 3 veces por semana).

TIPOS DE HORAS EXTRAS

-Horas Extra Dobles: Se pagan 100% más, Máximo: 9 horas extra dobles por semana.
-Horas Extra Triples: Se aplican después de 9 horas extra semanales, se pagan 200% más.

CÁLCULO DEL PAGO POR HORAS EXTRAS

-Tipo de jornada.
-Monto salarial.
-Cantidad de horas extra (por día y semana).

¿QUE ES?

Prolongación de la jornada ordinaria, surge por siniestro o riesgo inminente, y afecta la vida del trabajador, compañeros, patrón, o la existencia de la empresa

CARACTERÍSTICAS

- Tiempo necesario para evitar males
- Puede incluir tareas de salvamento
- Obliga al trabajador a colaborar

JUSTIFICACIÓN

- Protección de la vida propia y de otros
- Salvaguarda de la empresa (fuente de trabajo)

OBLIGACIÓN

- Moral que se convierte en jurídica
- Negarse puede ser causa de rescisión laboral (Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo)

JORNADA DE EMERGENCIA

PRECEPTOS LEGALES

- Artículo 65 (Prolongación de jornada en casos de riesgo).
- Artículo 67 (Retribución por horas de emergencia igual a salario ordinario).

RETRIBUCIÓN

- Salario igual al de horas ordinarias (Art. 67)
- No se aplica un 100% adicional como en horas extraordinarias

EMERGENCIA VS. EXTRAORDINARIA

- Emergencia: Suceso ajeno a los objetivos de la empresa
- Extraordinaria: Prolongación de la jornada en beneficio de la empresa

IMPORTANCIA:

Necesario para la recuperación física y mental del trabajador.

EJEMPLOS DE CÁLCULO

Descanso Semanal:
-Días trabajados: Lunes (falta), Martes (falta), Miércoles (trabaja), Jueves (trabaja), Viernes (trabaja), Sábado (trabaja).
-Pago total por días trabajados: \$720. Pago por día de descanso: \$120.
-Total: \$840.

Descanso Obligatorio:
-Trabajador trabaja el 25 de diciembre.
-Total a pagar: \$900.

TIPOS DE DÍAS DE DESCANSO

-Descanso Semanal. Día de descanso tras seis días de trabajo (Artículo 69 de la LFT); Pago es salario íntegro como día laboral, si falta algún día, el pago se hace proporcional.

-Descanso Obligatorio. Días de descanso por conmemoraciones importantes (Artículo 74 de la LFT).
-1 de enero
-Primer lunes de febrero
-Tercer lunes de marzo
-1 de mayo
-16 de septiembre
-Tercer lunes de noviembre
-1 de diciembre (cada seis años)
-25 de diciembre
-Días de elecciones
Pago: Salario doble si se trabaja en un día de descanso obligatorio.



Días de descanso - Semanal - Obligatorio.

ACUERDOS LABORALES

Flexibilidad:
Trabajadores y patrones pueden acordar condiciones para laborar en días de descanso.

¿QUE ES?

Es el descanso temporal de la actividad laboral, permite la recuperación física y mental del trabajador.

REGULACIÓN LEGAL

Sus Derechos (Artículo 76 de la LFT):

- Trabajadores con más de un año: derecho a vacaciones pagadas.
- Mínimo: 6 días laborables, aumentando 2 días por cada año subsecuente hasta 12 días.

EJEMPLO PARA OTORGAR VACACIONES

- 1 año: 6 días
- 2 años: 8 días
- 3 años: 10 días
- 4 años: 12 días
- 5-9 años: 14 días
- 10-14 años: 16 días
- 15-19 años: 18 días
- 20-24 años: 20 días

CONDICIONES PARA VACACIONES

No se pueden sustituir por remuneración (excepto en despido antes de un año). Su objetivo es recuperar energía, convivencia familiar y actividades recreativas.

PRESCRIPCIÓN DE VACACIONES

Pérdida del derecho a vacaciones por el transcurso del tiempo. Los derechos laborales prescriben en un año; el derecho a vacaciones se pierde después de un año y medio si no se solicitan.

TÉRMINO PARA OTORGAR VACACIONES

Vacaciones deben ser disfrutadas en los 6 meses siguientes a su generación. Ejemplo: Un trabajador con aniversario en enero puede disfrutar de vacaciones entre febrero y julio.

PRIMA VACACIONAL

Pago adicional durante el periodo vacacional, mínimo del 25% del salario correspondiente por el periodo vacacional. La obligación del patrón es expedir constancia de días de vacaciones y antigüedad.

VACACIONES

¿QUE ES?

- Diccionario de la RAE: "Paga o remuneración regular."
- Mario de la Cueva: Retribución que asegura una existencia digna para el trabajador y su familia.
- LFT (Artículo 82): "Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

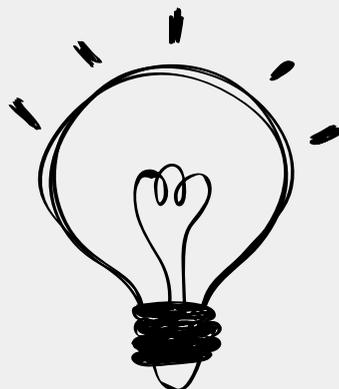
SALARIO

Obligaciones Relacionadas

- Obligación del Trabajador: Prestar un servicio personal y subordinado.
- Obligación del Patrón: Retribuir el servicio recibido.

Perspectivas del Salario

- Idealismo vs. Realidad:
Definición de Mario de la Cueva es idealista; en la práctica, muchos trabajadores reciben salarios insuficientes para sobrevivir.
- Falta de Reciprocidad:
En ocasiones, el salario se debe pagar aun sin la prestación de servicio.



Formas de Determinar el Salario (Artículo 83 de la LFT)

Clasificación General del Salario

TIPOS DE SALARIO

- Salario Base. Cantidad que debe recibir el trabajador en efectivo, no incluye prestaciones adicionales.
- Salario Integrado. Salario base + prestaciones adicionales.
- Prestaciones adicionales. Gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie.

-Por Unidad de Tiempo. Pago por el tiempo dedicado al trabajo, no considera productividad.

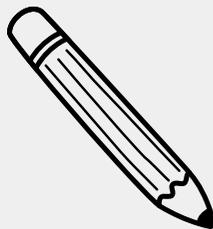
-Por Unidad de Obra (a destajo). Pago según la cantidad de unidades producidas.

-Condiciones. Nunca inferior al salario mínimo, puede incluir un salario de garantía. Ejemplos: prendas confeccionadas, metros pintados.

-Por Comisión. Porcentaje sobre el producto de una venta o negocio, puede ser una cantidad fija, segura al menos el salario mínimo diario, común en ventas (ej. agencias de autos).

-A Precio Alzado. Similar al salario por unidad de obra, el trabajador aporta materiales y herramientas, usado en construcciones.

-Otras Formas. Salario por viaje en buques, salario por kilómetros recorridos, salario por funciones (actores, músicos), salario por temporadas (deportistas).



NORMAS PROTECTORES Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

NORMAS PROTECTORES DEL SALARIO

- Derecho a Disponer del Salario
- Irrenunciabilidad del Salario
- Cobro del Salario.
- Prestaciones en Especie.
- Almacenes y Tiendas de Empresas (Productos a precios bajos (opcional).)
- Prohibiciones. (Multas, suspensión del Pago).
- Descuentos al Salario

SALARIO MINIMO

Es la cantidad mínima por jornada de trabajo. (Artículo 123 constitucional y artículo 90 de la LFT). Su objetivo es ser suficiente para cubrir necesidades materiales, sociales, culturales y educación de hijos.

CLASIFICACIÓN

- Salarios Mínimos Generales. Para todos los trabajadores en áreas específicas.
- Salarios Mínimos Profesionales. Para actividades que requieren mayor especialización.

Despido

Derecho a parte proporcional del aguinaldo en caso de despido.

¿QUE ES?

Gratificación anual para trabajadores. (Artículo 87 de la LFT).



Prácticas Empresariales

- Algunas empresas pagan más de 15 días.
- Pagos en dos partes. Primer pago antes del 20 de diciembre (mínimo legal).

AGUINALDO

Cálculo del Aguinaldo

- Trabajadores con menos de un año:
- Derecho a pago proporcional.
 - Basado en el tiempo trabajado.
- Aguinaldo considerado como salario adicional.

Derechos del Trabajador

- Derecho a aguinaldo anual.
- Debe pagarse antes del 20 de diciembre.
- Mínimo 15 días de salario base.

CONDICIONES GENERALES

Mínimos legales establecidos y posibilidad de mayores beneficios en contratos colectivos o individuales.

¿QUE ES?

Prestación por el tiempo trabajado (Artículo 162 de la LFT).

EJEMPLO DEL CALCULO.

-Datos del Trabajador:

- Fecha de ingreso: 8 de noviembre de 2002.
- Fecha de fallecimiento: 3 de enero de 2022.
- Salario mensual: \$5,800.00.
-

-Cálculo:

- Salario diario: $\$5800 / 30 = \193.33 .
- Cálculo de prima:
- $\$193.33$ (salario diario) x 12 (días) x 20 (años) = $\$46,399.20$.

Prima de Antigüedad

CÁLCULO DE LA PRIMA

-Monto.12 días de salario por año laborado efectivamente.

-Salario para Cálculo.

- Si el salario diario < Salario Mínimo → Se usa el salario mínimo.
- Si el salario diario \geq Salario Mínimo y $\leq 2x$ Salario Mínimo → Se usa el salario real.
- Si el salario diario > 2x Salario Mínimo → Se usa 2x Salario Mínimo.

SUPUESTOS PARA EL PAGO

-Separación del Trabajo:

- a) Separación voluntaria (mínimo 15 años de servicio).
- b) Separación por causa justificada o injustificada.
- c) Incapacidad física o mental.
- d) Terminación colectiva de la relación laboral.
- e) Reajuste por maquinaria o nuevos procedimientos.

-Fallecimiento del Trabajador. Pago a beneficiarios, sin importar la antigüedad.

Bibliografía



(S/f). Com.mx. Recuperado el 7 de octubre de 2024, de <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LCF/2611f1f115f6868a81f22f3e7ff39abe-LC-LCF405-RELACIONES%20LABORALES.pdf> de la pagina 38 a la 65

