****

***Licenciatura En Negocios Con Enfoque En Emprendimiento***

***Materia: Estrategia Organizacional Y Gobierno Corporativo***

***Docente: Carlos Enrique Mart***

***Alumno: Natanael Emiliano Muñoz Ochoa***

***Actividad: Tarea 2 – Condiciones De Trabajo***

***Tuxtla Gutiérrez Chiapas***

***13/Marzo/2024***

**2. CONDICIONES DE TRABAJO**

Las condiciones de trabajo son la jornada, el salario, los descansos, las vacaciones y todas las prestaciones en dinero o en especie que recibe el trabajador por su trabajo. Estas condiciones se hacen constar en contratos individuales o en contratos colectivos. Las condiciones de trabajo o condiciones laborales son los distintos elementos de una relación entre un trabajador y la empresa para la que trabaja.

**2.1. Principio de igualdad de las condiciones de trabajo.**

La legislación mexicana garantiza condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.

**2.2. Concepto de jornada de trabajo.**

La Ley Federal del Trabajo establece que “jornada de trabajo” es el tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 58. - Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Artículo 59. - El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

**2.3. Jornada diurna**

La jornada diurna es aquella que comprende el trabajo ejecutado de seis horas a dieciocho horas de un día, con un límite de 8 horas diarias y 44 horas a la semana diurna.

En este sentido, en el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo se encuentran reguladas las jornadas de trabajo de la siguiente manera: ARTÍCULO 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

**2.4. Jornada nocturna.**

En este sentido, en el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo se encuentran reguladas las jornadas de trabajo de la siguiente manera: ARTÍCULO 60.- Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

La jornada nocturna es aquella que comprende el trabajo ejecutado de dieciocho horas a seis horas del día siguiente, con un límite de 6 horas diarias y 36 horas a la semana

**2.5. Jornada mixta de trabajo.**

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

**2.6. Jornada de emergencia y formas de pago.**

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. Esa prolongación es por el tiempo necesario para evitar esos males.

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. Resultaría una incongruencia que el trabajador se negara a tomar un hacha o una pala con el pretexto de que su obligación con el patrón es, por ejemplo, el desempeño del oficio de chofer o de electricista.

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.

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.

No deben confundirse estas jornadas de emergencia con las jornadas extraordinarias, pues los trabajos de emergencia son un suceso ajeno a los objetivos de la empresa; en cambio las labores extraordinarias implican la prolongación de la jornada ordinaria en beneficio de la empresa.

Esto explica por qué la jornada de emergencia sólo se retribuye con un salario igual al de las horas de la jornada ordinaria, como lo dispone el artículo 67 de la Ley, y no un 100% más del salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria, que se aplica al trabajo extraordinario (Artículo 67, segundo párrafo). Las jornadas de emergencia son una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

**2.7. Jornada extraordinaria y formas de pago.**

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar a la persona trabajadora el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

En ese sentido, debemos saber que las horas extra se pagan con un 100% de recargo sobre el salario ordinario, es decir, el doble. Adicionalmente, cabe señalar que ese tiempo extra no puede superar las tres horas por cada día, y no puede ocurrir más de tres veces por cada semana.

**2.9. El descanso semanal.**

La Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, es decir, es solamente un día a la semana aquel en que tiene efectivamente el trabajador para convivir con su familia y realizar diversas actividades sociales, culturales, deportivas o de cualquier especie.

**2.10. El descanso obligatorio.**

El descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar o conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores. Es obligatorio porque tal carácter le otorga la misma ley.

Los días feriados o festivos son aquellos que no son laborables y se consideran como descanso obligatorio. El artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo señala los siguientes días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

VII. El 1o. de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de diciembre, y

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

**2.11. La prima dominical.**

El artículo 71 de la misma ley nos dice que los trabajadores que presten servicio el domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

**2.12. Vacaciones.**

Las personas trabajadoras con más de un año de servicios tienen derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas, en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.

**2.13. La prima vacacional.**

La prima vacacional es la cantidad de dinero extra al salario que se le paga al trabajador para el disfrute de sus vacaciones. La prima vacacional está reconocida en la Ley Federal del Trabajo de México mediante los artículos que van desde el 76 hasta el 81.

Para calcular la prima vacacional correspondiente a cada trabajador, se toma en cuenta el salario diario del colaborador multiplicado por el número de días de vacaciones, y luego se aplica el 0.25% (correspondiente al porcentaje de la prima vacacional).

**2.14. El aguinaldo.**

El artículo 87 establece que los empleados tienen derecho a recibir un bono anual antes del 20 de diciembre, equivalente a al menos 30 días de salario. Este bono se aumentará en un día más por cada año subsecuente de servicios, a partir del tercero de antigüedad.

**2.15. La prima de antigüedad.**

Es la compensación por años de servicios, es un derecho laboral establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, implica recibir el equivalente a doce días de salario por cada año trabajado.