

# RELACIONES LABORALES

UNIDAD 2 CONDICIONES DE TRABAJO

MVZ ROBERTO GARCIA SEDANO BARREDA

UDS

# CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo, según Mario de la Cueva, son “... 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”.



# CONDICIONES DE TRABAJO

- El principio de igualdad es importante en la aplicación de estas condiciones de trabajo; el artículo 56 de la Ley Federal De Trabajo señala que estas condiciones deben ser iguales para los trabajos, sin poder establecerse diferencias por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política



# IGUALDAD

- De ahí que se consideran condiciones de trabajo las siguientes:
- Jornada de trabajo.
- Días de descanso.
- Vacaciones.
- Salario.
- Salario mínimo.
- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad.



# SE PUEDE MODIFICAR LO ACORDADO

Conforme al artículo 57 de la LFT, ambos elementos de la relación de trabajo (trabajador y patrón) pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo originalmente convenidas, 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. B. En el caso del patrón, sólo cuando haya circunstancias económicas que justifiquen la modificación.



# EJEMPLO

Una planta armadora de automóviles se ve obligada a reducir la cantidad de autos que produce por las bajas ventas, lo que implica reducir a la mitad el número de trabajadores. Sin embargo, con el objeto de no despedir a tantos trabajadores, busca instaurar horarios distintos y menores a los originalmente acordados. El patrón hace la solicitud al tribunal que, luego de un procedimiento, determina que las circunstancias económicas justifican la modificación de las condiciones laborales.

# La situación anterior se vio

- Cuando fue la pandemia de COVIT se presento estos casos, principalmente en Restaurantes



# 2.1 Concepto de jornada laboral

- La palabra jornada deriva del catalán jorn, significa “día”



# Por tanto, la jornada

Es el “trabajo de un día” o “Duración diaria o semanal del trabajo”.



# HISTORIA

Los grandes movimientos económicos y políticos iniciados por los trabajadores mexicanos con la finalidad de obtener una jornada de trabajo más justa, se vieron reflejados a principios del siglo XX al establecerse en la Constitución de 1917 que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias



- Anteriormente ésta era notoriamente excesiva e inhumana porque su duración era hasta de 20 horas diarias.



- 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



# JORNADA DE 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; se supone que el simple hecho de estar ahí lo pone a disposición del patrón.



La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales (8 HORAS).

Se busca que con este acuerdo se permita al trabajador descansar un día a la semana.



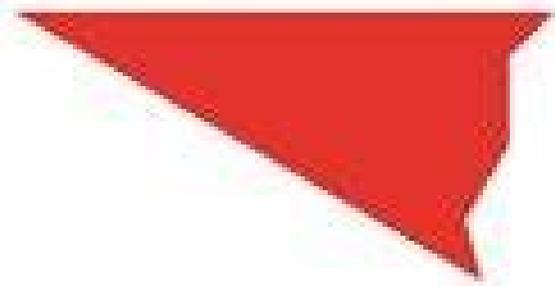
## 2.2 Clases y Duración.

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

La jornada de trabajo puede ser, según el artículo 60 de 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.

# Jornada mixta



**YAZAKI**

# SE CONSIDERA

- Dentro de esas jornadas de trabajo, se 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. En otras palabras, la media hora de descanso mínimo forma parte de las ocho, siete o siete y media horas de jornada, cuando no se permite al trabajador salir del centro de trabajo.



# Jornada extraordinaria

En las empresas siempre existen situaciones que no son ideales, pero que deben estar contempladas en caso de que ocurran. Entre esas situaciones, debemos mencionar la necesidad de las horas extra.

Este requerimiento puede venir de parte del patrón frente a un proyecto que se extendió más de lo previsto.

# DA EJEMPLO PARA HORAS EXTRAS





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.

La ley laboral establece que el número de horas extra no puede ser superior a 3 en la jornada diaria.

- - 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.

- **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.



# Días de descanso - Semanal – Obligatorio.

- 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.

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.

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

# Concepto de vacaciones - Cálculo - Prima vacacional - Término para otorgar vacaciones.

- Se considera que los descansos semanales no son suficientes para que el trabajador se recupere del desgaste físico y mental; por lo tanto, 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.

○ VACACION

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.



- 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.

# NUEVA INICIATIVA

- 1 año de labores, al trabajador le corresponden 20 días de vacaciones.
- CONVIENE O NO?
- AL PATRON?



# Concepto de salario



Una definición muy sencilla del salario es la contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “paga o remuneración regular”.

- Actualmente, el salario para muchos trabajadores es tan bajo, que a duras penas le permite sobrevivir.



# Salarios 2022

- El salario mínimo general pasa de 141.70 a 172.87 pesos diarios; mientras que en la Zona Libre de la Frontera Norte pasa de 213.39 a 260.34 pesos diarios.

# Tipos Salario.

Una clasificación del salario, derivada del 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, sin considerar cualquier otra cantidad que se le otorgue derivada de las condiciones de trabajo establecidas.

# EL SALARIO INTEGRADO

El salario integrado es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador (salario base), más un conjunto de prestaciones adicionales, entre las que destacan:

- • Gratificaciones. ( no faltar, llegar temprano, etc)
- • Percepción.
- • Primas.
- • Comisiones.
- • Prestaciones en especie.

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.”

- Salario fijado por unidad de tiempo:

Es quizá la forma más común de determinar el salario; se le paga al trabajador por el “tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios”.

En esta forma de determinar el salario no importa la productividad del trabajador ni la cantidad de unidades producidas, simplemente se determina por un espacio de tiempo: diario, semanal, quincenal, mensual, etcétera.

- Salario por unidad de obra o “a destajo”:

En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas.  
“Lo que importa es el resultado.”



- Algunos ejemplos de este salario son: por prenda de vestir confeccionada; por metros cuadrados pintados o aplanados; por árboles cortados; por cajas terminadas, etcétera.

- Salario por comisión:

Se entiende por comisión “el porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio”.



- En la mayor parte de agencias de autos se aplica el pago por comisiones; es decir, un porcentaje sobre el precio de venta del auto.



# Salario a precio alzado:

- Esta forma de determinar el salario es similar al determinado por unidad de obra; es decir, por producto terminado.
- La diferencia entre ambos es que, mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas, en la determinación a precio alzado, el trabajador aporta tanto los materiales como las herramientas para la realización de la obra.
- Se utiliza esta forma de determinación del salario en construcciones, en las que al patrón sólo le importa la entrega de un producto terminado y, para ello, él no dispone de elementos ni herramientas necesarias.



De cualquier otra forma: La ley reconoce otras formas de determinación del salario, las cuales se incluyen, en general, en la parte de trabajos especiales y entre ellos se encuentran: salario por viaje en buques; salario por kilómetros recorridos (en autotransportes); salario por funciones (trabajadores actores o músicos); salario por temporadas (deportistas), o salario por actuaciones (actores o músicos).



# Aguinaldo

- Es una gratificación que todas las empresas deben otorgar a sus trabajadores, generalmente antes de que termine el año.



- El aguinaldo puede considerarse un salario adicional, debe ser de cuando menos 15 días de salario base (no integrado) y el trabajador lo debe recibir antes del 20 de diciembre.

- **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

# SE DA POR:

- a) Trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos;
- b) Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo, cualquiera que sea la antigüedad e independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- c) Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo;
- d) Terminación colectiva de la relación de trabajo...
- e) Los trabajadores reajustados por la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajo nuevos.