



Erick Eduardo cabrera Pola.

Sandra Daniela guillen.

supernota.

Relaciones laborales.

Medicina veterinaria y zootecnia.

4°to cuatrimestre.

Campus villaflores Chiapas.

13/10/20.

2.1 Concepto de jornada de trabajo:

“La palabra jornada se deriva del latín *geonata*, que significa la parte del día que se dedica al trabajo. Igual concepción se sostiene hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido” (Bermúdez, 2009: 121)

2.1.1 Diferentes clases de jornada de trabajo:

La jornada de trabajo se clasifica en diurna, nocturna y mixta: (Ley Federal del trabajo, Art.60)

- ❖ Diurna: Es la comprendida entre las seis y las veinte horas. La duración máxima de la jornada será de ocho horas.
- ❖ Nocturna: Es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Su duración máxima de la jornada será de siete horas.
- ❖ 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. La duración máxima esta jornada será de siete horas y media.

Es preciso mencionar que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor de los señalados como máximos en cada una de las jornadas laborales, de lo contrario, si la prolongación del tiempo es de nueve horas a la semana, sin nunca exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, se computará tiempo extraordinario, motivo que obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, pero si excede de nueve horas a la semana, el tiempo extraordinario, el patrón está obligado a pagar con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

2.2 Días de descanso:

El artículo 69 de la ley Federal del Trabajo señala que 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 obligatorio sea el domingo, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.

- ❖ Todos los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (LFT, Art. 71).
- ❖ “los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”. (LFT, Art. 73).
- ❖ Son días de descanso obligatorio. (LFT, Art. 74).
- ❖ El 1 de enero, por ser año nuevo.
- ❖ El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, por la promulgación de la Constitución Mexicana

- ❖ El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, por el natalicio de Benito Juárez.
- ❖ El 1 de mayo, por ser el día del trabajo.
- ❖ El 16 de septiembre, por ser el día de la Independencia de México.
- ❖ El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, por ser la conmemoración de la Revolución Mexicana.
- ❖ El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- ❖ El 25 de diciembre, por la navidad.
- ❖ El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. (LFT, Art. 74)

2.3 Vacaciones:

Es el periodo de descanso legalmente reconocido, a los funcionarios, empleados y trabajadores, en general. (De Pina, 2009: 494) Las vacaciones es una prestación que tiene todo trabajador y patrón por el simple hecho de haber trabajado por un lapso dentro de una empresa o establecimiento. En nuestro país el derecho a vacaciones está establecido en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Antigüedad:1,2,3,4,5 a 9, 10 a 14, 15 a 19, 20 a 24, 25 a 29.

Días de vacaciones:6,8,10,12,14,16,18,20,22.

- ❖ “Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo”. (LFT, Art. 81)

2.4 Salario y aguinaldo:

La finalidad de obtener un empleo y desarrollarse profesionalmente dentro de la fuente laboral es el obtener un salario justo y equitativo, de lo contrario el trabajador no se dedicaría a realizar labores productivas a cambio de este pago vitalicio; en sí el salario es la retribución que le otorga el patrón al trabajador por el producto de su trabajo. Se conocerán las clases de salario y sus tipos, características que son diferentes las que en esta unidad aprenderemos a distinguirlas, Asimismo, se conocerá cuántos días de aguinaldo les corresponde a los trabajadores que se han desarrollado dentro de su empresa o establecimiento.

2.4.1 Concepto de salario:

La principal obligación de los trabajadores en su fuente laboral es prestar un servicio personal y subordinado y la obligación del patrón es retribuir ese servicio recibido, a esto le llamamos salario. El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo

señala que: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

2.4.2 Diferentes clases de salario mínimo:

“El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”. (LFT, Art. 83).

- ✚ **Se llama salario por unidad de tiempo:** El pago está en función de la duración del servicio, con independencia de la cantidad y calidad de la obra realizada, por ejemplo: Se pagará en razón de una unidad de tiempo que puede ser de una hora o de una jornada.
- ✚ **Se llama salario por unidad de obra:** Este tipo salarial puede llamarse en algunos casos salario a destajo, es decir, se pagará de acuerdo al número de piezas realizadas diariamente o avance y es posible pagar un salario de garantía al que se le agrega la cantidad del salario por destajo.
- ✚ **Salario por comisión:** Consiste en la participación personal de los beneficios derivados de una operación o negociación en la que ha mediado el trabajador. Este tipo de salario, se aplica normalmente en la venta de seguros, de afores, de autos. entre otros
- ✚ **Salario a precio alzado:** Este tipo de salario es similar al determinado por unidad de obra, es decir, por productos terminados. 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. Otra forma de pagos de salarios son los que se cubren a los trabajos especiales como lo son actores, músicos, deportistas.

2.4.3 Tipos de salarios:

los tipos de salarios, hay que conocer el significado de salario mínimo, siendo que el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo lo define como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. “Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales”. (LFT, Art. 92) Por lo anteriormente descrito, el salario mínimo se clasifica en dos: Salarios mínimos generales y Salarios mínimos profesionales.

Salarios mínimos generales: “Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas” (Art. 91)

- ❖ **Áreas geográficas del Salario Mínimo:** Los salarios mínimos que rigen en el país a partir del 1 de enero de 2020 fueron establecidos mediante una resolución emitida por el Consejo de Representantes de la Comisión

Nacional de los Salarios Mínimos el 16 de diciembre de 2019. . La resolución fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 23 de diciembre de 2019. Este desplegado contiene los salarios mínimos generales y profesionales vigentes en las dos áreas geográficas en las que para efecto de la aplicación de estos salarios se ha dividido el país, y dos cuadros con series históricas del salario mínimo promedio nacional y de los salarios mínimos generales por áreas geográficas. Vigentes a partir del 1 de enero de 2020.

- ❖ **¿Cuándo aumenta el salario mínimo?** Es importante comentar que por lo menos una vez por año se actualiza el salario mínimo, aunque en casos extremos como fuertes crisis, pueden actualizarlo nuevamente. En México, en el mes de diciembre se establece a través de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el nuevo valor que comenzará a regir a partir del 1 de enero del año siguiente.
- ❖ **¿Cómo y quién calcula el salario mínimo?** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) es el organismo encargado de fijar los salarios mínimos legales en la República Mexicana. Para fijar el salario mínimo del siguiente año, analizan varios aspectos de la vida cotidiana y de la economía que les permite concluir cuánto dinero necesita un trabajador para “vivir Dignamente”
- ❖ **Salarios mínimos profesionales:** Según se establece en el artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos profesionales son aquellos que regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.
- ❖ **¿Cómo evolucionó el salario mínimo en los últimos años?:** Cada año, el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, acuerda un nuevo valor para el salario mínimo en México y en diciembre de 2014 también estableció una nueva categorización de los salarios mínimos en dos zonas geográficas.
- ❖ cada año el salario mínimo aumenta en función del costo de vida que significa para un trabajador en función de la inflación que tiene el país. Este deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

2.5 Aguinaldo y otras prestaciones:

Es una gratificación económica para la clase trabajadora, en apoyo a los gastos que normalmente se hace en el mes de diciembre con motivo de las fiestas de navidad, este 36 derecho, conforme a lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, debe pagarse de la siguiente manera:

- ✚ Es un derecho que tienen todos los trabajadores.
- ✚ El pago mínimo del aguinaldo es de 15 días, sin perjuicio de su incremento de acuerdo con las condiciones generales de trabajo pactadas entre el patrón y trabajador.

- ✚ Si el trabajador no ha laborado el año, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional.
- ✚ El aguinaldo puede ser superior a 15 días, según o establezca el contrato laboral a que se encuentran sujetos los trabajadores.
- ✚ El tiempo que tiene el trabajador para reclamar el aguinaldo es de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se hace exigible.
- ✚ prestaciones a parte del aguinaldo, la prima vacacional, el pago de tiempo extraordinario y las vacaciones que tiene el trabajador por su relación laboral, también lo es la prima de antigüedad. Esta prima de antigüedad, se genera por el transcurso del tiempo que el trabajador presta sus servicios en su fuente laboral, prestación que se fundamenta en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en:
 - ✚ Solo los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad.
 - ✚ La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios. Para determinar el monto del salario, existe un monto mínimo y máximo: Si el salario diario del trabajador es inferior al mínimo, se calculará la prima de antigüedad con el salario mínimo
 - ✚ La prima de antigüedad se pagará: (LFT, Art. 162)
 - a) A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.
 - b) Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o justificación del despido; independientemente de su antigüedad.
 - c) A los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el servicio.
 - d) Terminación colectiva de la relación de trabajo.
 - e) Los trabajadores reajustados por la implantación de maquinaria y procedimiento de trabajo nuevo.
 - f) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuese su antigüedad, que será entregado a sus beneficiarios.

2.6 Participación de las utilidades:

Las utilidades es de tal importancia que se encuentra fundamentado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción IX del artículo 123 y señala que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, asimismo la ley reglamentaria de este artículo constitucional que es la Ley Federal del Trabajo, establece ciertas excepciones para quienes tiene este derecho, y qué empresas o establecimientos no están obligados a otorgarlos.

Los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa a calcular el monto de las utilidades y el realizar la investigación, así como de los estudios que aporten elementos para determinar el porcentaje de ganancias de las empresas que debe repartirse entre los trabajadores, organismo que es dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.6.1 Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa:

El objetivo de toda empresa o establecimiento es la obtención de ganancias con su actividad; estas ganancias no serían posibles sin la colaboración y labor de cada uno de los trabajadores; por ello, se considera importante que los patrones compartan esas ganancias con los trabajadores, a esto se le llama partición de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

- ❖ la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. (LFT, Art. 117-118)
- ❖ “El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual” (LFT, Art. 122) de las empresas o establecimientos, es decir que la fecha límite para el pago del impuesto para las personas morales es el 31 de marzo y para las personas físicas el 30 de abril entonces las utilidades deberán pagarse a los trabajadores a más tardar el 31 de mayo quienes presten servicios en las empresas y el 30 de junio para quienes preste sus servicios a las personas físicas.
- ❖ El artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo establece la forma del reparto de las utilidades que se dividirá en dos partes iguales:
 - ✚ “La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.
 - ✚ La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año”.
- ❖ “El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas”. (LFT, Art. 131).

2.6.2 Que personas se encuentran exceptuada de la participación de las utilidades:

- El artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo establece las empresas que no están obligadas a pagar utilidades a sus trabajadores y son:
 - ✓ “Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
 - ✓ Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.
 - ✓ Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.

- ✓ Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- ✓ El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- ✓ Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio (en la actualidad es la Secretaría de Economía). La resolución podrá revisarse total o parcialmente cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen”.

