



**Universidad del  
sureste**

**“Ensayo condiciones de trabajo y jornadas  
laborales”**

Medicina veterinaria y zootecnia  
4to cuatrimestre

**RELACIONES LABORALES**

Docente: María José Ramírez Reyes

Alumno: Yuliana Aremy Morales López

10 de Octubre del 2023

## Introducción

Las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo.

Mientras que la jornada es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”. “Duración diaria o semanal del trabajo”.

## Desarrollo

En las condiciones de trabajo el principio de igualdad es importante en la aplicación de estas condiciones de trabajo; el mismo artículo 56 señala que estas condiciones deben ser iguales para trabajos iguales, sin poder establecerse diferencias por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política. De ahí que se consideran condiciones de trabajo las siguientes:

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

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, solicitándolo al tribunal, siempre que:

- 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.
- En el caso del patrón, sólo cuando haya circunstancias económicas que justifiquen la modificación.

### **Jornada laboral**

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.

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

### **Clases y duración**

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
- 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.

### **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.

Como se menciona en el Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Podemos distinguir, por un lado, las horas extras dobles y triples.

- Horas extra dobles. Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más.

- 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.

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.

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.

## **Conclusión**

Por lo tanto se llega a la conclusión de las condiciones de trabajo regulan la relación de trabajo, el principio de igualdad es importante en su aplicación, mientras que dentro de la jornada laboral existen varios tipos como lo son la jornada emergente y la extraordinaria, donde la emergente es usada solo en casos de emergencia y no se obtiene pago de horas extra, mientras que la extraordinaria es la necesidad de horas extra de trabajo para beneficio de la empresa pero pagando horas extra.

## **Bibliografía**

Antología uds