



Mi Universidad

Nombre del Alumno: María Fernanda García Velázquez.

Nombre del tema: Condiciones de Trabajo.

Parcial: Iro.

Nombre de la Materia: Relaciones Laborales.

Nombre del profesor: Miguel Angel Villatoro Aguilar.

Nombre de la Licenciatura: Contaduría Pública y Finanzas.

Cuatrimestre: 4°.

Lugar y Fecha de elaboración: Frontera Comalapa Chis. a 10 de octubre del 2023.

CONDICIONES DE TRABAJO

Concepto de jornada laboral.

La jornada es el “trabajo de un día”. 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.

De acuerdo, el art. 58 (LFT), “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. Conforme a esta disposición, el patrón está obligado a pagar los tiempos en los que el trabajador se encuentre dentro del 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. Se busca que con este acuerdo se permita al trabajador descansar el sábado en la tarde, o cualquier modalidad similar.

Clases y Duración.

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

- 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, 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.

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. 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.

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.

En pocas palabras se puede decir que la jornada de emergencia consiste en una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

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.

Días de descanso, Semanal, Obligatorio.

Descanso semanal: En el artículo 69 LFT. se fundamenta: "Por cada 6 días de trabajo disfrutará el trabajador de 1 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 LFT, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.

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.

Cuando un trabajador deba prestar sus servicios en alguno de los días de descanso obligatorio recibirá, además del pago del día correspondiente, un salario doble por el servicio prestado.

Concepto de Vacaciones, Cálculo, Prima vacacional.

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 laborales, y que aumentarán en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Para calcular los días que le corresponden: Determinar los años de antigüedad, los días de vacaciones, según el desglose anterior, con base a los años laborados. Para calcular el monto a pagar por el periodo vacacional: Determinar el salario diario, Calcular el importe a pagar por los días de vacaciones. Calcular el monto de la prima vacacional. Sumar ambas cantidades: Salario por el periodo vacacional: Prima vacacional.

El derecho a disfrutar vacaciones se pierde luego de un año. Luego de un año y medio de servicios, si el trabajador no ha solicitado sus vacaciones, pierde el derecho a las mismas. Los periodos vacacionales que no sean solicitados por el trabajador, se pierden un año después de la fecha en que inicie el cómputo del periodo de seis meses en que puede disfrutarlos

Concepto de Salario.

Mario de la Cueva lo define como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”.

Tal vez con esa visión, la LFT, en su artículo 82 y sin mayores complicaciones, define al salario como “la retribución que, debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Se han utilizado diversos sinónimos para referirse al término salario: sueldo, jornal, retribución, etc. No importa el término utilizado, siempre que con él se refiera a la retribución que paga el patrón al trabajador.

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

- Gratificaciones.
- Percepción.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie.

Normas protectoras y privilegios del salario.

El salario permite al trabajador satisfacer todas sus necesidades; por ello, se considera importante establecer ciertas normas o principios que lo protejan y que permitan al trabajador su uso, goce y disfrute.

Entre estas normas se encuentran:
Derecho a disponer del salario,
Irrenunciabilidad del salario, Cobro del salario, Prestaciones en especie, Almacenes y tiendas de las empresas, Prohibición de imponer multas a los trabajadores.

El artículo 90 de la LFT señala que:
Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

aguinaldo y su cálculo.

Está fundamentado en el artículo 87 de la LFT, que señala: Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día Veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

El aguinaldo puede considerarse un salario adicional, debe ser de cuando menos 15 días.

En la práctica, algunas empresas entregan más de los 15 días reconocidos por ley y lo hacen en dos pagos; situación que es aceptable, siempre que el pago que se haga antes del 20 de diciembre sea igual o superior al mínimo legal.

Prima de antigüedad y su cálculo.

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, sin embargo, existe un límite mínimo y uno máximo en el salario para calcular la prima de antigüedad; es decir, si el salario diario del trabajador es inferior al mínimo, se calculará la prima de antigüedad con el salario mínimo.

Si el salario es mayor del mínimo, pero no excede del doble del salario mínimo, se toma como base para el cálculo la cantidad recibida por el trabajador, pero si el salario diario del trabajador excede del doble del salario mínimo, la base para el cálculo de la prima es dos veces el salario mínimo.