



Nombre del Alumno: Carlos Efraín Cruz López

Nombre del tema: unidad 2

Parcial: 1er

Nombre de la Materia: Relaciones Laborales

Nombre del profesor: María Del Carmen Briones Martínez

*Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategia de
Negocios*

Cuatrimestre: 4

Cuadro Sinóptico

Concepto de jornada laboral.

La palabra jornada deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *journea*, en francés *journal* y en italiano *giornata*, en las diversas expresiones significa "día", también del latín *diurnus* "diario", como lo explica el viejo aforismo de Paulo: *Operae sunt diurnus officium* (servicios son el trabajo diario).

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.

Clases y Duración.

Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, en beneficio del empleador. Pero también la medicina del trabajo repite, con insistencia, que el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del trabajador, puede ocasionar un decaimiento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales

La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economistas y juslaboralistas, quienes han partido de diversos puntos de vista y consideraciones para tal efecto; por lo tanto nuestra ley federal del trabajo establece las siguientes y que son las más comunes que se presentan en una relación laboral.

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. Asimismo, el pedido de hacer horas adicionales en ocasiones proviene de los empleados, aunque no es el caso más común. Esta situación se presenta, principalmente, en aquellos casos donde el colaborador necesita la retribución que suponen las horas extraordinarias.

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. Por ejemplo: imaginemos que el horario de trabajo de un empleado en una oficina es de 09:00 a 17:00 horas. Un día, su patrón le pide que trabaje hasta las 20:00. Hay 3 horas extra que ese empleador deberá pagar de acuerdo con la ley. En este sentido, la ley laboral establece que el número de horas extra no puede ser superior a 3 en la jornada diaria.

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. 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

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

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

Trabajadores y patrones pueden acordar el número de trabajadores que deban prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio y, en caso de no llegar a conseguir un acuerdo, decidirán las autoridades competentes. 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.

Si un trabajador ha pactado con el patrón la prestación del servicio en domingo, además del salario correspondiente a ese día, se le pagará 25% adicional. A este pago adicional se le llama prima dominical. Por otro lado, si el día de descanso semanal del trabajador es el domingo y se pide al trabajador laborar ese día, recibirá el salario correspondiente, más el doble del salario, más la prima dominical (25%)

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. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define vacación como el descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios

Los periodos vacacionales conseguidos por el trabajador no pueden ser sustituidos o compensados con remuneración alguna; excepto en los casos de despido en los que el trabajador no haya cumplido un año de servicios, en cuyo caso se le pagará una parte proporcional al tiempo de servicios. El objetivo de las vacaciones es alejar al trabajador de la rutina diaria que implica la realización de un trabajo; permitirle la convivencia con su familia y la realización de actividades recreativas, que le faciliten recuperar energía para la realización de su trabajo. El patrón está obligado a expedir anualmente a los trabajadores, una constancia que contenga su antigüedad y la cantidad de días que le corresponden como vacaciones, así como la fecha en que podrá disfrutar las mismas.

Algo que es importante mencionar, es que la condición laboral conocida como vacaciones, pueden prescribir, la prescripción es la pérdida o adquisición de derechos por el transcurso del tiempo; en el caso de la prescripción de las vacaciones se trata de que el trabajador pierde su derecho a disfrutarlas por el transcurso del tiempo y el patrón deja de estar obligado a concederlas.

Concepto de salario

Al señalar las obligaciones de trabajadores y patrones, especificamos que la principal obligación del trabajador es prestar un servicio personal y subordinado, y la principal obligación del patrón era justamente retribuir ese servicio recibido. Esa retribución es precisamente el 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.

Por su parte, el maestro 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.

Por su parte, el maestro 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.

Algunos autores señalan que no hay reciprocidad entre servicio prestado y salario y fundamentan su opinión en el hecho de que, en ocasiones, aun sin la prestación de servicio alguno, subsiste la obligación de pagar el salario.

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.

En materia laboral, la comisión no necesariamente es un porcentaje, puede ser una cantidad fija sobre el producto vendido. Aun cuando la ley no especifica mayores disposiciones respecto a esta forma de determinar el salario, se aplica por analogía; el principio de que las comisiones que reciba el trabajador le permitan recibir, por lo menos, el salario mínimo diario y suficiente para cubrir el pago del día de descanso.

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

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 Los trabajadores pueden disponer libremente de su salario; el patrón, por ninguna circunstancia, puede limitar el derecho del trabajador a usar, gozar y disfrutar del salario, de la manera en que considere oportuna.

Hemos mencionado que el salario es la contraprestación que recibe el trabajador y que constituye el medio de subsistencia del mismo; el legislador consideró que era necesario proteger al trabajador contra cualquier abuso por parte del patrón e incluyó, desde la Constitución, la necesidad de establecer la cantidad mínima que puede recibir el trabajador por una jornada de trabajo.

De esta forma, el fundamento constitucional del salario mínimo es la fracción VI del artículo 123 constitucional, retomado por el Capítulo VI del Título Tercero de la LFT.

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

Los salarios mínimos profesionales encuentran su justificación en el mayor grado de especialización y preparación que requieren ciertas actividades profesionales; por ello, no se considera justo que reciban el mismo salario mínimo que otros trabajadores sin tanta especialización.

Las zonas o áreas geográficas en que se divide el territorio nacional se originan por la desigualdad que existe en el territorio nacional y porque se han identificado ciudades en las que el costo de la vida hace necesario la determinación de un salario superior.

Aguinaldo y su cálculo.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuera éste.

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.

También es importante resaltar que, aun cuando el trabajador no labore todo el año, en caso de despido, tendrá derecho a recibir la parte proporcional del aguinaldo que le corresponde.

Tipos Salario.

Prima de antigüedad y su cálculo.

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.

Realizaremos un ejemplo: Un trabajador ingresó a laborar como obrero armador de carrocería en una fábrica de automóviles ubicada en el municipio de Guadalupe, Zacatecas, el 8 de noviembre de 2002. El 3 de enero de 2022 muere a causa de un accidente de trabajo. Su salario al momento de morir era de \$5 800.00 mensuales.

En este capítulo se analizaron las condiciones generales de trabajo; basta decir que lo explicado en este capítulo es lo mínimo que debe recibir un trabajador durante el desempeño de su labor; sin embargo, si en el contrato colectivo, contrato ley o en el propio contrato individual se conceden mayores beneficios, serán aceptados por el trabajador.