



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre de la alumna: Nely Lucinda Ortiz Díaz.

Nombre del tema: Condiciones de trabajo.

Parcial: 1°

Nombre de la materia: Relaciones Laborales.

Nombre del profesor: Lic. Maria Del Carmen Briones.

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios.

Cuatrimestre: 4°

Frontera Comalapa, Chiapas a 24 de septiembre del año 2023.

Condiciones de trabajo.

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.

Por tanto, la jornada es el "trabajo de un día" o "el camino que suele andarse en un día". "Duración diaria o semanal del trabajo". Los grandes movimientos económicos y políticos iniciados por los trabajadores mexicanos con la finalidad de obtener una jornada de trabajo más justa.

En la actualidad se ha demostrado la necesidad de limitar la jornada de trabajo no únicamente con un criterio simplista o excesivamente proteccionista, sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales.

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.

Para efectuar ese reparto naturalmente que deberían aumentarse las jornadas diarias de lunes a viernes lo que nos lleva a considerar que subsiste el problema relativo a la inconstitucionalidad, desde un punto de vista estricto, del aumento de horas en la jornada diaria a pesar de que, generalmente estos acuerdos se realizan en beneficio y a petición de los trabajadores.

Clases y Duración.

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 y, con ello, un menor rendimiento y disminución de la producción.

La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economistas y juristas, 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.

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.

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.

Esta situación se presenta, principalmente, en aquellos casos donde el colaborador necesita la retribución que suponen las horas extraordinarias. Entonces, las horas extras, establece la Ley Federal del Trabajo serían aquellas que exceden el límite fijado para cada una de las jornadas laborales que antes vimos.

En función de las circunstancias y la cantidad de tiempo, podemos encontrar horas extras, por lo tanto, vamos a conocer cómo se paga este tiempo adicional de trabajo con un ejemplo:

Para calcular estas horas debemos conocer lo siguiente: - El tipo de jornada, ya que cada una implica una duración distinta y esto influye en el excedente de horas - El monto salarial que recibe cada colaborador al que se le debe pagar horas extra - La cantidad de horas extra trabajadas, por día y por semana. Esto debe incluir también el motivo por el cual se realizaron horas extra.

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.

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.

Este tipo de jornada de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar su propia vida, la vida de sus compañeros, la vida del patrón y la existencia misma de la empresa, que es la fuente de trabajo.

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.

La ley especifica en su artículo 67 que estas horas se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, es decir, si un trabajador se queda a laborar más tiempo porque la existencia de la empresa esté en peligro.

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.

El pago del día de descanso se hará de manera proporcional conforme a los días trabajados; es decir, por cada día laborado, se le pagará al trabajador el salario correspondiente más una sexta parte del salario del día de descanso.

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.

Un trabajador tiene un horario de labores de lunes a sábado de 9:00 a 18:00 horas, con una hora de comida, la cual puede tomar fuera del centro de trabajo y un salario diario de \$180.00.

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 (Tribunal laboral).

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.

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.

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.

Así, 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.

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.

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".

La definición de Mario de la Cueva resulta un tanto idealista, ya que la realidad económica actual ha demostrado, en más de una ocasión, que el salario para muchos trabajadores es tan bajo, que a duras penas le permite sobrevivir.

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.

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.

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 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.

La cantidad pagada por las unidades producidas no podrá ser nunca inferior al mínimo; es decir, el número de cantidades que el trabajador pueda producir en un día deberá ser tal, que le permita recibir por lo menos un salario mínimo por ese día.

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.

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.

Condiciones de trabajo.

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.

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.

El trabajador, por ningún motivo puede renunciar a recibir su salario o cualquier otra prestación que le corresponda. Si por algún motivo pacta la cesión o renuncia a su salario o a cualquier prestación, se considerará nulo ese pacto.

Este tipo de prestaciones son complementarias al salario base que debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal; por ello, todas las prestaciones que se den en especie deben ser proporcionales al monto del salario y apropiadas al uso personal del trabajador y su familia.

Se busca el establecimiento y funcionamiento de almacenes y tiendas de descuento en la que los trabajadores, libremente, y sin estar obligados a ello, puedan adquirir diversos productos. En teoría, los precios en estas tiendas y almacenes son más bajos que en el mercado.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Aguinaldo y su cálculo.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

En otras palabras, ningún trabajador podrá disfrutar de condiciones inferiores a las que se plantearon durante el desarrollo de esta unidad de trabajo.