**Nombre de alumno:** Angel Rubisel Hernández Gómez

**Nombre del profesor:** Mtro. Luis Miguel Sánchez Hernández

**Nombre del trabajo:** Cuadro sinóptico

**Materia: Relaciones laborales**

**Grado: 4°**

**Grupo:** Medicina veterinaria y zootecnia

Ocosingo, Chiapas 14 de octubre de 2023

# UNIDAD II. CONDICIONES DE TRABAJO

## Condiciones de trabajo

- Son normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos
  - Como lo son los lugares de trabajo, las prestaciones que deben percibir por su trabajo.
  - Artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo ( LFT)
    - 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.
      - 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
    - (trabajador y patrón) pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo originalmente convenidas, solicitándolo al tribunal, siempre que:
      - A. 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.
      - B. En el caso del patrón, sólo cuando haya circunstancias económicas que justifiquen la modificación.

## 2.1 Concepto de jornada laboral.

- La jornada es el trabajo de un día o el camino que suele andarse en un día. Duración diaria o semanal del trabajo.
- Constitución de 1917
  - establece que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias
    - Ya que anteriormente era excesiva e inhumana porque su duración era hasta de 20 horas diarias.
- En la actualidad se ha demostrado la necesidad de limitar la jornada de trabajo
  - De acuerdo a los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales.
    - 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.
- Artículo 58 de la LFT
  - Conforme a esta disposición, no importa que el trabajador esté o no desempeñando su labor
    - 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.
      - La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales.

## 2.2 Clases y Duración.

- Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, en beneficio del empleador.
  - 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. Según el artículo 60 :
      - 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, 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.
      - si este descanso (para comida o reposo) debe tomarlo el trabajador dentro del centro de trabajo, forma parte de la jornada de trabajo.

## 2.3 Jornada extraordinaria.

- 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.
    - O bien, cuando se producen errores en las estimaciones de tiempos para las tareas a realizar.
- 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.
    - Por otra parte, solo se podrá hacer horario adicional un máximo de tres veces a la semana.
- Artículo 66.
  - Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.
    - - 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.
- 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

## 2.4 Jornada emergente.

- 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.
  - 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.
- 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.
- Las jornadas de emergencia son una obligación moral convertida en una obligación jurídica.
- Artículo 65
  - En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.
- 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
  - Recibirá un pago adicional, pero éste corresponderá al pago que normalmente recibe por hora de servicio.

## 2.5 Días de descanso - Semanal - Obligatorio.

- 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.
  - Descanso semanal.
    - En el artículo 69 de la LFT se fundamenta: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro."
    - Artículo 71 de la LFT
      - Se procurará que el día de descanso sea el domingo y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.
    - Si un trabajador está en una empresa lunes, martes y miércoles, sólo se le pagará la mitad del día de descanso, y si estuviera en otra empresa el resto de la semana ( jueves, viernes y sábado), esa empresa pagará, por su parte, la mitad del día de descanso.
    - Prima dominical.
      - 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.
  - Descanso obligatorio
    - 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 y son:
      - El 1 de enero.
      - El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
      - El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
      - El 1 de mayo.
      - El 16 de septiembre.
      - El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
      - El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
      - El 25 de diciembre.
      - El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

## 2.6 Concepto de vacaciones - Cálculo - Prima vacacional - Término para otorgar vacaciones.

- 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.
  - Es el artículo 76 de la LFT el que otorga este beneficio a los trabajadores:
    - 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 laborables, y que aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.
    - Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.
      - - Ejemplo para otorgar vacaciones.
        - 1 año de labores, al trabajador le corresponden 6 días de vacaciones.
        - 2 años de labores, al trabajador le corresponden 8 días de vacaciones.
        - 3 años de labores, al trabajador le corresponden 10 días de vacaciones.
        - 4 años de labores, al trabajador le corresponden 12 días de vacaciones.
        - 5-9 años de labores, al trabajador le corresponden 14 días de vacaciones.
        - 10-14 años de labores, al trabajador le corresponden 16 días de vacaciones.
        - 15-19 años de labores, al trabajador le corresponden 18 días de vacaciones.
        - 20-24 años de labores, al trabajador le corresponden 20 días de vacaciones.
- 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.
- Obtener vacaciones y prima vacacional de un trabajador:
  - Un trabajador ingresó a laborar el 15 de agosto de 2005, actualmente tiene un salario mensual de $9 000.00.
    - 1. Determinar los años de antigüedad:
      - 2005 – 2022 = 17 años
    - 2.Determinar los días de vacaciones, según el desglose anterior, con base a los años laborados:
      - Por 17 años, le corresponden 18 días de vacaciones.
    - 3. Periodo en que puede disfrutar de sus vacaciones (6 meses):
      - 6 de agosto de 2022 a 15 de septiembre de 2022.
  - Para calcular el monto a pagar por el periodo vacacional:
    - 1. Determinar el salario diario:*
      - 9 000 / 30 = $300.00
    - 2. Calcular el importe a pagar por los días de vacaciones:
      - (18) (300) = $5400.00
    - 3. Calcular el monto de la prima vacacional
      - (5400) (0.25) = $1350.00
    - 4. Sumar ambas cantidades:
      - Salario por el periodo vacacional: $5400.00
      - Prima vacacional: $ 1350.00, total de las cantidades a pagar por concepto de vacaciones, $6750.00.

## 2.7 Concepto de salario.

- La principal obligación del trabajador es prestar un servicio personal y subordinado, y la principal obligación del patrón era justamente retribuir ese servicio recibido.
- Artículo 82
  - Define al salario como "la retribución que, debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

## 2.8 Tipos Salario.

- Artículo 84 de la LFT
  - Lo divide en salario base (o por cuota diaria) y salario integrado.
    - El salario base
      - 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.
- - Formas de determinar el salario
  - El artículo 83 de la LFT especifica que:
    - "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera."
      - Salario fijado por unidad de tiempo:
        - Se le paga al trabajador por el "tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios".
        - Se determina por un espacio de tiempo: diario, semanal, quincenal, mensual, etcétera.
      - Salario por unidad de obra o "a destajo":
        - En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas. "Lo que importa es el resultado."
        - Artículo 83
          - señala que en el caso de la fijación del salario por obra, tiene que determinarse la naturaleza de la misma, así como la cantidad y calidad de los materiales, y el estado de la herramienta puesta a disposición del trabajador por parte del patrón para la realización del trabajo.
- Algunos ejemplos de este salario son:
  - Salario por comisión:
    - Se entiende por comisión "el porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio".
  - Salario a precio alzado:
    - Es similar al determinado por unidad de obra; es decir, por producto terminado.
  - De cualquier otra forma: La ley reconoce otras formas de determinación del salario
    - Entre ellos se encuentran: salario por viaje en buques; salario por kilómetros recorridos (en autotransportes); salario por funciones (trabajadores actores o músicos); salario por temporadas ( deportistas), o salario por actuaciones ( actores o músicos).

## 2.9 Normas protectoras y privilegios del salario.

- Se considera importante establecer ciertas normas o principios que lo protejan y que permitan al trabajador su uso, goce y disfrute de su salario.
  - 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.
  - Irrenunciabilidad del salario
    - El trabajador, por ningún motivo puede renunciar a recibir su salario o cualquier otra prestación que le corresponda.
  - Cobro del salario
    - Debe cobrarlo el propio trabajador y, cuando esté imposibilitado, lo podrá cobrar un representante, mediante una carta firmada ante dos testigos (art. 100).
    - Se paga el salario en días laborales y horas de trabajo (art. 109).
    - e paga en el lugar en el que se preste el servicio (art. 108).
    - Debe pagarse en moneda de curso legal, no se permite el pago mediante vales, fichas u otros documentos valor (art. 101).
    - Los trabajadores que realicen una labor material no podrán cobrar su salario en un plazo mayor a una semana, y los demás trabajadores cobrarán su salario máximo cada 15 días (art. 88).
  - Prestaciones en especie
    - 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.
  - Almacenes y tiendas de las empresas
    - 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.
  - Prohibición de imponer multas a los trabajadores
    - Conforme al artículo 107 de la LFT, "está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su concepto o causa".
      - 1.- Prohibición de suspender el pago del salario:
        - No existe causa reconocida por la ley para que el patrón suspenda el pago del salario al trabajador.
      - 2.- Descuentos a los trabajadores
        - El artículo 110 establece que los descuentos al salario de los trabajadores sólo se permiten en circunstancias específicas:
          - -Pago de deudas contraídas con el patrón por concepto de pagos en exceso, errores, o averías cometidas por el trabajador, o por la adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento.
            - El límite máximo a cobrar es el monto del salario mensual, y los descuentos parciales que se realicen, podrán pactarse entre trabajador y patrón, pero no podrán ser superiores de 30% del excedente del salario mínimo.
          - -Pago de renta, el cual no puede exceder de 15% del salario.
          - -Pago de abonos para cubrir adeudos contraídos con el Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, para la adquisición, construcción, ampliación o remodelación de vivienda.
          - -Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, previa aceptación expresa del trabajador, y el descuento no puede ser superior de 30% del excedente del salario mínimo.
          - -Pago de pensiones alimenticias a favor de esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretada por la autoridad competente.
          - -Pago de cuotas sindicales establecidas en los estatutos de los mismos.
          - -Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores y destinados a la adquisición de bienes de consumo. El descuento debe ser aceptado por el trabajador y no puede exceder de 20% del salario
- SALARIO MÍNIMO
  - 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
    - Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.
  - 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.
  - Los salarios mínimos generales rigen para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, sin importar la rama de la actividad económica, profesión u oficio que se desempeñe (art. 92).
  - 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.
  - Determinados anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, éstos se publican en el Diario Oficial de la Federación
    - Cada 1 de enero
    - De acuerdo al artículo 94 de la LFT
      - "los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones".
  - Actualmente el salario mínimo general es de $172.87 pesos diarios
    - En Zona Libre de la Frontera de es $260.34 pesos al día
    - Para la entidad federativa de Chiapas nos corresponde el salario de $172.87 pesos diarios.

## 2.10 Aguinaldo y su cálculo.

- Es una gratificación que todas las empresas deben otorgar a sus trabajadores, generalmente antes de que termine el año.
  - Fundamentado en el artículo 87 de la LFT
    - 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.
- Debe ser de cuando menos 15 días de salario base (no integrado)
- Algunas empresas entregan más de los 15 días reconocidos por ley y lo hacen en dos pagos
  - es aceptable, siempre que el pago que se haga antes del 20 de diciembre sea igual o superior al mínimo legal.
- 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.

## 2.11 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
- 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
- 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.
- Sera recibido cuando el trabajador quede separado del trabajo; o cuando el trabajador fallezca.
  - Las hipótesis en las cuales existe la obligación de pagar la prima de antigüedad según José Dávalos son las siguientes:
    - Trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.
    - 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.
    - Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo.
    - Terminación colectiva de la relación de trabajo.
    - Los trabajadores reajustados por la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajo nuevos.
  - En la segunda hipótesis general, la prima de antigüedad debe pagarse en caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuere su antigüedad.
    - entregadas a sus beneficiarios.

Presented with xmind

# BIBLIOGRAFÍA

**UDS. (2023). Antologia** ***Rel aciones laborales .Unidad II - Condiciones de trabajo Pp. 39-63. Comitán de Dominguez, Chiapas.***