RELACIONES LABORALES

NOMBRE DEL CATEDRÁTICO:

Luis Miguel Sánchez Hernández

NOMBRE DE LA ALUMNA:

Eduviges Jocabed Gómez Navarro

FECHA:

14-10-2023

Condiciones de trabajo.

- **Condiciones de trabajo.**
  - según Mariano de la cueva
    - las normas que fijan los requisitos para la defensa de salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo
  - las condiciones de trabajo establecen en el título tercero de la ley federal del trabajo
    - son el mínimo indispensable para la prestación de servicio.
  - según el art. 56 de la LFT.
    - estas condiciones deben ser iguales para los trabajos iguales, sin poder establecer diferencias.
      - raza
      - nacionalidad
      - sexo
      - edad
      - credo religioso
      - doctrina política
  - se consideran condiciones de trabajo
    - jornadas de trabajo
      - 8 horas
    - dias de descanso
      - 1 obligatorio
    - vacaciones
      - 1 por año
    - salarios
    - salarios minimos
    - agunaldo
    - prima de antigüedad
- **Concepto de jornada laboral**
  - ¿De donde deriva la palabra Jornada?
    - Deriva del catalán: jorn
    - Antiguo castellano: jornea
    - En francés: journèe
      - significa "día".
        - El camino que suele andarse en un día.
        - Duración diaria o semanal del trabajo.
        - Por tanto, la jornada es el trabajo de un día.
  - De acuerdo con el artículo 58 de la LFT:
    - Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.
      - Esto quiere decir que si el trabajador esta libre de actividad en ese momento, el patrón esta obligado a pagarle, ya que, se supone que el simple hecho de estar ahí lo pone a disposición del patrón.
        - La jornada de trabajo puede darse por hecha entre el patrón y el trabajador, sin que se exceda los limites legales (8 horas diarias).
          - En ello se considera que el trabajador descanse los sábados por la tarde.
          - Es muy controvertido ya que no se alcanza las horas de descanso cubiertas, esto quiere decir que no esta dentro de los limites legales.
- **Clases y Duración.**
  - La jornada de trabajo puede ser, según el artículo 60:
    - En esta se señala la duración de cada jornada:
      - Diurna:
        - Comprendida entre las 6 y las 20 horas.
      - Nocturna:
        - Comprendida entre las 20 y las 6 horas duración máxima 7 hrs.
      - Mixta:
        - Comprende horarios de la diurna y la nocturna (Labores después de las 23:30 horas).
    - Dentro de la Jornada de trabajo la LFT señala un descanso de 30 minutos de descanso.
- **Jornada extraordinaria**
  - Fundamento en el artículo 66, que reza lo siguiente:
    - Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.
      - Horas dobles:
        - Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más.
          - El número máximo de horas extra dobles a la semana es 9.
      - Horas 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.
      - En estas circunstancias las horas adicionales se pagan el triple.
        - 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.**
  - En pocas palabras se puede decir que la jornada de emergencia consiste en una obligación moral convertida en una obligación jurídica.
    - El trabajador está obligado a prestar este tipo de trabajo y si se niega a hacerlo, seria una causa análoga y se incumpliría el art. 47 de la LFT y puede provocar la recisión.
      - 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
      - La jornada emergente retribuye un salario igual que al ordinario, ya que, así lo dicta el art. 67 segundo párrafo.
  - 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.
- **Días de descanso - Semanal – Obligatorio**
  - Existen dos tipos de días de descanso para los trabajadores:
    - 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 íntegro.
        - Se procurará que el día de descanso sea el domingo, conforme al artículo 71 de la LFT, el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.
      - ¿Qué sucede si un trabajador falta algún día de la semana o no trabaja todos los días de la semana en la misma empresa?
        - Por cada día trabajado se le pagara la sexta parte, que este caso son 6, si trabaja solo 3 días en una empresa se le pagara la mitad del día de descanso.
          - En ocasiones, por el tipo de actividades a realizar, es imposible que el trabajador descanse el domingo.
            - Se le llama prima dominical cuando el trabajador presta sus servicios en el día domingo, a esto se le dara al trabajador el 25% dicional.
    - Descanso obligatorio.
      - Están orientados a conmemoraciones, festividades, etc.
        - 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.
- **Concepto de vacaciones - Cálculo - Prima vacacional - Término para otorgar vacaciones.**
  - Descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios.
  - Es el artículo 76 de la LFT el que otorga este beneficio a los trabajadores:
    - Disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas (en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables).
    - 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.
- **Concepto de salario.**
  - ¿Qué es?
    - Paga o remuneración regular.
    - 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.
    - La LFT, en su artículo 82 define al salario como:
      - La retribución que, debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- **Tipos Salario.**
  - Una clasificación del salario, derivada del artículo 84 de la LFT:
    - 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.
    - 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.
            - Diario.
            - Semanal.
            - Quincenal.
            - Mensual.
        - 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.
            - El segundo párrafo del 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.
                - La cantidad pagada por las unidades producidas no podrá ser nunca inferior al mínimo.
        - 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:
          - Esta forma de determinar el salario es similar al determinado por unidad de obra; es decir, por producto terminado.
            - El trabajador aporta tanto los materiales como las herramientas para la realización de la obra.
        - 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:
              - autotransportes
            - salario por funciones
              - Trabajadores actores o músicos.
            - salario por temporadas:
              - Deportistas.
            - salario por actuaciones:
              - Actores o músicos.
- **Normas protectoras y privilegios del salario**
  - 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.
    - Irrenunciabilidad del salario
      - El trabajador, por ningún motivo puede renunciar a recibir su salario o cualquier otra prestación que le corresponda.
    - Cobro del salario
      - Son varias las disposiciones relativas al cobro del salario, entre ellas destacan:
        - 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).
        - Se 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).
    - 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".
        - Prohibición de suspender el pago del salario.
        - Descuentos a los trabajadores
          - 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
          - Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.
          - Pago de pensiones alimenticias a favor de esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretada por la autoridad competente.
  - SALARIO MÍNIMO
    - 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.
      - 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.**
  - 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.
        - El aguinaldo puede considerarse un salario adicional, debe ser de cuando menos 15 días de salario base (no integrado)
        - En la práctica, algunas empresas entregan más de los 15 días reconocidos por ley y lo hacen en dos pagos.
- **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.
      - ¿Cúando debe de pagarse?
        - debe pagarse la prima de antigüedad cuando el trabajador quede separado del trabajo.
          - Trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.
            - 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.
        - Cuando el trabajador fallezca.
          - Esta última será entregada a sus beneficiarios.

Presented with xmind