



*Nombre del Alumno: Juan Antonio Espinosa Hernández*

*Nombre del tema: cuadro sinóptico*

*Parcial: 3*

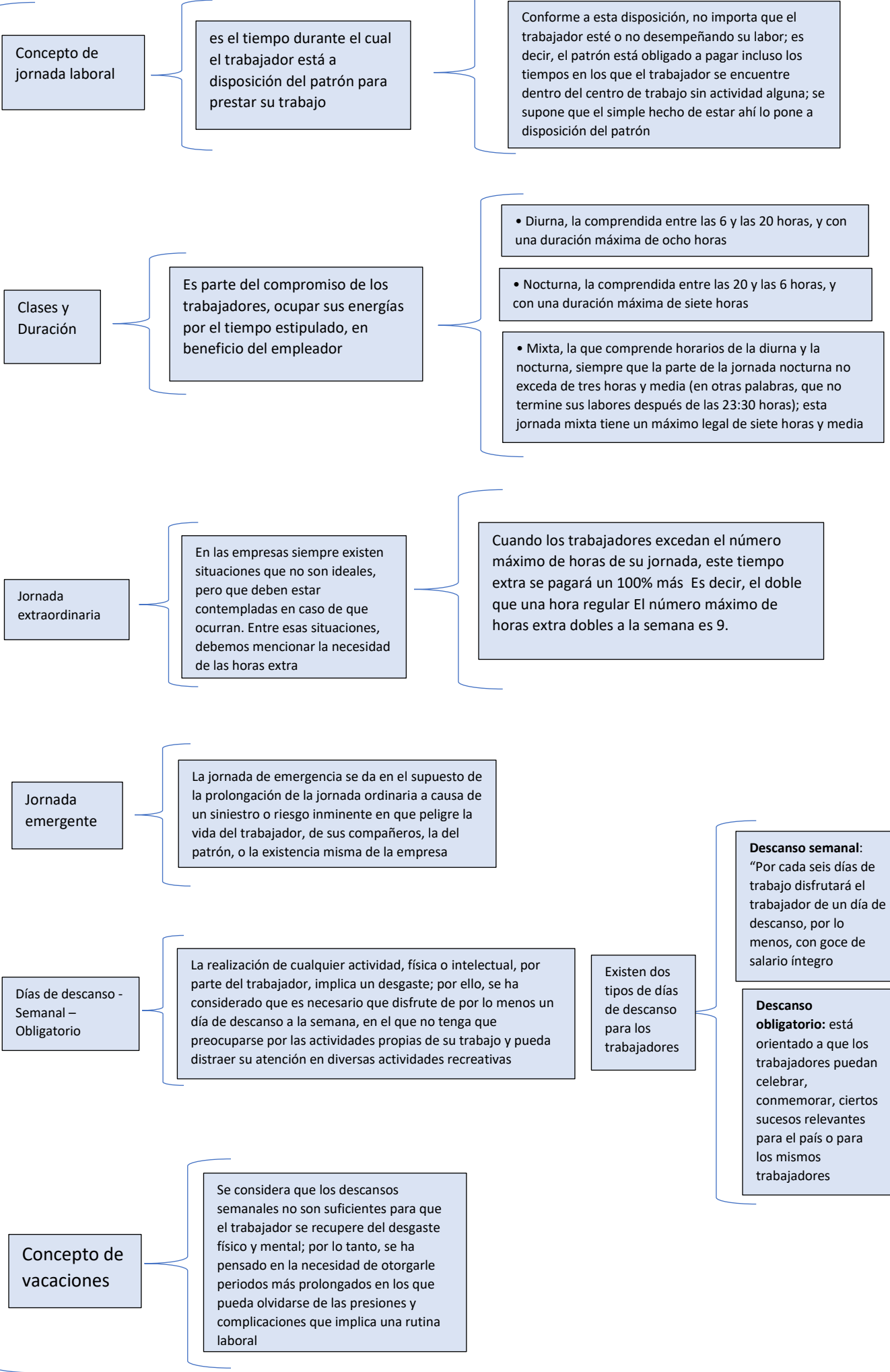
*Nombre de la Materia: RELACIONES LABORALES*

*Nombre del profesor: **Gladis Adilene Hernández López***

*Nombre de la Licenciatura: administración y estrategias de negocios*

*Cuatrimestre: 4*

# Condiciones laborales



Concepto de jornada laboral

es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo

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

- 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

- 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

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

Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más Es decir, el doble que una hora regular El número máximo de horas extra dobles a la semana es 9.

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

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:** "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro

**Descanso obligatorio:** está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores

Concepto de 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

# Condiciones laborales

## Concepto de salario

paga o remuneración regular o bien 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

## 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. Por otro lado, 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.

**Salario fijado por unidad de tiempo:** Es quizá la forma más común de determinar el salario; 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". 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.

• **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"

**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. 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.

## 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

**Irrenunciabilidad del salario** 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

**Cobro del salario**

- Debe cobrarlo el propio trabajador y, cuando esté imposibilitado, lo podrá cobrar un representante, mediante una carta firmada ante dos testigos
- Se paga el salario en días laborales y horas de trabajo
- Se paga en el lugar en el que se preste el servicio
- Debe pagarse en moneda de curso legal, no se permite el pago mediante vales, fichas u otros documentos valor

**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

# Condiciones laborales

## Normas protectoras y privilegios del salario

**SALARIO MÍNIMO** 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.

## 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

## 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.