

RELACIONES LABORALES



**LUIS GERARDO BALLINAS
GORDILLO.
4°CUATRIMESTRE**

**LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y
ESTRATEGIA DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES.**

JOSE MANUEL CORDOVA.

05 de octubre de 2024

CONDICIONES DE TRABAJO.

son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo

las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo.

Se consideran condiciones de trabajo las siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Días de descanso.
- Vacaciones.
- Salario.
- Salario mínimo.
- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad.

ambos elementos de la relación de trabajo (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.

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".

En la actualidad se ha demostrado la necesidad de limitar la jornada de trabajo no únicamente con un criterio simplista o excesivamente proteccionista,

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.

Además la fatiga prolongada disminuye las defensas de los trabajadores y los expone a los riesgos profesionales.

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".

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

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 jornada de trabajo puede ser, según el artículo 60 de nuestra multicitada ley federal del trabajo:

- 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, 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.

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.

Este requerimiento puede venir de parte del patrón frente a un proyecto que se extendió más de lo previsto.

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.

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.

Horas extra dobles.

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.

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

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

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.

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, éste recibirá un pago adicional, pero éste corresponderá al pago que normalmente recibe por hora de servicio.

En pocas palabras se puede decir que la jornada de emergencia consiste en una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

Las jornadas de emergencia son una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

DIAS DE DESCANSO - SEMANAL - OBLIGATORIO.

Descanso semanal

La realización de cualquier actividad, física o intelectual, por parte del trabajador, implica un desgaste 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.

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."

Descanso obligatorio

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.

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.

CONCEPTO DE VACACIONES - CALCULO - PRIMA VACACIONAL - TERMINO 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.

la Lengua Española define vacación como el "descanso habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios".

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.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco 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.

- 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.

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.

Tal vez con esa visión, la LFT, en su artículo 82 y sin mayores complicaciones, define al salario como “la retribución que, debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

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.

Esa retribución es precisamente el salario.

TIPOS DE 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.

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.

• 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."

El segundo párrafo del artículo 83 señala que en el caso de la fijación del salario por obra, "calidad de los materiales, y el estado de la herramienta puesta a disposición del trabajador por parte del patrón para la realización del trabajo."

Salario por comisión:

Se entiende por comisión "el porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio".

En materia laboral, la comisión no necesariamente es un porcentaje, puede ser una cantidad fija sobre el producto vendido.

En la mayor parte de agencias de autos se aplica el pago por comisiones; es decir, un porcentaje sobre el precio de venta del auto.

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.

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

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).

Prestaciones en especie

Este tipo de prestaciones son complementarias al salario base que debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal.

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.

SALARIO MÍNIMO

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.

Así, lo mínimo que puede recibir un trabajador debe ser suficiente para atender todas sus necesidades en el orden material, social y cultural, además para proveer a la educación básica de los hijos.

AGUINALDO Y SU CALCULO.

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.

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 CALCULO.

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.

¿cuándo debe pagarse la prima de antigüedad?

Existen dos supuestos generales que son: debe pagarse la prima de antigüedad cuando el trabajador quede separado del trabajo; o cuando el trabajador fallezca.

Dentro de la primera hipótesis encontramos varios casos como son:

- 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.

En la segunda hipótesis general, la prima de antigüedad debe pagarse en caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuere su antigüedad..

Entonces, la prima de antigüedad es una prestación que se paga al trabajador en el momento de concluir la relación de trabajo y sólo en los supuestos mencionados.

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

Para determinar el monto que se pagará a sus beneficiarios por concepto de prima de antigüedad.

1. Determinar el salario diario:

El obtenía un salario de \$5800.00 mensuales, esto se dividirá entre 30 = el salario diario es de 193.33, como el trabajador obtiene un salario mayor al mínimo pero menor al doble del salario mínimo, vamos a multiplicar entonces el salario diario por los doce días, que concede la ley para la prima de antigüedad y esta se multiplicará por los años laborados por el colaborador. $193.33 \text{ por } 12 \text{ días anuales} = \2319.96 por 20 años laborados = \$46,399.20, esta cantidad hay que otorgarle a la familia por concepto de prima de antigüedad.