



Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo están formadas por la jornada de trabajo y el salario.

Jornada de trabajo

Concepto: La Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a la disposición del patrón para desarrollar sus labores.

Es decir, la jornada de trabajo comprende el tiempo desde que el trabajador está listo para iniciar el desempeño de sus labores hasta que concluye la duración fijada para el turno que le corresponde.

Salario

El otro elemento de las condiciones de trabajo es el salario. Veamos qué se entiende por esto.

Concepto: El Salario es la retribución que el patrón paga al trabajador por sus servicios.

Es decir, el salario es el pago en efectivo y en especie, que el patrón entrega al trabajador por el desempeño de su trabajo. Esa retribución debe ser necesariamente la convenida entre las partes en el contrato de trabajo.

El pago en efectivo nunca puede ser inferior al salario mínimo a cambio de una jornada de trabajo.

Distintos tipos de jornada de trabajo

La Ley establece tres tipos de jornada:

- A) Diurna.
- B) Mixta.
- C) Nocturna.

La ley nos explica claramente en qué consiste cada una de ellas y cuáles son los límites de su duración.

Jornada diurna

Es la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas. Su duración máxima es de 8 horas.

Por ejemplo, será diurna la jornada que comprenda de las 8:00 a las 14:00 horas, con dos horas de interrupción para tomar alimentos, y que se reanuda a las 16:00 horas para terminar a las 18:00 horas.

Otro ejemplo es la jornada que se inicia a las 7:00 y que termina a las 15:00 horas.

También es diurna la jornada que se inicia a las 10:00, se interrumpe a las 16.00 para tomar alimentos o descansar y se reanuda a las 18:00 para terminar a las 20:00 horas.

Jornada mixta

Fundamentos de negocio

Recursos Humanos > Todo lo que necesitas saber sobre leyes (Relaciones laborales) > Condiciones de trabajo



Es la que abarca parte de la jornada diurna y parte de la jornada nocturna siempre y cuando, esta última no llegue a tres y media horas. La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas.

Si llega a ese límite y con más razón si lo rebasa, será jornada nocturna y no jornada mixta.

Ejemplo de jornada mixta es la que inicia a las 14:00 horas, se interrumpe a las 20:00 horas para tomar alimentos, reanuda a las 21 horas y termina a las 22:30 horas.

O también, es jornada mixta (para un panadero, por ejemplo) si se inicia a las 3:00 de la mañana, se interrumpe a las 9:00 horas para tomar alimentos; se reanuda a las 10:00 y termina a las 11:30 de la mañana. Lo que debe cuidarse es que no inicie a las 2:30 de la mañana o termine a las 11:30 de la noche, porque entonces ya no será mixta sino nocturna y su duración máxima sería de 7 horas y no de siete y media.

Jornada nocturna

Es la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas y su duración máxima es de siete horas.

Por ejemplo, es nocturna la jornada de un velador que trabaja de las 11 de la noche a las 6 de la mañana del día siguiente. La duración máxima de siete horas para esta jornada obedece a que por razón natural, en este horario el trabajo es más severo.

El tiempo extra y sus pagos

Concepto: Se llama Tiempo extraordinario o Tiempo extra, en su abreviación permitida, a la prolongación de la jornada de trabajo.

Es decir, el tiempo extra consiste en continuar trabajando después de concluida la jornada establecida.

Esto es importante porque no debe confundirse la prolongación de la jornada con el trabajo en día de descanso.

Por ejemplo, si el trabajador labora de lunes a sábado y descansa el domingo y este día es llamado a trabajar, eso no constituye tiempo extra.

La confusión nace de que tanto el tiempo extra como el trabajo en día de descanso se pagan sobre la base de salario doble; pero no son lo mismo.

Las siguientes reglas son importantes para establecer el tiempo extra:

- a) Siempre debe ser autorizado y ordenado por el patrón y no depende de la voluntad del trabajador. Ya que si así fuera, el obrero prolongaría la jornada cada vez que necesitara mayor pago.
- b) El tiempo extra debe obedecer a necesidades de la empresa y debe ser evitado en lo posible, pues además de que produce doble pago de salario, tiene en la Ley un límite de 9 horas a la semana. Si se rebasa ese tiempo, el patrón puede ser multado por la autoridad del trabajo con hasta 315 veces el salario mínimo (Artículo 1000 de la Ley) además de que debe pagar el exceso con salario triple, en lugar de doble.



Es decir, las primeras 9 horas de tiempo extra a la semana se pagan con el doble del salario y las que excedan con el triple.

Por eso, también es importante no confundir el tiempo extra con el trabajo en día de descanso, semanal u obligatorio.

c) Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o comidas, ese tiempo se considera como formando parte de la jornada porque el trabajador está a disposición del patrón en caso necesario (Artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo). Pero si puede comer o descansar fuera del local de la empresa, como en los ejemplos de la jornada diurna y mixta, esa interrupción no se computa como parte de la jornada.

Por estas reglas, hay que tratar de evitar en lo posible que se cause tiempo extra.

El salario y su protección

El salario es la base del patrimonio del trabajador y sobre todo, de su familia, dependiente económico. Por eso, la Ley Federal del Trabajo contiene diversas reglas que protegen el salario, principalmente contra abusos del patrón, pero también contra acreedores del patrón o contra acreedores del trabajador.

Protección contra posibles abusos del patrón

Las normas de protección al salario contra posibles abusos del patrón, que es el que maneja el salario y, por lo tanto, el que más fácilmente puede abusar, son las más numerosas en la Ley. Algunas de las más frecuentes son:

- a) El salario debe pagarse en moneda de curso legal.
- b) Reglas sobre límites a descuentos al salario.
- c) Lugar y tiempo de pago del salario.

La primera norma consiste en que el salario debe pagarse en moneda de curso legal, estando prohibido sustituir ese pago con cualquier otro signo que no sea moneda común y corriente.

Al respecto, hay algún precedente aceptado por nuestro sistema, que permite pagar el salario por medio de cheque, siempre y cuando se cumplan dos requisitos: primero, que el trabajador acepte ese sistema de pago y segundo, que sea favorable al trabajador porque le proteja más el pago con cheque que en moneda.

En la práctica, la protección más importante al salario contra posibles abusos del patrón consiste en el sistema de descuentos al salario.

El artículo 110 de la Ley establece reglas claras sobre límites a esos descuentos al salario que puede realizar el patrón.

Lo más frecuente es que el trabajador contraiga deudas con el patrón derivadas de préstamos, o bien de compras hechas de productos de la misma empresa.

Sobre el particular, el Artículo 110, fracción primera, dice claramente que no se puede descontar el salario más allá del 30 por ciento del excedente del salario mínimo.

Fundamentos de negocio
Recursos Humanos > Todo lo que necesitas saber
sobre leyes (Relaciones laborales) > Condiciones de
trabajo



Otro límite sobre descuentos al salario por deudas del trabajador con el patrón, consiste en que el máximo que se puede descontar es el importe de un mes de salario. De tal manera, que si el trabajador contrae una deuda con el patrón por una cifra mayor, no se le puede cobrar a través de descuentos a su salario.

Como es natural, el patrón acreedor puede intentar el cobro de su crédito a través de cualquier otro medio permitido por la Ley, pero no mediante descuentos directos al salario del trabajador.

Finalmente, el salario debe pagarse en el propio lugar de la ejecución del trabajo y de preferencia en horas hábiles, es decir, en horas dentro de la jornada de trabajo, o bien inmediatamente al concluir dicha jornada, o inmediatamente antes de que se inicie.

Esto tiene la clara intención de que el trabajador no se vea obligado a viajar para ir a cobrar su salario o tener que hacerlo fuera de sus horas laborales.

Protección contra acreedores del patrón

La protección al salario consiste en que éste es preferente sobre cualquier otro crédito, lo que indica que aun el fisco o algún otro acreedor, no puede cobrar, antes de que el trabajador cobre su salario.

Protección contra acreedores del trabajador

La protección consiste en que el salario es inembargable, cualquiera que sea su monto.

Esto sólo tiene una excepción, que también se aplica incluso a salarios mínimos y es el supuesto de pensiones alimenticias, pero siempre y cuando estén decretadas por autoridad judicial.