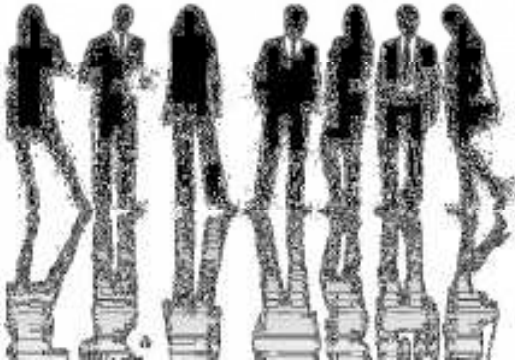


Análisis la Jornada de Trabajo

LA JORNADA DE TRABAJO

Nos permitimos informar a ustedes que es de suma importancia que sus empresas tomen en consideración el siguiente análisis en materia de recursos humanos, ya que trae consecuencias económicas que pueden en corto plazo alterar el orden patrimonial de su empresa.



Tomando en consideración la reciente reforma laboral, donde la autoridad puede aplicar sanciones de gravedad por su cuantía y que a la letra mencionamos, en el artículo 1000 de Ley Laboral que dice:

Artículo 1000. El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato Ley, o en un contrato colectivo de trabajo, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general

De consideración

Lo anterior nos describe que la multa mínima que corresponde a \$16,190.00 hasta la máxima que corresponde a \$323,800.00, puede ser drásticamente elevada a un patrón omiso, aplicable por cada trabajador afectado, según se desprende del penúltimo párrafo del artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior consideramos importante dejar claro en el contrato la jornada de trabajo.

Ahora bien si a petición y solicitud del trabajador esta jornada es incrementada de acuerdo con las jurisprudencias existentes, se podrá incrementar la jornada laboral de los trabajadores. Dejando constancia que es a solicitud del trabajador y no por exigencias del patrón laborar horas extras. (Esta solicitud deberá de estar firmada por el trabajador y el patrón.).

Durante nuestras revisiones



Hemos observado que algunos patrones omiten hacer contratos no colectivos. (Esto implica una sanción, de las mencionadas en el párrafo anterior).

Por lo anterior hacemos de su conocimiento que deben de existir los acuerdos de trabajo para que puedan darse las relaciones obrero- patronal. (Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).

De la misma forma en el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a:

"Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte."



Dentro de las condiciones de trabajo, se establece que cuando éstas sean pactadas en un contrato, las mismas no podrán ser inferiores a las fijadas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos prudente hacer de su conocimiento lo mencionado en el artículo 56, de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 56.

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley."

Por lo tanto.

Las condiciones de trabajo pactadas expresa o tácitamente que contraríen a las prevenciones de la ley mencionada, son nulas de pleno derecho. Se permite pactar condiciones a favor de los trabajadores que sean superiores a las establecidas en la ley.

Por lo anterior cabe precisar que cuando no se pacten específicamente condiciones de trabajo en un contrato, se estará a lo establecido en la ley, pero, cuando en dicho contrato se pacten condiciones en cuanto al trabajo a desempeñar, y que éstas sean superiores a las que dispone la ley, se estará a lo pactado por las partes, pero siempre, y en el caso de duda, deberá remitirse al Principio In Dubio Pro Operario.

Se aconseja tener en consideración al artículo 18, del mismo ordenamiento y que a la letra dice:



Artículo 18

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Si no hay ningún anuncio que hacer relacionado con el departamento de Recursos Humanos, puede usar esta columna como un espacio de preguntas y respuestas. Pida a los empleados que envíen las preguntas que deseen que conteste el equipo de Recursos Humanos. Si algún empleado tiene alguna pregunta, es probable que otros también se la hayan planteado. Responder a esas preguntas en esta columna ayuda a difundir la información entre todos los empleados.

También es un excelente lugar donde describir las actividades de los empleados, como un picnic o una fiesta de vacaciones. También se pueden fomentar grupos sociales de empleados, como un club de lectura.

El propósito de nuestros legisladores fue el de asegurar a los hombres y mujeres que presten sus servicios, un nivel decoroso de vida.