

# **Cuadro Sinóptico: CONDICIONES DE TRABAJO**

**ÉTICA Y LEGISLACIÓN**

**LIC. RAMIRO ROBLERO MORALES**

**PRESENTA EL ALUMNO:**

**Anel Del Rocío Gordillo Domínguez**

**GRUPO, CUATRIMESTRE y MODALIDAD:**

**9no. Cuatrimestre “A” Trabajo Social  
Semiescolarizado**

**Frontera Comalapa, Chiapas**

**23 de Julio de 2021.**

## CONDICIONES DE TRABAJO

### JORNADA DE TRABAJO

Es el tiempo en el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo". Se clasifica en:

Jornada diurna: Es la comprendida entre las seis de la mañana y las ocho de la noche, la cual deberá tener una duración máxima de ocho horas.

Jornada nocturna: Es la que comprende de las ocho de la noche a las seis de la mañana, la cual deberá tener una duración máxima de siete horas.

Jornada mixta: Es la que comprende periodos de las jornadas diurnas y nocturnas y el tiempo de su duración es de siete horas y media.

Jornada reducida: Es un tipo especial de jornada aplicable a los menores de 16 años, que tiene como duración máxima la de seis horas.

### JORNADA DE TRABAJO

Jornada especial: Es la convenida por el trabajador y el patrón, respetando las condiciones generales del trabajo y su duración será de ocho horas diarias contemplando un día de descanso.

Jornada extraordinaria: se prolonga respecto de la jornada normal de trabajo por circunstancias extraordinarias y que no podrá exceder nunca tres horas diarias ni tres veces en una semana.

Tiempo Extraordinario u Horas Extras Cuando la jornada, de cualquier modalidad, se prolonga, principalmente por motivos de trabajo, comienza la denominada jornada extraordinaria.

### VACACIONES

Todo individuo de acuerdo a estudios sociológicos y psicológicos, necesita descansar, para reponer sus fuerzas físicas, relajarse psicológicamente, realizar vida social con sus congéneres o simplemente compartir con su familia. "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

Si tienen más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas mínimo de seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios prestados. b) Luego del cuarto año de servicio, el periodo de vacaciones se verá incrementado en dos días por cada cinco de servicios.

### SALARIOS

Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo.

Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal (de jornada). Si es entre las 12 será jornal matinal y si es pasadas las 12 será diurno.

Se considera al salario como precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

**CONDICIONES DE TRABAJO**

**TIPOS DE SALARIOS**

Por el medio utilizado para el pago  
Salario en moneda: son los que se pagan en moneda de curso legal, es decir, los que se pagan en dinero efectivo.

Salario en especie: es el que se paga en productos, servicios, habitación, etc.

Pago mixto: es el que se paga una parte en moneda y otra en especie.

Salario nominal: representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado.

Salario real: representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo

**TIPOS DE SALARIO**

Por su capacidad satisfactoria:  
Individual: es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.

Familiar: es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

Por su límite

Salario mínimo: según el código laboral: aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistente en:

Alimentación límite Habitación Vestuario Transporte Previsión

**TIPOS DE SALARIO**

Salario máximo: es el salario más alto que permite a las empresas a una producción costeable.

Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario:

Salario personal: es el que produce quien sustenta la familia, normalmente el padre.  
Salario colectivo: es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar a sostenerla.

De Equipo: Es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí.

Por la forma de pago

Por unidad de tiempo: es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

**FACTORES DETERMINANTES**

EL COSTO DE LA VIDA: Los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el costo de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

PRODUCTIVIDAD: Los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad.

OFERTA DE TRABAJO: Cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar

## CONDICIONES DE TRABAJO

### AGUINALDO

Derecho al aguinaldo.- Todos los trabajadores tienen derecho al pago del aguinaldo, siempre que efectivamente exista una relación laboral, independientemente del acto que le dé origen. Relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Monto mínimo.- El aguinaldo consiste en, por lo menos, 15 días de salario, sin perjuicio de que manera individual o colectiva las partes de la relación laboral tengan pactada una suma superior a la prevista en la normatividad laboral.

### ANTIGÜEDAD

Nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual. Las leyes y códigos laborales atribuyen diversos efectos a la antigüedad en el trabajo, que van desde cantidades en efectivo, preferencia en los ascensos (artículo 50 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Existen dos tipos de antigüedad: la genérica, que se obtiene de manera acumulativa, día con día, en tanto que el vínculo contractual no se extinga; y la de categoría, que se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y sirve de base para obtener ascensos en el trabajo.