



Licenciatura En Negocios Con Enfoque En Emprendimiento

Materia: Derecho Del Trabajo Y Obligaciones Laborales

Docente: Carlos Enrique Martínez Vázquez

Alumno: Natanael Emiliano Muñoz Ochoa

Actividad: Mapa Conceptual – “Salario”

Tuxtla Gutiérrez Chiapas

21/Abril/2024

Salario

El salario es la remuneración económica que recibe un trabajador por su labor.

Diferentes formas de pago:

Unidad de tiempo

En este método, se paga al trabajador por el tiempo que ha trabajado, como por hora, día, semana o mes. Es común en trabajos asalariados donde se fija un salario mensual o semanal.

Unidad de obra

Es un método de pago en el cual los trabajadores reciben una compensación basada en la cantidad de trabajo o producción que realizan. En este sistema, el salario está directamente relacionado con la cantidad de unidades producidas o tareas completadas, en lugar de basarse únicamente en el tiempo trabajado.

A comisión

En este sistema, el trabajador recibe un porcentaje del valor de las ventas o transacciones que realiza. Es común en trabajos de ventas, donde el incentivo económico está ligado al rendimiento y las ventas generadas.

A precio alzado

En este método, se establece un precio fijo por un trabajo completo o una parte específica del mismo. Es utilizado en trabajos por contrato donde se define un precio para realizar una tarea completa.

Salario integrado

Este enfoque combina diferentes elementos en el salario, como un salario base más bonificaciones, incentivos, beneficios adicionales, etc. Es común en empresas que buscan motivar a sus empleados con compensaciones adicionales más allá del salario base.

Principio de Igualdad

Se refiere a la idea de que las personas que desempeñan un trabajo similar, con responsabilidades y habilidades equivalentes, deben recibir una remuneración equitativa y justa, independientemente de características como género, raza, edad u origen étnico.

Consecuencias

Garantiza que las personas que realizan un trabajo similar reciban un salario justo y acorde a sus responsabilidades y habilidades, sin discriminación por motivos no relacionados con el desempeño laboral.

Equidad salarial

Motivación y compromiso

Al asegurar una remuneración equitativa, se fomenta la motivación y el compromiso de los trabajadores, ya que perciben que su esfuerzo y desempeño son reconocidos y valorados de manera justa.

Reducción de conflictos

Al evitar disparidades salariales injustificadas, se reducen los conflictos y tensiones en el ambiente laboral, promoviendo un clima de trabajo más armonioso y colaborativo.

Cumplimiento legal y ético

Aplicar el principio de igualdad salarial contribuye al cumplimiento de normativas legales y éticas relacionadas con la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Atracción y retención de talento

Ofrecer salarios equitativos ayuda a atraer y retener a profesionales talentosos, que valoran la transparencia y la equidad en las políticas de remuneración de la empresa.

Plazos para el pago del salario

Pago quincenal

Se realiza cada 15 días, generalmente al finalizar cada quincena.

Pago mensual

Se efectúa una vez al mes, por lo general al finalizar el mes laboral.

Pago semanal

Es más frecuente en ciertas industrias donde se realiza el pago cada semana, por ejemplo, los trabajadores agrícolas o de construcción.

Pago por día

Algunas actividades temporales o por horas se pagan diariamente.

Salarios mínimos

Generales

Es el salario establecido por ley que los empleadores deben pagar a sus trabajadores como mínimo por su jornada laboral estándar. Este salario mínimo varía según el país y, a veces, por regiones dentro del mismo país. En México, el salario mínimo general se establece a nivel nacional y puede variar según la zona geográfica.

Profesionales

El salario mínimo profesional es un concepto distinto. Se refiere al salario mínimo que deben recibir los trabajadores que desempeñan ciertas profesiones o tienen ciertas habilidades específicas, generalmente más altas que el salario mínimo general. Este tipo de salario mínimo puede ser establecido por la ley o por convenios colectivos de trabajo.

Embargo al salario

Ocurre cuando un trabajador tiene una parte de su salario retenida por una orden judicial para pagar deudas pendientes, como préstamos, impuestos o pensiones alimenticias. Las leyes que regulan los embargos salariales varían según el país y suelen establecer límites sobre la cantidad que puede ser embargada, protegiendo una parte del salario para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia.