



**MATERIA:
DERECHO INDIVIDUAL**

**ASESOR:
LIC. DERLI GUADALUPE GONZÁLES**

**ALUMNO:
LUIS EDUARDO RAMOS RODAS**

**PRESENTA:
CUADRO SINÓPTICO SOBRE SALARIO**

SALARIO:
 Se considera que es el pago en cantidad de dinero por el patrón, cubriendo de esta manera la prestación de un servicio por el trabajador

Formas — De acuerdo a la Ley de la materia se integrará con todas las prestaciones que se entreguen al trabajador por su trabajo, llámese pagos hechos en efectivo, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y prestaciones en especie.

Contenido — Se refiere a las consideraciones relativas al salario, así como al trabajo igual, jornada y condiciones, derechos a aguinaldo, así como los plazos para el pago del salario.

Integración del salario — Es la retribución económica que el empleador otorga mensualmente al trabajador por la prestación de su fuerza laboral en la realización de una determinada obra o servicio, así como la remuneración de manera genérica, todo ingreso que perciba el trabajador, indemnización, aguinaldo, bonos, primas, etc.

Es la integración del patrón de manera monetaria efectiva o vales para comidas, transporte, vales de despensa, entre otras como el aguinaldo, derecho a vacaciones pagadas, bonos de productividad.

Salario Mínimo — De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, esta figura se comprende del artículo 90 al 97 y señala literalmente la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados por jornada de trabajo.

General — Se atribuye al monto mínimo a pagar a un trabajador, puede establecerse de forma general, para determinados sectores geográficos que podrán abarcar más de una entidad federativa.

En este año el salario de 123.22 pesos a escala nacional y de 185.56 pesos en la escala Frontera Norte.

Profesional — De acuerdo con lo general y que los Hombres y Mujeres somos iguales ante la Ley, por lo que los salarios mínimos generales y profesionales deberán pagarse en igualdad de circunstancias independientemente del origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, salud, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual y estado civil.

Industrial — Es aquel que se establece en las industrias, es importante destacar que no es el patrón quien establece o fija el monto, este salario tiene que ser mayor que el mínimo.

Remunerador — De acuerdo con la Constitución de 1857 de principio sostiene que: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin a justa retribución, y sin su pleno consentimiento." De la misma manera se considera que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o profesional cuando trabaje la jornada legal máxima.

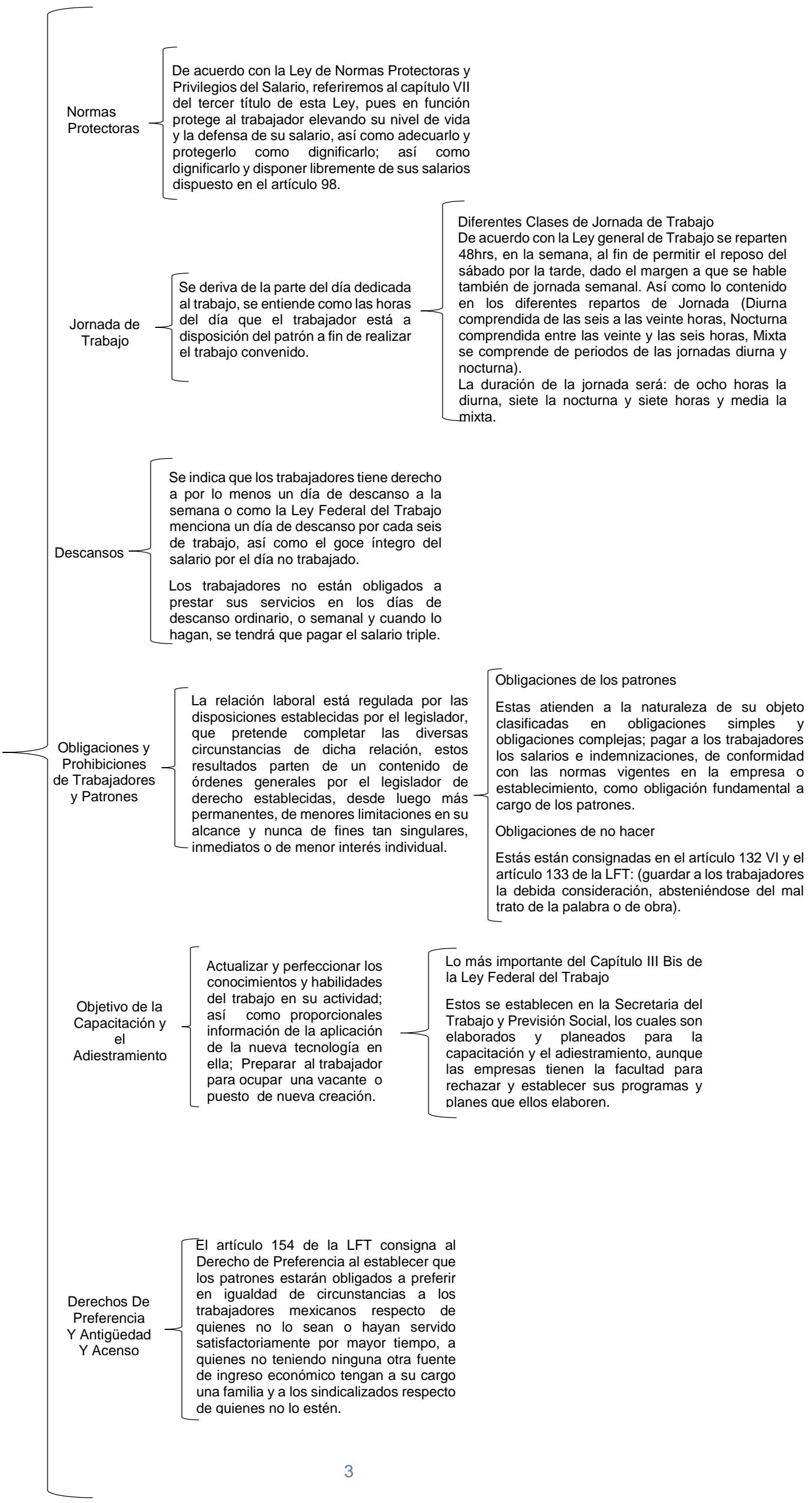
Clasificación

Se usa para denominar el salario cuando lo recibe un obrero, sueldo cuando el empleado, jornal el campesino y retribución en los casos de pago por unidad de obra.

El Principio de Igualdad de Salarios

De acuerdo con el artículo 123 constitucional en la fracción VII, establece que "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad", el artículo 86 por consiguiente: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

SALARIO:
Se considera que es el pago en cantidad de dinero por el patrón, cubriendo de esta manera la prestación de un servicio por el trabajador



Normas Protectoras

De acuerdo con la Ley de Normas Protectoras y Privilegios del Salario, referiremos al capítulo VII del tercer título de esta Ley, pues en función protege al trabajador elevando su nivel de vida y la defensa de su salario, así como adecuarlo y protegerlo como dignificarlo; así como dignificarlo y disponer libremente de sus salarios dispuesto en el artículo 98.

Jornada de Trabajo

Se deriva de la parte del día dedicada al trabajo, se entiende como las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido.

Diferentes Clases de Jornada de Trabajo
De acuerdo con la Ley general de Trabajo se reparten 48hrs, en la semana, al fin de permitir el reposo del sábado por la tarde, dado el margen a que se hable también de jornada semanal. Así como lo contenido en los diferentes repartos de Jornada (Diurna comprendida de las seis a las veinte horas, Nocturna comprendida entre las veinte y las seis horas, Mixta se comprende de periodos de las jornadas diurna y nocturna).
La duración de la jornada será: de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Descansos

Se indica que los trabajadores tiene derecho a por lo menos un día de descanso a la semana o como la Ley Federal del Trabajo menciona un día de descanso por cada seis de trabajo, así como el goce íntegro del salario por el día no trabajado.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso ordinario, o semanal y cuando lo hagan, se tendrá que pagar el salario triple.

Obligaciones y Prohibiciones de Trabajadores y Patrones

La relación laboral está regulada por las disposiciones establecidas por el legislador, que pretende completar las diversas circunstancias de dicha relación, estos resultados parten de un contenido de órdenes generales por el legislador de derecho establecidas, desde luego más permanentes, de menores limitaciones en su alcance y nunca de fines tan singulares, inmediatos o de menor interés individual.

Obligaciones de los patrones
Estas atienden a la naturaleza de su objeto clasificadas en obligaciones simples y obligaciones complejas; pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento, como obligación fundamental a cargo de los patrones.

Obligaciones de no hacer
Estas están consignadas en el artículo 132 VI y el artículo 133 de la LFT: (guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de la palabra o de obra).

Objetivo de la Capacitación y el Adiestramiento

Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajo en su actividad; así como proporcionales información de la aplicación de la nueva tecnología en ella; Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

Lo más importante del Capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo

Estos se establecen en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, los cuales son elaborados y planeados para la capacitación y el adiestramiento, aunque las empresas tienen la facultad para rechazar y establecer sus programas y planes que ellos elaboren.

Derechos De Preferencia Y Antigüedad Y Acenso

El artículo 154 de la LFT consigna al Derecho de Preferencia al establecer que los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean o hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.