



**Nombre del alumno: Yael Orlando
Martínez Solano**

**Nombre del profesor: Reynaldo
Francisco Manuel Gallegos**

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico

Tema: Pagos y Beneficios

Materia: Sueldos y Salarios

Grado: 5 Trimestre

UNIDAD 3

La fijación del pago en sistemas alternativos del personal.

Establecer y ajustar los niveles salariales es tal vez la parte más difícil del proceso de fijación de los salarios mínimos. Si se establece un nivel demasiado bajo, el salario mínimo tendrá poco efecto en la protección de los trabajadores y sus familias contra el pago de salarios indebidamente bajos o la pobreza. Si se establece un nivel demasiado alto, los salarios mínimos serán poco respetados y/o tendrán efectos adversos en el empleo. Hace falta adoptar un enfoque equilibrado y basado en datos fácticos que tenga en cuenta.

- El puesto
- La eficiencia

Se aplica a través de:

1. Incentivos y aumento de salarios
2. Calificación de méritos
3. Normas de rendimiento
4. Ascensos y promociones

Necesidades del trabajador

Se refieren a la justicia conmutativa y a la justicia social, no se puede desconocer la realidad social.

Possibilidades de la Empresa:

- A. Participación de Utilidades: Estimula la eficiencia de los trabajadores.
- B. Las prestaciones que la empresa ofrece sea: Las gratificaciones, jubilaciones, habitación, Cafetería. Se dan cuando las posibilidades de la empresa permiten.

POR ACUERDO ENTRE LAS PARTES: "Todo trabajo debe ser remunerado". En este sentido, aunque precisamente no se paga el trabajo, como ya hemos visto, pues lo aprovecha el empresario o empleador, sin embargo, para los efectos de nuestro estudio, se hace indispensable recoger esta disposición declarativa.

Pago por rendimiento

La retribución por rendimiento es un tipo de retribución por el trabajo muy conveniente en muchas ocasiones, sobre todo cuando este rendimiento se puede valorar, y además es una manera de premiar la productividad del trabajador.

La retribución por rendimiento

Uno de los objetivos es incrementar la productividad; además de ofrecer un diferente sueldo en base a factores como el rendimiento, la capacidad y la habilidad que hacen que los trabajadores sean pagados en función a lo que producen. A nivel facturación, se convierte en una forma interesante de estimar los costes de producción en la empresa.

Hace referencia al pago del salario en base al trabajo realizado, por lo que el objetivo de este tipo de remuneración es premiar la productividad de los empleados. Este tipo de remuneración no es de las más comunes, pues para que el salario sea el que de verdad merece el empleado es necesario que sea un trabajo fácil de medir y normalizado.

Los beneficios obligatorios

- Vacaciones
- Prima Vacacional
- Aguinaldo
- Pago de utilidades
- Días de descanso
- Prima dominical
- Licencia de maternidad
- Periodo de lactancia
- Licencia de adopción
- Licencia de adopción y paternidad
- Prima de antigüedad
- Prestaciones por renuncia

Los beneficios discrecionales: la jubilación

La jubilación determina que una persona ya no se encuentra física o mentalmente capacitada para continuar realizando el trabajo que hasta entonces hacía. **Puede ser de dos tipos**

- Ordinaria: cuando la persona cesa sus labores por alcanzar la edad estipulada por la ley para dicho efecto.
- extraordinaria, cuando bruscamente debe prescindir del trabajo por cuestiones de causa mayor, accidentes, discapacidad, etc.

La jubilación es un derecho y se encuentra establecida y reglada por la Seguridad Social de cada país. Consiste en la expedición de un dinero mensual a aquellas personas que hayan alcanzado una determinada edad o se hayan jubilado por otras causas. El Estado es el encargado de pagar dicha suma y la misma se mantiene hasta que la persona fallece.

Los beneficios discrecionales: el seguro de salud.

Para que el afiliado tenga derecho a las prestaciones enunciadas es necesario haber acreditado, cuando menos, seis imposiciones mensuales, dos de ellas en los seis meses anteriores al comienzo de la enfermedad. El subsidio y la prestación se causan a favor del empleado –obrero o trabajador-, y el seguro está en la obligación de concederlos, así el empleador estuviere en mora en cuanto al pago y depósito de los valores que por este concepto debe remitir al Seguro Social. **Tipos de seguros**

- Seguro de maternidad
- Seguro de invalidez
- Seguro de vejez.
- El Seguro de Cesantía.
- El Seguro de Sobrevivientes.

Otros beneficios del empleado público.

El sistema de beneficios laborales del funcionario público corresponde a ser el mismo que ampara a todos los trabajadores. En función de lo antes citado, el sistema de beneficios regulados por la Ley Orgánica del Trabajo se ha extrapolado al ámbito de la función pública y constituyen un conjunto de derechos que se suman a los que son propios de la relación estatutaria.

Los más importantes:

- Seguridad social
- Prestación de antigüedad
- Protección a la maternidad
- Derecho a la sindicalización.
- Seguridad social
- Prestación de antigüedad
- Protección a la maternidad
- Derecho a la sindicalización.

1. Te otorgan la cantidad necesaria para que hagas lo que necesites.
2. Solicitarlos es fácil y rápido.
3. Están hechos a tu medida
4. No requieren revisión de crédito en el buró.
5. Los planes de pago son accesibles.