



Nombre de alumno:

**Guadalupe Nájera
López**

Nombre del profesor:

**Roxana Claret moreno
Pérez**

Nombre del trabajo:

Mapa conceptual

Materia:

Relaciones laborales

Grado:

4to cuatrimestre

Comitán de Domínguez Chiapas a 12 1d1e noviembre
de 2022 .

Tipos de salarios

Una clasificación del salario, derivada del artículo 84 de la LFT, es la que lo divide en salario base (o por cuota diaria) y salario integrado.

El **salario base**, o por cuota diaria, es la cantidad que debe recibir un trabajador en efectivo, sin considerar cualquier otra cantidad que se le otorgue derivada de las condiciones de trabajo establecidas.

Por otro lado, el **salario integrado** es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador (salario base), más un conjunto de prestaciones adicionales, entre las que destacan:

- Gratificaciones.
- Percepción.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie.

No existe precepto en la LFT que especifique todas y cada una de las prestaciones que integran el salario.

- Formas de determinar el salario

El artículo 83 de la LFT especifica que: “El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.”

A continuación se explica cada uno de los casos señalados:

Salario fijado por unidad de tiempo

Es quizá la forma más común de determinar el salario; se le paga al trabajador por el “tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios”.

En esta forma de determinar el salario no importa la productividad del trabajador ni la cantidad de unidades producidas, simplemente se determina por un espacio de tiempo: diario, semanal, quincenal, mensual, etcétera.

Salario por unidad de obra o “a destajo”:

En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas. “Lo que importa es el resultado.”

El segundo párrafo del artículo 83 señala que en el caso de la fijación del salario por obra, tiene que determinarse la naturaleza de la misma, así como la cantidad y calidad de

los materiales, y el estado de la herramienta puesta a disposición del trabajador por parte del patrón para la realización del trabajo.

La cantidad pagada por las unidades producidas no podrá ser nunca inferior al mínimo; es decir, el número de cantidades que el trabajador pueda producir en un día deberá ser tal, que le permita recibir por lo menos un salario mínimo por ese día.

De igual manera, el salario “a destajo” debe ser suficiente para que con él se cubra el pago del séptimo día. Por lo anterior, es común que el salario por obra determinada se complemente con un salario “de garantía”, que normalmente es determinado por unidad de tiempo.

Algunos ejemplos de este salario son: por prenda de vestir confeccionada; por metros cuadrados pintados o aplanados; por árboles cortados; por cajas terminadas, etcétera

Salario por comisión

Se entiende por comisión “el porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio”.

En materia laboral, la comisión no necesariamente es un porcentaje, puede ser una cantidad fija sobre el producto vendido.

Aun cuando la ley no especifica mayores disposiciones respecto a esta forma de determinar el salario, se aplica por analogía; el principio de que las comisiones que reciba el trabajador le permitan recibir, por lo menos, el salario mínimo diario y suficiente para cubrir el pago del día de descanso.

En la mayor parte de agencias de autos se aplica el pago por comisiones; es decir, un porcentaje sobre el precio de venta del auto.

Salario a precio alzado

Esta forma de determinar el salario es similar al determinado por unidad de obra; es decir, por producto terminado.

La diferencia entre ambos es que, mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas, en la determinación a precio alzado, el trabajador aporta tanto los materiales como las herramientas para la realización de la obra.

Se utiliza esta forma de determinación del salario en construcciones, en las que al patrón sólo le importa la entrega de un producto terminado y, para ello, él no dispone de elementos ni herramientas necesarias.

- De cualquier otra forma:

La ley reconoce otras formas de determinación del salario, las cuales se incluyen, en general, en la parte de trabajos especiales y entre ellos se encuentran: salario por viaje en

buques; salario por kilómetros recorridos (en autotransportes); salario por funciones (trabajadores actores o músicos); salario por temporadas (deportistas), o salario por actuaciones (actores o músicos).

Salario

Es

El salario es una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado para un empleador, la cuantía se establece en el contrato de trabajo.

Se divide en:

Salario fijado por unidad de tiempo

Es quizá la forma más común de determinar el salario; se le paga al trabajador por el "tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios".

Salario por unidad de obra o "a destajo"

En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas. "Lo que importa es el resultado." El segundo párrafo del artículo 83 señala que en el caso de la fijación del salario por obra, tiene que determinarse la naturaleza de la misma.

Por comisión

Se entiende por comisión "el porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio".
En materia laboral, la comisión no necesariamente es un porcentaje, puede ser una cantidad fija sobre el producto vendido.

Salario a precio alzado

Es similar al determinado por unidad de obra; la diferencia entre ambos es que, mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas, en la determinación a precio alzado.