

DEFINICIÓN DE SUELDOS, SALARIOS, PRESTACIONES, INCENTIVOS, GRATIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

Sueldos: el término sueldo proviene de “solidus”: moneda de oro de peso cabal. El sueldo se paga por quincena. Su manejo es mensual. Se aplica a trabajos de confianza o bien administrativos, de supervisión o de oficina.

Salarios: el término salario deriva de “sal”, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella. El salario se paga por semana. Su manejo es diario. Se aplica a trabajos de sindicato o bien manuales, operativos, obreros o de taller.

Tanto el sueldo como el salario pueden definirse como: toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo.

Clasificación de sueldos y salarios

- Por su capacidad adquisitiva
 - Nominal: es la cantidad de dinero que recibe un trabajador; se encuentra señalada en una nómina como concepto de pago al trabajador.
 - Real: es aquel que representa el salario nominal con relación a los precios; es decir, representa el poder adquisitivo que tiene este. Este salario puede variar debido a los efectos inflacionarios.
- Por sus límites
 - Mínimo:

-Legal: los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

-Contractual: es un pago superior a lo que marca la Ley como mínimo, y que se estipula en un contrato de trabajo considerando el tabulador de sueldos y salarios de la empresa.

- Máximo: está establecido en el tabulador de sueldos y salarios de la empresa para cada uno de los puestos o niveles jerárquicos.

DEFINICIÓN DE SUELDOS, SALARIOS, PRESTACIONES, INCENTIVOS, GRATIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

- Por su forma de pago
 - Por unidad de tiempo: se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate.
 - Por unidad de obra: además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Prestaciones: son aquellos elementos que, en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en metálico o en especie y que van a representar un ingreso, o el ahorro de un gasto que de otra manera el trabajador hubiese tenido que realizar.

Incentivos: el concepto de incentivo se utiliza para designar cualquier cantidad de dinero contingente; es decir, condicionada, que recibe el personal cuando se cumplen ciertas condiciones predefinidas; son los que se proporcionan a un trabajador con la finalidad de motivarlo a un mejor desempeño.

Gratificaciones: se puede considerar como gratificación toda cantidad que el colaborador recibe del empleador adicionalmente a las demás formas remunerativas, para aumentar sus ingresos. **Sus tipos son:**

DEFINICIÓN DE SUELDOS, SALARIOS, PRESTACIONES, INCENTIVOS, GRATIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

- Ordinarias: son de carácter obligatorio (como aguinaldo, utilidades).
- Extraordinarias: son remuneraciones otorgadas de acuerdo a la situación económica y/o políticas remunerativas de incentivos o premios, pudiendo ser gratificación por aniversario de la empresa, por cumpleaños del colaborador, etc.

Compensaciones: este término se utiliza para "designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo" como empleados de una empresa.

¿Es común que para un empleado la compensación que recibe nunca sea suficiente? Para el empleado la compensación que recibe dentro de su organización nunca será suficiente. Podrá serlo para satisfacer las necesidades materiales pero, para la mayoría de la gente, lo que gana nunca será bastante para satisfacer las necesidades de seguridad y, sobre todo, las del ego o estatus. Se puede afirmar que: "Unos cuantos ganan demasiado, pero nadie gana lo suficiente". La realidad es que en cualquier ser humano predomina una especie de egoísmo basado en las leyes del menor esfuerzo y la máxima utilidad.

- ▶ Permite que el empleado satisfaga sus necesidades

¿Como cuáles?

La compensación permite que el empleado satisfaga sus necesidades primarias, tales como comer, vestirse, tener un techo bajo el cual protegerse, etc.

También le permite satisfacer necesidades de seguridad ante los riesgos y el futuro imprevisible. A través de ahorrar una parte de la compensación y de los beneficios (como el Seguro Social, el seguro de vida, el de gastos médicos, los planes de jubilación, etc.), el empleado adquiere seguridad ante eventos como la cesantía, la muerte, las enfermedades, etc.

DEFINICIÓN DE SUELDOS, SALARIOS, PRESTACIONES, INCENTIVOS, GRATIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

- ▶ Es un elemento esencial o importante

¿Para quiénes?

Tanto para la empresa como para el trabajador, ya que permite crear los principios de identidad, pertenencia y participación de todos los trabajadores en aras del éxito, tanto del individuo como de la organización.

Las compensaciones son elementos esenciales o importantes tanto en el grado competitivo de la empresa, como en las relaciones de la organización con los trabajadores; básicamente es una relación de intercambio entre las personas y la organización.

Las compensaciones pueden ser:

- Directas: cuando el empleado recibe el pago de su trabajo en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones.
- Indirectas: cuando recibe toda clase de recompensas que no están incluidas en las compensaciones directas, como vacaciones, gratificaciones, horas extras, seguros, etc.

Principales elementos que integran la compensación:

- 1ª. Corresponde al sueldo; los incentivos, cuando existen en la empresa; y las prestaciones que se otorgan al personal; se le suele identificar como el "paquete de compensación (financiera) total", aunque debe observarse que no solo se integra por aquellos pagos en efectivo sino también por las prestaciones, servicios o beneficios que el personal recibe, los cuales, además representan un equivalente de ingreso (dinero) que sin duda contribuye a elevar el bienestar y el nivel de vida del empleado y de su familia.

DEFINICIÓN DE SUELDOS, SALARIOS, PRESTACIONES, INCENTIVOS, GRATIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

- 2ª. Corresponde al clima laboral: la satisfacción directa que el personal recibe de la ejecución de su trabajo, de las condiciones laborales en que trabaja y, desde luego, de las condiciones ambientales del lugar de trabajo. Cuando hablamos del clima, nos referimos a en qué medida la empresa cuenta con las condiciones para maximizar el potencial de desempeño de las personas, los equipos de trabajo y la organización en su conjunto; hasta dónde la empresa promueve el compromiso y la satisfacción de los empleados con su trabajo; y en qué medida impera en la empresa un estilo de dirección y unos principios gerenciales justos o equitativos. Cuando existe un clima laboral con estas características, no tenemos duda que ese lugar de trabajo también es una parte significativa de la compensación del personal.

Referencias:

Editorial Grudemi (2022). Poder adquisitivo. Recuperado de Enciclopedia Económica: <https://enciclopediaeconomica.com/poder-adquisitivo/>

DOF (2019). Ley Federal del Trabajo. Artículos 83, 91. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Quintero Yelitze (2002, agosto 25). Administración de las remuneraciones. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-las-remuneraciones/>

Juárez, H. O. (2014). Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones. Grupo Editorial Patria S.A. de C.V. Primera edición.