



INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS FISCALES

UNIVERSIDAD: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS FISCALES

MATERIA: DERECHO DEL TRABAJO Y OBLIGACIONES LABORALES

CATEDRATICO: CARLOS ENRIQUE MARTÍNEZ VÁZQUEZ

ALUMNO: MOLINA SARMIENTO CESAR ISRAEL.

TEMA: MAPA CONCEPTUAL

FECHA DE ENTREGA: 21 DE ABRIL DEL 2024.

EL SALARIO

Diferentes formas de pago del salario

Unidad de tiempo

Precio alzado

Unidad de Obra

Comisión

El salario se calcula según las horas, días, semanas o meses que trabajes.

Depende de cuánto trabajo completes o produzcas. Por ejemplo, si trabajas en construcción

Ganas un porcentaje de las ventas que hagas o de los negocios que cierres. Esto es típico en trabajos de ventas, como vender seguros o casas.

Se acuerda un precio fijo por un trabajo completo, sin importar cuánto tiempo o esfuerzo te tome.

UNIDAD DE TIEMPO

El salario se calcula en función del tiempo trabajado

Ya sea por

Hora

Mes

Día

Semana

UNIDAD DE OBRA

El salario se determina en función de la cantidad de trabajo realizado o la producción generada por el trabajador.

Sector construcción

Los trabajadores son remunerados por la cantidad de trabajo que realizan.

El salario pagado por unidad de obra debe cumplir con los requisitos mínimos establecidos por la ley y no puede ser inferior al salario mínimo vigente

Los trabajadores deben recibir una remuneración justa y adecuada por el trabajo realizado, de acuerdo con los estándares de la industria y las prácticas laborales aceptadas

SALARIO A COMISIÓN

El salario se basa en un porcentaje de las ventas o negocios realizados.

Registro de condiciones de comisión: Los empleadores deben anotar cómo se establecen las comisiones, incluyendo la tasa y la forma de calcularlas

Porcentaje mínimo de comisión: La ley puede indicar un porcentaje mínimo que los empleadores deben pagar a los trabajadores por las ventas.

Transparencia en el cálculo de comisiones: Los empleadores deben explicar claramente cómo se calculan las comisiones

Protección contra el impago de comisiones: La ley protege a los trabajadores contra el no pago o la retención injustificada de comisiones. Los empleadores deben pagar las comisiones a tiempo y dar una explicación si hay algún retraso o problema.

Registro de ventas: Los empleadores deben llevar un registro exacto de las ventas de cada trabajador.

PRECIO ALZADO

Los trabajadores deben recibir una remuneración justa y adecuada por su trabajo, independientemente del método de pago utilizado.

El pago a precio alzado puede ofrecer ciertas ventajas tanto para los empleadores como para los trabajadores, también puede presentar desafíos en términos de estimación precisa del trabajo.

Negociación de contratos
Resolución de disputas sobre el alcance del trabajo
Cambios en los requisitos del proyecto.

SALARIO INTEGRADO

Los beneficios adicionales pueden incluir

Bonificaciones, comisiones, horas extras

Subsidios de transporte, vales de despensa, seguro de vida,

El salario integrado puede variar según la empresa y el tipo de trabajo

Remuneración en la que el salario incluye no solo el sueldo base, sino también todas las prestaciones y beneficios adicionales que un trabajador recibe.

PRECIOS DE IGUALDAD DEL SALARIO Y SUS CONSECUENCIAS

Establece que a igual trabajo, igual salario. Significa que los empleadores deben pagar salarios iguales a los trabajadores que realizan el mismo trabajo o trabajo de igual valor

Independientemente de su género, raza, religión u otros factores no relacionados con la capacidad o la productividad.

Prohíben la discriminación en el ámbito laboral

Promueven la igualdad de oportunidades y trato entre los trabajadores.

PLAZOS PARA EL PAGO DEL SALARIO

Frecuencia de pago: Los empleadores deben pagar los salarios regularmente, usualmente semanal, quincenal o mensualmente, dependiendo del acuerdo laboral.

Plazos máximos para el pago: Los empleadores deben pagar los salarios dentro de los siete días siguientes al período de pago.

Formas de pago: Los salarios se pagan en efectivo y en el lugar de trabajo, a menos que se acuerde lo contrario.

Retrasos en el pago: Si el empleador no paga a tiempo, el trabajador tiene derecho a recibir compensación por el retraso.

SALARIOS MINIMOS GENERALES Y PROFESIONALES

Los salarios mínimos son establecidos por la ley y representan el salario más bajo que los empleadores pueden legalmente pagar a sus empleados.

Los salarios mínimos varían según la región y el tipo de trabajo

Salarios mínimos generales se aplican a la mayoría de los trabajadores, mientras que los salarios mínimos profesionales se establecen para ciertas ocupaciones que requieren habilidades o conocimientos especializados.

EMBARGO AL SALARIO

Al salario es un proceso legal en el cual se retiene una parte del salario de un empleado para pagar deudas pendientes como.

Préstamos

Impuestos

Está regulado por la ley y solo puede llevarse a cabo bajo ciertas circunstancias específicas y con la aprobación de un juez.

DESCUENTOS AL SALRIO

Los descuentos al salario son deducciones legales o acordadas entre el empleador y el empleado que se realizan al salario bruto del trabajador.

Los descuentos pueden incluir

Impuestos, cuotas de seguridad social, préstamos otorgados por el empleador u otras deducciones autorizadas por la ley.