



Determina las Remuneraciones al Capital Humano de la Organización.

Bachillerato.

Mayo-Agosto.

Espinosa Espinosa Yaneth del Rocío.

Marco Estratégico de Referencia

Antecedentes históricos

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1978 con el inicio de actividades de la normal de educadoras “Edgar Robledo Santiago”, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor Manuel Albores Salazar con la idea de traer educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando.

En el año 1984 inicia actividades el CBTiS Moctezuma Ilhuicamina, que fue el primer bachillerato tecnológico particular del estado de Chiapas, manteniendo con esto la visión en grande de traer educación a nuestro municipio, esta institución fue creada para que la gente que trabajaba por la mañana tuviera la opción de estudiar por las tardes.

La Maestra Martha Ruth Alcázar Mellanes es la madre de los tres integrantes de la familia Albores Alcázar que se fueron integrando poco a poco a la escuela formada por su padre, el Profesor Manuel Albores Salazar; Víctor Manuel Albores Alcázar en julio de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró en la docencia en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de cobranza en 1999.

En el año 2002, Víctor Manuel Albores Alcázar formó el Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. para darle un nuevo rumbo y sentido empresarial al negocio familiar y en el año 2004 funda la Universidad Del Sureste.

La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta educativa, por lo que se veía urgente la creación de una institución de educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los

jóvenes que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra universidad inició sus actividades el 19 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a las instalaciones de carretera Comitán – Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y educativos de los diferentes campus, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca.

Misión

Satisfacer la necesidad de educación que promueva el espíritu emprendedor, basados en Altos Estándares de calidad Académica, que propicie el desarrollo de estudiantes, profesores, colaboradores y la sociedad.

Visión

Ser la mejor Universidad en cada región de influencia, generando crecimiento sostenible y ofertas académicas innovadoras con pertinencia para la sociedad.

Valores

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

Escudo



El escudo del Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. está constituido por tres líneas curvas que nacen de izquierda a derecha formando los escalones al éxito. En la parte superior está situado un cuadro motivo de la abstracción de la forma de un libro abierto.

Eslogan

“Pasión por Educar”

Balam



Es nuestra mascota, su nombre proviene de la lengua maya cuyo significado es jaguar. Su piel es negra y se distingue por ser líder, trabaja en equipo y obtiene lo que desea. El ímpetu, extremo valor y fortaleza son los rasgos que distinguen a los integrantes de la comunidad UDS.

Determinación de las Remuneraciones al Capital Humano de la Organización.

Objetivo de la materia:

Determinar las remuneraciones del capital humano de la organización, la nómina del personal de la empresa y en situación extraordinarias.

Unidad I

Cuadro de antigüedad para calcular las percepciones.

- I.1. Elegir un régimen de contratación.
- I.2. Información que deberá contener el cuadro de antigüedades.
- I.3. Percepciones
- I.4. Características de la percepción.
- I.5. Prestaciones de Ley.

Unidad 2

Tramites de servicios en las instituciones.

- 2.1 Aspectos legales.
- 2.2 Afiliación a las diferentes instituciones
- 2.3 Documentos para dar de alta a un trabajador en el IDSE
- 2.4 Incidencias en nómina.
- 2.5 Del seguro de riesgos del trabajador.
- 2.6 Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Unidad 3

Generar el reporte de nómina.

- 3.1 Concepto de nómina.
- 3.2 Tipos de nóminas.
- 3.3 Nominas en el software contable.
- 3.4 Ejercicios prácticos.

Unidad 4

Contrato laboral.

- 4.1 Relaciones laborales de acuerdo a la Ley.
- 4.2 Duración de las relaciones de trabajo.
- 4.3 Tipos de contratos laborales.
- 4.4 Ejemplo de contrato laboral

Unidad I

Cuadro de antigüedad para calcular las percepciones.

I.1.- Elegir un régimen de contratación.

De acuerdo con el Sistema de Administración Tributaria (SAT) existen nueve regímenes de contratación del trabajador. Los regímenes más utilizados por las Pequeñas y Medianas Empresas o PyMEs son: Sueldos y Salarios (clave 2) y Asimilados a Salarios (clave 7 para directivos y 9 para profesionistas en general).

Clave 2. Sueldos y salarios.

El sueldo es el pago periódico, la cantidad económica que el empleador paga cada determinado tiempo a su empleado y que es acordada por ambas partes. Esta cantidad, en principio es siempre la misma, es decir, es una cantidad fija de dinero, independientemente, por ejemplo, de que un día sea festivo y no se trabaje.

Son los pagos que realizó la unidad económica para retribuir el trabajo ordinario y extraordinario del personal dependiente de la razón social, antes de cualquier deducción retenida por los empleadores. Incluye: aguinaldos, comisiones sobre ventas que complementan el sueldo base, primas vacacionales, bonificaciones, incentivos, gratificaciones, bonos de productividad y crédito al salario.

Excluye: los gastos en pasajes y viáticos, alimentación y en general los gastos reembolsables al trabajador; los pagos al personal que no depende de la unidad económica y que cobró exclusivamente con base en honorarios, comisiones o igualas; y los pagos que la unidad económica realizó a otra razón social por concepto de suministro de personal, pensiones y pagos por despido o terminación de contrato.

Clave 3. Jubilados

Con origen en el término latino jubilatio, la palabra jubilación hace referencia al resultado de jubilarse (dejar de trabajar por razones de edad, accediendo a una pensión). El concepto también permite nombrar al pago que percibe una persona cuando está jubilada.

La jubilación determina que una persona ya no se encuentra física o mentalmente capacitada para continuar realizando el trabajo que hasta entonces hacía. La jubilación puede ser de tipo ordinaria, cuando la persona cesa sus labores por alcanzar la edad estipulada por la ley para dicho efecto; o extraordinaria, cuando bruscamente debe prescindir del trabajo por cuestiones de causa mayor, accidentes, discapacidad, etc. En ambos casos, se necesita realizar un trámite administrativo para pactar las condiciones del cese laboral y calcular el valor del monto que esa persona pasará a cobrar como pensión jubilatoria.

Clave 4. Pensionados.

Es una prestación económica destinada a proteger al trabajador al ocurrirle un accidente de trabajo, al padecer una enfermedad o accidente no laborales, o al cumplir al menos 60 años de edad.

Clave 7. Asimilados a salario

Es la cantidad económica que el trabajador recibe en contraprestación de sus servicios con base a día o por hora. Es decir, el salario se fija por unidad de tiempo. Es decir, cuando una persona trabaja por horas o por días, tiene un salario, no un sueldo. Esta distinción es clave a la hora de establecer una guía del trabajador libre de dudas. En este caso concreto, si por ejemplo, un día es festivo y por lo tanto no trabaja, la cantidad económica que recibirá sí que variará.

El salario puede fijarse:

- ✚ Por unidad de tiempo: Es decir, el salario se fija dependiendo del tiempo que el trabajador esté a disposición del patrón.
- ✚ Por unidad de obra: El salario se fija dependiendo de las unidades producidas y sin importar el tiempo que conlleve terminarlas. Cuando el salario se fija mediante este método, se debe especificar la naturaleza de la obra, el estado y tiempo de las herramientas y útiles necesarios, y jamás se podrá exigir al trabajador cantidad alguna por el desgaste de dichos instrumentos.
- ✚ Por comisión: La comisión puede ser determinada como un porcentaje del precio de venta del producto, o una cantidad fija por unidad vendida o con base en un tabulador de comisiones.
- ✚ A precio alzado: El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado.

1. Régimen de Contratación del trabajador

Clave	Descripción
2	Sueldos y salarios
3	Jubilados
4	Pensionados
5	Asimilados a salarios, Miembros de las Sociedades Cooperativas de Producción.
6	Asimilados a salarios, Integrantes de Sociedades y Asociaciones Civiles
7	Asimilados a salarios, Miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos, honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.
8	Asimilados a salarios, Actividad empresarial (comisionistas)
9	Asimilados a salarios, Honorarios asimilados a salarios
10	Asimilados a salarios, Ingresos acciones o títulos valor

Adicionales a las prestaciones mínimas de ley, es recomendable dar otros beneficios a los trabajadores que, bien establecidos, apoyen a su economía y bienestar; en tanto no representen para el patrón gastos o impuestos no deducibles. La antigüedad en el trabajo es el reconocimiento de la prestación de servicios personales y subordinados de un trabajador a un patrón, mientras dure la relación laboral, es decir, el tiempo durante el cual se prestaron o se continúan prestando los servicios.

Conforme a los artículos 132, fracción XXVIII, y 134, fracción IX , de la LFT, los patrones y los trabajadores están obligados a participar en la integración y en el funcionamiento de las comisiones mixtas que de acuerdo con esa ley deban formarse.

Por otra parte, con objeto de cumplir con la obligación de calcular la antigüedades tanto de los trabajadores eventuales como de los de planta a su servicio, los patrones deben integrar una comisión para formular el cuadro general de antigüedades, la cual se conformará con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

La comisión para formular el cuadro general de antigüedades será la encargada de determinar la antigüedad de los trabajadores, la cual se computará a partir de la fecha en que el trabajador haya comenzado a prestar sus servicios al patrón.

La constitución de la comisión se formalizará mediante el acta correspondiente. Al final de este taller se muestra un ejemplo de un acta de integración de la comisión mixta para formular el cuadro de antigüedades, así como de un acta para oficializar la asamblea que aprobará dicho cuadro.

1.2 Información que deberá contener el cuadro de antigüedades.

Los comprobantes fiscales deben emitirse por los actos o actividades que se realicen, por los ingresos que perciban o por las retenciones de contribuciones que efectúen los contribuyentes ya sean personas físicas o personas morales. El artículo 29-A del Código Fiscal de la Federación (CFF) establece los requisitos que deben de contener los comprobantes fiscales, en relación con lo señalado en el artículo 29, fracción VI del citado código, dichos comprobantes deben de cumplir con las especificaciones que en materia de informática determine el Servicio de Administración Tributaria (SAT), mediante reglas de carácter general.

El expedir comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI) por concepto de nómina, es una obligación de los contribuyentes personas físicas o morales que en la realización de una actividad económica efectúen pagos a sus trabajadores por concepto de salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado o a contribuyentes asimilados a salarios, conforme a lo establecido en el Artículo 27, fracciones V, segundo párrafo y XVIII y 99, fracción III de la Ley del ISR en relación con el artículo 29, segundo párrafo, fracción IV del CFF y 39 del Reglamento del CFF y las reglas 2.7.5.1., 2.7.5.2. y 2.7.5.3., de la Resolución Miscelánea Fiscal vigente. Este comprobante puede utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV de la Ley Federal de Trabajo. Para verificar y validar que las claves de RFC de los trabajadores o asimilados a sueldos sean correctas y estén efectivamente registradas en el SAT, puedes ingresar al portal del SAT en donde existe una herramienta que te permite realizar tus validaciones de manera oportuna.

En este documento se describe como se debe realizar el llenado de los datos que se deben registrar en el comprobante fiscal cuando este se emite por concepto de pago de salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado o a contribuyentes asimilados a salarios, así como los datos que se deben registrar en el complemento de nómina mismo que se debe incorporar al comprobante fiscal de referencia.

El Anexo 20 es el estándar técnico que especifica la estructura, forma y sintaxis que deben de contener los comprobantes fiscales digitales por Internet que expidan los contribuyentes (personas físicas y morales), lo cual permite que la información se organice mediante etiquetas de manera estructurada en el comprobante.

Cuando se emita un comprobante fiscal por concepto de nómina para la elaboración de este complemento expresados en lenguaje no informático se incluyen en el presente documento en el punto II. Cuando en las siguientes descripciones se establezca el uso de un valor, éste

se señala entre comillas, pero en el CFDI debe registrarse sin incluir las comillas, respetando mayúsculas, minúsculas, números, espacios y signos de puntuación. En el presente documento se hace referencia a la descripción de la información que debe contener el comprobante fiscal conforme al citado anexo 20 vigente.

Según el SAT la antigüedad en el CFDI con el complemento de nóminas es el número de semanas o el periodo de años, meses y días (año calendario) en que el empleado he mantenido relación laboral con el empleador.

Ejemplo:

Si un trabajador tiene una antigüedad de 10 años, 8 meses, 15 días, se debe registrar de la siguiente manera:

Antigüedad= P10Y8M15D,

I.3 Percepciones.

Sobre la percepción se ofrecen diversas definiciones que han ido evolucionando hacia la implicación de las experiencias y los procesos internos del individuo. El planteamiento ecologista de Gibson defiende la teoría de que la percepción es un proceso simple; en el estímulo está la información, sin necesidad de procesamientos mentales internos posteriores. Dicho planteamiento parte del supuesto de que en las leyes naturales subyacentes en cada organismo están las claves intelectuales de la percepción como mecanismo de supervivencia, por tanto, el organismo sólo percibe aquello que puede aprender y le es necesario para sobrevivir.

Según la psicología clásica de Neisser, la percepción es un proceso activo-constructivo en el que el perceptor, antes de procesar la nueva información y con los datos archivados en

su conciencia, construye un esquema informativo anticipatorio, que le permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecue o no a lo propuesto por el esquema.

Para la psicología moderna, la interacción con el entorno no sería posible en ausencia de un flujo informativo constante, al que se denomina percepción. La percepción puede definirse como el conjunto de procesos y actividades relacionados con la estimulación que alcanza a los sentidos, mediante los cuales obtenemos información respecto a nuestro hábitat, las acciones que efectuamos en él y nuestros propios estados internos.

1.4 Características de la percepción.

La percepción de un individuo es subjetiva, selectiva y temporal. Ante un estímulo visual, se derivan distintas respuestas. Esta figura representará para unos individuos un queso, para otros un comecocos, una tarta, o un gráfico de sectores, dependiendo de sus necesidades en ese momento o de sus experiencias.

En publicidad es importante conocer las reacciones a un mismo estímulo para identificar los usos posibles que pueden hacerse de un determinado producto y, así, adaptar la comunicación a las ventajas buscadas. La condición de selectiva en la percepción es consecuencia de la naturaleza subjetiva de la persona que no puede percibir todo al mismo tiempo y selecciona su campo perceptual en función de lo que desea percibir.

Es temporal, ya que es un fenómeno a corto plazo. La forma en que los individuos llevan a cabo el proceso de percepción evoluciona a medida que se enriquecen las experiencias, o varían las necesidades y motivaciones de los mismos. Dicha temporalidad permite al responsable de marketing cambiar la percepción del consumidor sobre el producto mediante la variación de cualquiera de los elementos del marketing mix.

Todos los individuos reciben estímulos mediante las sensaciones, es decir, flujos de información a través de cada uno de sus cinco sentidos; pero no todo lo que se siente es percibido, sino que hay un proceso perceptivo mediante el cual el individuo selecciona, organiza e interpreta los estímulos, con el fin de adaptarlos mejor a sus niveles de comprensión. La percepción es un proceso que se realiza en tres fases: Selección, organización e interpretación.

SELECCIÓN

Los individuos perciben sólo una pequeña porción de los estímulos a los cuales están expuestos. Cuando la percepción se recibe de acuerdo con nuestros intereses, se denomina percepción selectiva. La percepción selectiva se refiere al hecho de que el sujeto percibe aquellos mensajes a que está expuesto según sus actitudes, intereses, escala de valores y necesidades. Es decir, se opera un auténtico procesamiento de la información por parte del sujeto, mediante el cual el mensaje despierta en el individuo toda una serie de juicios de valor que se traducen en reacciones de muy distinto signo.

Por esta razón, se puede decir que el individuo participa directamente en lo que experimenta. Esta intervención no se limita a una simple adaptación, sino que se acompaña de una selección efectuada entre los estímulos propuestos.

Cuando comenzamos a integrar la nómina nos damos cuenta de la diversidad de beneficios que la Ley Federal de Trabajo (LFT) establece para los trabajadores en México. Asimismo, establece la forma de calcularlos. Puede parecer complicado en algunas ocasiones determinar las percepciones y deducciones correctamente. Comencemos por las percepciones. Las percepciones y demás beneficios que un patrón le pueda dar sus empleados es considerado parte del salario de acuerdo con la LFT. Observemos el artículo 84 de la Ley:

“El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

Cuando hablamos de percepciones del empleado, en realidad de lo que estamos hablando es de todo ingreso en efectivo, que estarán en el recibo de nómina cuando estos conceptos sean pagados al empleado.

Sueldo bruto

Esta cantidad es un monto fijo en efectivo (ahora transferencias electrónicas en cuentas bancarias) que paga el patrón al empleado por realizar las labores o actividades descritas en su contrato. Cuando se habla del monto del salario bruto, generalmente se habla de una cifra mensual, inclusive si el pago es quincenal o semanal. Este sueldo mensual se divide en 30 días para tener un salario diario que será útil para calcular los montos del aguinaldo, prima vacacional, etc. Este salario diario es el que sirve de base de cotización en el IMSS, Afore e INFONAVIT.

Comisiones

La Ley permite fijar el salario por comisión. En el artículo 286 de la Ley se indica que el salario a comisión puede comprender un porcentaje sobre el valor de la mercancía vendida, o sobre el pago inicial u otros pagos periódicos. En realidad, la comisión puede ser un porcentaje sobre el precio de venta o puede ser monto fijo por venta. Generalmente, el patrón tiene un tabulador donde las comisiones por venta son crecientes a medida que el empleado vende más. El objetivo de ello es otorgar incentivos a los empleados para incrementar su productividad y los resultados del negocio.

Horas extras

La Ley regula las horas de trabajo extraordinarias, en su art.67. Si las horas extraordinarias en el día ascienden a máximo tres horas diarias, por máximo de tres días a la semana, es decir, nueve horas a la semana, el empleado recibirá el 100% adicional del costo de la hora ordinaria. Por ejemplo, si un trabajador gana a \$20 pesos la hora ordinaria, entonces la hora extra se pagará en \$40 (bajo un límite de 9 horas extras por semana). Pero si las horas de trabajo extraordinario superan las 9 horas a la semana, entonces, éstas deberán de pagarse al 200%.

Gratificación anual o aguinaldo

El aguinaldo es una gratificación anual que se paga a los empleados al finalizar el año calendario, a más tardar el 20 de diciembre, es conocida también como la percepción navideña del empleado. El monto mínimo según la Ley (art. 87) equivale a 15 días de salario del empleado. Sin embargo, existen empresas que otorgan 20 ó 30 días de aguinaldo. El caso de que empleado haya laborado menos de un año en la empresa, se le pagará su parte proporcional.

Prima vacacional

Como sabemos la Ley en sus artículos 76-81, otorga al empleado el derecho disfrutar 6 días hábiles, al término del primer año. Y no sólo eso, sino que también el empleado tienen el derecho de recibir una prima por los días de vacaciones.

Esta prima, por Ley, debe ser al menos del 25% sobre el salario del empleado. Se calcula de la siguiente manera: Prima Vacacional = Salario diario x días de vacaciones x Prima 25% (mínima).

Prima dominical

No solo la biblia considera el séptimo día de reposo, sino que también la ley prevé el domingo como día de descanso obligatorio para el empleado. Así que, a los empleados que trabajen el domingo, se les pagará una prima dominical de al menos 25%, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo de acuerdo con el artículo 71 de la Ley.

PTU

PTU es la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa donde trabajan. Si los resultados de la empresa arrojan utilidades en el ejercicio fiscal, entonces se les deberá pagar a los empleados un porcentaje de ésta, según determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, según el artículo 117 de la Ley. En consecuencia, el reparto de las utilidades entre los trabajadores se deberá efectuar dentro de los 2 meses siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual (31 de marzo + 2 meses), es decir, a más tardar el 31 mayo de cada año.

En la actualidad, cada vez menos empresas pagan el PTU, debido las estrategias fiscales aplicadas en la empresa. Estas son las percepciones de ingresos previstas en la Ley y que deben de aparecer en el recibo de nómina cuando cada una de ella sea pagada. Existen otras percepciones superiores a las de la Ley como son el bono de productividad y premio por puntualidad que les permite a las empresas incentivar las ventas y trabajar más eficientemente.

1.5 Prestaciones de Ley.

En nuestro país los patronos ofrecen beneficios variados, pero la Ley Federal del Trabajo establece cuáles son las prestaciones mínimas de ley en México, es decir, aquellas que

cualquier empleador está obligado a cumplir. También hay que reconocer que hay Contratos Colectivos de Trabajo, Contratos Individuales de Trabajo, Reglamentos, Condiciones Generales de Trabajo y Manuales de Prestaciones con los que algunas empresas (por lo regular las más grandes o las del sector bancario y de seguros) otorgan beneficios mayores en comparación a los mínimos que exige la ley, a estas se les conoce como prestaciones superiores de ley.

Estas son las prestaciones de ley en México:

- ✚ Jornada de Trabajo.
- ✚ Descansos.
- ✚ Vacaciones.
- ✚ Prima Vacacional.
- ✚ Aguinaldo.
- ✚ Capacitaciones
- ✚ Reparto de utilidades.

Horas Extras

Es la retribución que se le da a un empleado por laborar tiempo adicional a su jornada de trabajo.

¿Cuándo se pagan dobles?

Cuando las horas extras que se trabajen estén dentro de un rango de tres horas extras al día por máximo tres días consecutivos, es decir nueve, el trabajador recibirá el 100% de lo que cuesta su hora ordinaria, es decir, doble. Por ejemplo, si un trabajador gana a \$50 pesos la hora, entonces la extra se paga en \$100.

¿Cuándo se pagan triples?

Cuando las horas extras laboradas excedan de nueve horas a la semana establecidas por la Ley. A partir de la hora diez se le pagarán al trabajador al 200% de lo que cuesta su hora ordinaria, es decir, triple.

Prestaciones de Ley - Jornada de trabajo

La jornada de trabajo se refiere a la cantidad de horas que se deben trabajar cada día. Las jornadas de trabajo son de esta forma:

- ✚ Jornada diurna (entre las 6 y las 20 horas).
- ✚ Jornada nocturna (entre las 20 y las 6 horas).
- ✚ Mixta (una mezcla de ambas jornadas).

Prestaciones de Ley – Descansos

En jornadas continuas el trabajador debe tener media hora de descanso con goce de salario, por cada seis días laborados, el trabajador debe tener (por lo menos) un día de descanso obligatorio con goce de sueldo íntegro. Se debe procurar que el día de descanso sea el domingo, pero este puede ser negociado entre patrón y trabajador. Los trabajadores que laboren en día domingo deben recibir por ese día una prima adicional del 25% sobre su salario ordinario, conocida como prima dominical.

Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 70.- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 72.- Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Artículo 73.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio: I. El 1o. de enero; II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; IV. El 1o. de mayo; V. El 16 de septiembre;

Vacaciones

El periodo de vacaciones se da a los trabajadores que han laborado por más de un año en la misma empresa. Dichas vacaciones por ley deben ser pagadas y bajo ninguna circunstancia el primer periodo de vacaciones puede ser menor a seis días.

Por último, las vacaciones deben concederse al trabajador dentro de los seis meses siguientes después de cumplir un año de servicios. En caso que el trabajador no cumpla un año en su empleo, tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

Prima vacacional

Se le debe pagar al trabajador un 25% sobre el salario que tiene durante su período de vacaciones. Las vacaciones y la prima vacacional se pagan en la quincena en la cual se hayan tomado los días de descanso. Cuando las vacaciones comprenden dos o más quincenas, la prima se paga en los días correspondientes en cada quincena. Muchas empresas lo que hacen es, que al momento que el trabajador cumple un año, a la quincena siguiente le pagan ese 25% de ley.

De acuerdo al artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tendrá derecho a una prima no menor del 25% de lo que corresponda de ingresos durante el periodo de disfrute. El objetivo es que el empleado tenga un dinero extra a sus ingresos normales para costear sus vacaciones. En lo personal nos parece un porcentaje muy bajo ya que si una persona gana \$500.00 pesos diarios recibirá solo \$125.00 por cada día de vacaciones que le toque disfrutar y que a lo mejor ni para el transporte sirve.

En cuanto al pago, hay organizaciones que prefieren pagar la prima vacacional o prima de vacaciones al aniversario del empleado, lo cual administrativamente es muy conveniente porque sí tienen un sistema como Fortia, en automático se paga y no tiene que estar al pendiente de esto, además se hace en base al salario a la fecha en que cumple años y no hay que arrastrar los saldos, de primas pagadas y pendientes por cada ciclo. Otras entidades prefieren hacerlo conforme se disfruten los días, pero por el contrario a la anterior se tiene que llevar el saldo por cada ciclo anual.

El 25% es el mínimo que obliga la ley, en muchas empresas van aumentando la prima conforme pasan los años. Otros lo hacen por categorías, entre sindicalizados o de confianza, etc. En muchos de este tipo los contratos colectivos en sus revisiones piden aumentos en las prestaciones y esta es una típica que se revisa y se privilegia. Tratamiento fiscal, la prima vacacional tiene una exención de 15 UMAs sobre la cantidad que supere se le calcula el ISR (Impuesto sobre la Renta) que la ley da 2 opciones, o se hace con el artículo 113 o nos

permite aplicar el reglamento de la ley en su artículo 142, con éste último nos permite ponderar el ingreso entre los 12 meses del año, es decir si el empleado recibirá \$1,200.00 pesos gravables de prima vacacional nos permite dividirlo entre 12 y aumentarlo a los ingresos ordinarios, el porcentaje que resulte de calcular el impuesto sin prima y con prima será el mismo que se aplique a la prima total gravable.

En cuanto al tratamiento con el IMSS, la prima ya está contemplada dentro del factor de integración obligatorio (cuando menos el 25%) por lo que a la hora del pago, no tendrá ningún efecto, solamente que fuese superior al porcentaje estipulado en dicho factor de integración.

Aguinaldo

El aguinaldo es un pago equivalente a quince días de salario (no puede ser menos) y debe pagarse al trabajador antes del día veinte de diciembre. El pago de aguinaldo debe realizarse antes del 20 de diciembre.

Esta prestación, que en México está prevista en la ley laboral desde 1970, es un pago de carácter obligatorio para los patrones y de recepción irrenunciable para los trabajadores. El pago es equivalente mínimo a 15 días de salario, que a su vez se corresponden a 1 año laborado. Si el trabajador no ha laborado todo el año con el patrón, deberá recibir lo correspondiente a los días que trabajó. Para hacer tanto el cálculo de aguinaldo de lo que toca a quien trabajó todos los días del año así como de quien sólo lo hizo en una parte, sirva este ejemplo. En la medida en que el aguinaldo es el equivalente al pago de 15 días, es necesario conocer cuál es el pago por día. Para ello, es necesario tomar el salario neto mensual y dividirlo entre 30 días; el resultado será el salario diario:

Realice su propio cálculo de aguinaldo, ejemplo: Para un trabajador que recibe 12,000 pesos de salario neto al mes:

- $12,000 \text{ pesos} / 30 \text{ días} = 400 \text{ pesos}$ es el salario diario
- $400 \text{ pesos de salario diario} \times 15 \text{ días correspondientes de aguinaldo} = 6,000 \text{ pesos}$
- El trabajador recibirá 6,000 pesos por concepto de aguinaldo.

El aguinaldo está considerado por la ley laboral vigente como un ingreso para el trabajador, por lo que está sujeto al pago de ISR y será obligatorio para el patrón hacer el cálculo y retener el impuesto correspondiente, con excepción de los casos en los que la gratificación sea inferior al monto equivalente a 30 días de salario mínimo.

Al aguinaldo sólo se le podrán descontar los anticipos a cuenta de dicha remuneración, o por motivo de pensiones alimenticias. Ningún otro descuento está contemplado por la ley laboral. Si el patrón hace un pago incompleto, no cubre la prestación o lo hace de forma extemporánea, los trabajadores podrán presentar su reclamo ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet) a partir del 20 de diciembre, con un plazo no mayor de un año, tras el cual la queja quedará sin efecto.

La Profedet interpondrá la demanda respectiva ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o en su caso a la Procuraduría (local) de la Defensa del Trabajo, quien interpondrá la demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Para los patrones que no cumplan con el pago del aguinaldo, lo otorguen incompleto o de forma tardía, la ley contempla una multa por el equivalente de 50 a 5,000 veces el salario mínimo, que va desde los 4,418 pesos hasta los 441,800 pesos.

El trabajador tiene derecho de recibir el aguinaldo equivalente a los días que trabajó en el año, ya sea que esté aún contratado o que haya cesado la relación laboral. Es decir, y valga como ejemplo, si el trabajador inició este año laborando en una empresa, pero a mediados

del mismo renunció o fue despedido, el patrón está obligado a hacer el pago del aguinaldo correspondiente a los días que trabajó en el 2019 para la empresa.

Capacitación.

Las capacitaciones deben ser tomadas por el trabajador durante el horario de trabajo, pero puede modificarse si interfiere con las labores de la empresa. Se le debe avisar al trabajador qué días y en qué horas deberá tomar sus capacitaciones. El no capacitar a un trabajador es motivo para rescindir el contrato laboral.

Reparto de utilidades.

Esta prestación sólo es obligatoria para las empresas que hayan generado utilidades en el año, de modo que no todas las empresas pueden cumplir con esta obligación.

Determinación.

- ✚ Los trabajadores participarán en las utilidades del patrón de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (el cual a la fecha asciende al 10% de las utilidades netas).
- ✚ La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales. La primera parte se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.
- ✚ Se considera como salario la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Es aplicable a los trabajadores que hayan laborado por lo menos 60 días en empresas cuyas utilidades netas fueron de \$300 mil pesos o más, según su declaración fiscal 2018, y que tengan más de un año en funcionamiento. Bajo estas condiciones, los trabajadores tendrán derecho al Reparto de Utilidades, independientemente de que ya no laboren en la empresa en cuestión o tenían contrato por obra determinada. No aplica para trabajadores domésticos; directores, administradores y gerentes generales; profesionistas, artesanos, técnicos y otros que, mediante el pago de honorarios, presten sus servicios sin existir una relación de trabajo subordinado con el patrón.

Asimismo, se exenta de dicho reparto a empresas de nueva creación durante su primer año de funcionamiento; al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; a empresas cuyo capital sea menor al que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, y a instituciones de asistencia privada que realicen acciones con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

El artículo 130 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades, quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes”, las cuales se refieren a los siguientes supuestos normativos:

- ✚ Los trabajadores dispondrán libremente de las cantidades que les correspondan por concepto de utilidades. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula (artículo 98);
- ✚ El derecho a percibir las utilidades es irrenunciable (artículo 99);
- ✚ Las utilidades se pagaran directamente al trabajador. Solo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto, no libera de responsabilidad al patrón (artículo 100);

- ✚ Las utilidades deberán pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda (artículo 101);
- ✚ Es nula la cesión de las utilidades en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé (artículo 104);
- ✚ Las utilidades de los trabajadores no serán objeto de compensación alguna (artículo 105);
- ✚ La obligación del patrón de pagar las utilidades no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la ley (artículo 106);
- ✚ El pago de las utilidades se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios (artículo 108).

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 22 Bis.- Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley. En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias. Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado.

Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.

UNIDAD II.

Tramites de servicios en las instituciones.

2.1 Aspectos legales.

Las siguientes observaciones pueden resultar un tanto cuanto incómodas, pero objetivamente hay que tenerlas en cuenta, porque las cuestiones legales pueden aumentar o disminuir si no se toman decisiones correctas o necesarias. Dejemos de lado la sensibilidad, hay que ser agresivos en la selección y el reclutamiento de personal, porque de ellos dependes para que la empresa sea exitosa o no, ya que ellos son el capital más valioso.

Sin más preámbulos, te presentamos 7 aspectos que debes saber antes de contratar un trabajador.

- ✚ Edad. Es importante saber la edad del futuro trabajador, ya que, si es menor de 16 años, la relación de trabajo se regirá por condiciones especiales. Por ejemplo: la jornada no podrá exceder de 6 horas diarias.
- ✚ Posibilidad de embarazo. Si la futura empleada se embaraza, estará incapacitada y, por tanto, no laborará 85 días. Si la empleada se encuentra embarazada al momento de contratarla, el patrón corre el riesgo de tener que pagarle su salario durante los 85 días de incapacidad.
- ✚ Tiempo que laboró en trabajos anteriores. Cada vez que concluye una relación laboral, existe la posibilidad de que el trabajador presente una demanda laboral. Si sus relaciones de trabajo anteriores han sido de corta duración, es muy probable que ésta también lo sea.
- ✚ Motivo por el cual terminó la relación de trabajo. Normalmente el comportamiento del trabajador es muy similar, si culminó en malos términos con su anterior patrón, es muy probable que vuelva a ocurrir lo mismo.
- ✚ Nombres de las empresas en las que trabajó anteriormente. Saber en dónde ha prestado sus servicios el trabajador le dará más luz respecto a su experiencia y capacidad.

- ✚ A cuánto ascienden sus gastos mensuales. Si el sueldo ofrecido no es suficiente para el trabajador, no desempeñará sus funciones con buena actitud y estará en búsqueda de nuevas oportunidades, lo cual propiciará que la relación obrero-patronal culmine y por ello el entable una demanda laboral.
- ✚ Carta de antecedentes no penales. Con esto se sabrá si el trabajador ha sido sancionado o ha purgado una condena.

Ley federal del Trabajo.

Normas protectoras y privilegios del salario

Artículo 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 100.- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

Artículo 102.- Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Artículo 103.- Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes: I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores; II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado; III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

Artículo 104.- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 105.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 107.- Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Artículo 108.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Artículo 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Artículo 112.- Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Artículo 113.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Artículo 114.- Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Artículo 115.- Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Artículo 116.- Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones. Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

2.2 Afiliación a las diferentes instituciones (SAR, IMSS, ISSSTE, SINDICATO, INFONAVIT, ETC,)

La LSS publicada en el DOF del 21 de diciembre de 1995 se encuentra vigente desde el 1 o. de julio de 1997, por decreto dado a conocer mediante el DOF (Diario Oficial de la Federación) del 21 de noviembre de 1996. Esta ley dio paso a un nuevo sistema de seguridad social que fue producto del convenio de colaboración celebrado entre el IMSS y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), teniendo como consecuencia modificaciones sustanciales en la concepción y operación de los procesos de afiliación, emisión, notificación, recaudación y fiscalización de ambos institutos.

Por disposición constitucional, las instituciones de seguridad social para cada apartado son las siguientes: Tres de las más destacadas instituciones responsables de la seguridad social del México moderno son el IMSS, INFONAVIT y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). El gobierno de la República consideró necesario vincular éstas, en uno de los programas más importantes del país, llamado Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

Sin embargo, por razones de estructura y procedimientos administrativos, no fue posible integrar al ISSSTE, ya que se requería la reducción y simplificación de la información entre las entidades participantes y de las cargas administrativas de los obligados a enterar las cuotas y aportaciones correspondientes, lo que demandaba una amplia participación y coordinación

entre los institutos de seguridad social, las dependencias de instituciones gubernamentales y las entidades financieras. De tal suerte que en esta primera etapa sólo se sumaron al esfuerzo de transformación y adecuación del marco normativo, el IMSS y el INFONAVIT.

Sistema de Ahorro para el Retiro.

Se constituye por las cuentas individuales a las que contribuyen el trabajador, el patrón y el Gobierno Federal. La acumulación de estos recursos hace acreedores a los trabajadores a una pensión, misma que disfrutarán al final de su vida laboral. Su motor principal es el bienestar de los trabajadores. Asimismo, este Sistema contribuye al fortalecimiento del ahorro interno, impulsa el desarrollo nacional a largo plazo y apoya el aparato productivo nacional. La previsión para el retiro consiste en que las personas se anticipen a las necesidades futuras para ir construyendo en el presente la estabilidad económica que gozarán durante su vejez.

Gran parte de los trabajadores desean que después de toda una vida de trabajo puedan contar con un patrimonio sólido que les permita retirarse y tener una vejez tranquila y sin contratiempos. Cada persona tiene expectativas y necesidades distintas, pero lo que nadie quiere es tener que reducir su nivel de vida al llegar a la vejez. A pesar de lo anterior, muy pocos mexicanos se preguntan cómo hacer de este sueño una realidad y desgraciadamente, muchos menos toman acciones efectivas que les garanticen una vejez cómoda.

Muchas personas cuando son empleados creen que su vejez está asegurada con su pensión, sin embargo, esa pensión apenas será de un 30% de su promedio de ingresos como trabajador. Por ello, es importante que mientras más pronto una persona inicie su ahorro para el retiro podrá mejorar su pensión.

Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es una Institución del gobierno federal, autónoma y tripartita (Estado, Patrones y Trabajadores), dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al propio instituto, llamada entonces asegurado y derechohabiente. El afiliado al seguro obtiene un número de afiliación o NSS.

Está considerada como la institución de seguridad social más grande de América Latina. Fue fundada el 19 de enero de 1943 por decreto presidencial del entonces Presidente de la República, el General Manuel Ávila Camacho.

El régimen obligatorio.

Es aquel que se financia con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores. Cuenta con cinco tipos de seguro: enfermedades y maternidad; riesgos de trabajo; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; Guarderías y prestaciones sociales. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: los trabajadores, los miembros de sociedades cooperativas de producción y las personas que determine el Ejecutivo Federal mediante el Decreto respectivo, tal es el caso de los Estudiantes, amparados bajo el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de septiembre de 1998.

Lo podemos definir como aquél mediante el cual todas las personas que se encuentren en alguno de los supuestos normativos establecidos en el artículo 12 de la LSS, principalmente y, ante todo, aquellas que se encuentren afectadas a una relación de trabajo, así como las que están configuradas en alguna de las ficciones de ley (sociedades cooperativas) y aquellas que el Ejecutivo Federal, bajo ciertos lineamientos, tengan derecho y acceso a todo el esquema de seguridad social (riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía y vida; guardería y prestaciones sociales), obteniendo el beneficio de las prestaciones

en dinero y en especie que se otorguen en cada una de las ramas de aseguramiento, en los términos específicos que la propia ley señale para cada uno de ellos, tanto para el propio asegurado, así como sus beneficiarios y, en general, a todos los derecho-habientes.

El régimen voluntario.

De forma voluntaria y mediante convenio con el Instituto, podrán ser sujetos de aseguramiento en este régimen, los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, pequeños comerciantes, artesanos y demás trabajadores no asalariados, los trabajadores domésticos, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; así mismo, los patrones (personas físicas) con trabajadores asegurados a su servicio y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Si necesitas registrar a un trabajador en el IDSE (comúnmente llamado IMSS), ya sea porque es un nuevo elemento en tu organización o simplemente estás obligado y no lo habías hecho, tranquilo, aquí te decimos cómo hacerlo de manera fácil, porque realmente lo es, pero asegúrate de contar con toda la información a la mano.

De acuerdo al artículo 12 de la Ley del Seguro Social, que establece quienes son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, así mismo los artículos 20 y 21 de la Ley de Federal del Trabajo, a los cuales hace referencia, que cuando se trate de una relación laboral ubicada en los supuestos de estos últimos artículos, serán sujetos de aseguramiento, lo que significa que los patrones o las personas que tengan trabajadores tendrán la obligación de proporcionarles seguridad social. Dependiendo del tipo de sector en el que se labora será la institución que proporciona seguridad social, generalmente o en su mayoría los trabajadores se registran en el Instituto Mexicano del Seguro Social, así que cuando se trate del IMSS, el

registro se puede realizar de la siguiente manera: Todos los movimientos afiliatorios se realizan a través del IDSE, (IMSS desde su empresa).

La creación de nuevas empresas en México está a la alza y el tener un negocio formal conlleva responsabilidades entre las que esta darse de alta ante el IMSS e Infonavit en dado caso de que tuvieran personas subordinado. Es obligatorio que el Patrón afilie a sus trabajadores al IMSS e Infonavit para darle la prestación de Seguridad Social, Sistema de Ahorro para el Retiro y la posibilidad de obtener un Crédito para una vivienda, hay varias obligaciones que tiene el patrón pero la primordial considero que es dar de alta a sus trabajadores en tiempo y forma para evitar multas y sobre todo para ofrecerles esta prestación.

La ley marca que los patrones están obligados a darse de alta a los Cinco días hábiles a partir del inicio de la primera relación laboral, mediante la presentación de los formatos ARP-PM, Aviso de Registro Patronal Personas Morales en el Régimen Obligatorio o ARPPF, Aviso de Registro Patronal Personas Físicas en el Régimen Obligatorio, en dado caso de que no sea así pueden tener una multa del IMSS e Infonavit como las que a continuación se muestran:

- Multa IMSS: De 20 a 350 VSMGDF (De \$1,246.60 a \$21,815.50) (Arts. 304-A, fracción I y 304-B, fracción IV, LSS)
- Multa Infonavit: De 301 a 350 VSMGDF (De \$18,761.33 a \$21,815.50) (Arts. 6o, fracción I y 8o,fracción V, RIM)

Para dar de alta ante el IMSS e Infonavit a un nuevo trabajador deben de considerar que se esta obligado a inscribir a los trabajadores a su servicio dentro de los cinco días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral, o el día hábil anterior al inicio del vínculo de trabajo

Multa IMSS: De 20 a 350 VSMGDF (De \$1,246.60 a \$21,815.50) (Arts. 304-A, fracción II y 304-B, fracción IV LSS)-

Multa Infonavit: De tres a cinco VSMGDF (De \$186.99 a \$311.65) por cada trabajador no inscrito o afiliado de forma extemporánea, cuando sean de uno a 100 trabajadores, y 301 a 350 VSMGDF (De \$18,761.33 a \$21,815.50), cuando sean más de 100 colaboradores (Arts. 6o,fracción II y 8o, fracción VII RIM)

Movimientos Afiliatorios de los Trabajadores.

- **Altas:** cinco días hábiles a partir de la fecha de inicio de la relación laboral, presentando el formato AFIL-02, Aviso de Inscripción del Trabajador
- **Modificaciones de salario:** presentando el formato AFIL-03, Aviso de Modificación de Salario del Trabajador y observando los siguientes plazos, de acuerdo con el salario.
- **Bajas:** dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral, utilizando el formato AFIL-04, Aviso de baja del Trabajador o asegurado.

2.3 Documentos para dar de alta a un trabajador en el IDSE.

Patrón

- Número Patronal de Identificación Electrónica.
- Certificado Digital.
- Firma Electrónica Avanzada (FIEL, o E. Firma).

Trabajador

- numero de seguridad social del trabajador o los trabajadores

- Número de Seguridad Social (NSS), dígito verificador del NSS
- Unidad de Medicina Familiar (UMF)
- salario diario integrado
- tipo de salario, tipo de jornada y fecha de movimiento
- sus datos generales

Ya que nos identificamos y nos encontramos dentro de la página, entonces ubicaremos en el apartado movimientos afiliatorios y posteriormente la liga que permitirá realizar el registro del trabajador. Una vez que nos encontramos en la página que sigue, muy parecida a la siguiente imagen que mostramos, entonces aquí ya tendremos que agregar todos los datos o la información que del trabajador que se registra:

← Regresar

MOVIMIENTOS AFILIATORIOS

Lote de movimientos

Eliminar Lote Enviar

Registro Patronal: E2893126160 CURP (opcional):

Tipo de movimiento: Reingreso UMF:

Número de Seguridad Social: 051897456384 Salario Diario Integrado: 348.40 x

Dígito verificador: 1 Tipo de trabajador: Permanente

Apellido Paterno: Tipo de salario: Fijo

Apellido Materno: Jornada reducida: Semana normal

Nombre del asegurado: Fecha de movimiento: 1 June 2016

Clave del trabajador (opcional): Causa de baja: No Aplica

Agregar

Reg. Pat.	T. de Mov.	SDI	Causa Baja	No. Seg. Soc.	Dig. Ver.	T. Trab.	Nombre	T. Sal.	Jor. reduc.	Fecha mov.	UMF	Cl-T.	CURP

Editar Eliminar Enviar

Y cuando se haya terminado de llenar el formato, y dado agregar, en la pantalla, en la parte inferior aparecerá ya como agregado, o agregados si se trata de más de un registro. Entonces se envía, y enseguida se nos requerirá que se firme el movimiento, por lo que el sistema nos solicitará que ingresemos el certificado digital con su respectiva contraseña. Ya que realizamos lo anterior, y una vez que se haya procesado, entonces podremos descargar el recibo que corresponde. Ya sea para un reingreso, alta o baja, este es el procedimiento que seguimos, de acuerdo al movimiento que realizaremos es la información que se agregará, la cual se debe a la mano.

2.7 Incidencias en nómina.

En términos generales, la nómina es un documento contable en el que se registran los montos a pagar de los empleados y las deducciones que se aplicarán a su salario. Como resultado de esta operación aritmética, se obtiene la cantidad final que el trabajador recibirá en un periodo determinado.

Al hablar de nómina, habría que incluir los tres conceptos existentes de la misma:

1. Por tipo de percepción:

Ordinaria: sueldos o salarios comunes

Especial: referente a pago especiales, como el aguinaldo.

2. Por tipo de contrato:

Personal de base, eventual, de confianza o nómina de socios.

3. Por período de pago:

Semanal, catorcenal, quincenal o mensual.

En el recibo de nómina también se incluyen los pagos a los que el trabajador tiene derecho, como pueden ser: sueldo o salario, horas extras y las prestaciones sociales o laborales que le corresponden. Incluso se mencionan las deducciones que se le harán al trabajador.

Asimismo, existe algo llamado “incidencias de nómina”, lo cual hace referencia a las cuotas relacionadas con faltas, tiempo extra, bonos, permisos, etc. Un reporte se enfoca en una actividad o área específica, a diferencia del informe, que puede referirse a varias actividades o procesos. El reporte laboral es un reporte que está dirigido hacia el superior o los superiores, de una empresa, fábrica, negocio, o entidad gubernamental; en el cual un empleado da una relación pormenorizada de una actividad o trabajo específico realizado en

un determinado tiempo exponiendo datos y explicaciones sobre el mismo. Es un texto al cual se le puede agregar gráficas, tablas, esquemas o materiales anexos, para facilitar la comprensión y complementar lo expuesto en el reporte laboral. El reporte se estructura ya sea en forma cronológica o bien por la importancia de los hechos; analizando los posibles problemas y presentando posibles soluciones a los problemas planteados en caso de haberlos.

2.8 Del seguro de riesgos de trabajo.

Artículo 42. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

Artículo 43. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 44. Cuando el trabajador asegurado no esté conforme con la calificación que del accidente o enfermedad haga el Instituto de manera definitiva, podrá interponer el recurso de inconformidad.

Artículo 45. La existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Artículo 46. No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

- + Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- + Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;
- + Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- + Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.
- + Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

Artículo 47. En los casos señalados en el artículo anterior se observarán las reglas siguientes:

- I. El trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el seguro de enfermedades y maternidad o bien a la pensión de invalidez señalada en esta Ley, si reúne los requisitos consignados en las disposiciones relativas.
- II. Si el riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado, los beneficiarios legales de éste tendrán derecho a las prestaciones en dinero que otorga el presente capítulo. Por lo que se refiere a las prestaciones en especie de enfermedades y maternidad, éstas se otorgarán conforme al capítulo IV de este Título.

Artículo 48. Si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de tercera persona, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la presente Ley establece y el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos.

Artículo 49. En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje que la propia Junta determine en laudo que quede firme. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.

Artículo 50. El asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere este Capítulo, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando justifique la causa de no hacerlo. El Instituto deberá dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad, o en caso de recaída con motivo de éstos.

Artículo 53. El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 54. Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado el subsidio o la pensión a que se refiere este capítulo, de acuerdo con el salario en el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra, con base en éste la pensión o el subsidio.

En estos casos, el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten, incluyendo el cinco por ciento por gastos de administración sobre el importe de dicho capital, como parte integrante del mismo.

2.6 Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso

Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Artículo 155.- Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Artículo 156.- De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios e intereses, en su caso, a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

Artículo 158.- Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto.

Artículo 160.- Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior.

Artículo 161.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al

trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores; V.

En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 50I; y VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Artículo 173.- El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

Artículo 174.- Los mayores de catorce y menores de dieciséis años, independientemente de contar con la autorización de Ley para trabajar, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 182.- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen

para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

UNIDAD III.

Generar el reporte de nómina.

3.1.- Concepto de nómina.

En una empresa, la nómina es la suma de los registros financieros de los sueldos de los empleados, incluyendo los salarios, las bonificaciones y las deducciones. En la contabilidad, la nómina se refiere a la cantidad pagada a los empleados por los servicios que prestaron durante un cierto período de tiempo. La nómina tiene un papel importante en una sociedad por varias razones.

Desde un punto de vista contable, la nómina es crucial porque los impuestos sobre la nómina y la propia nómina, afectan considerablemente el ingreso neto de la mayoría de las empresas, y están sujetos a las leyes y reglamentos. Partiendo de la ética desde el punto de vista empresarial, es fundamental que los empleados respondan con cuestionamientos a errores en la nómina e irregularidades.

La buena moral de los empleados requiere una nómina a pagar a tiempo y con precisión. La misión principal del departamento que se ocupa de la liquidación de la nómina, es asegurar que a todos los empleados se les pague puntualmente y en forma, con las retenciones y deducciones correctas, asegurando que las retenciones y deducciones sean remitidas en tiempo y forma. Esto incluye el pago puntual de sueldos, retenciones de impuestos, y deducciones.

Por otra parte, una nómina, es una consulta muy repetitiva por partes de personas que apenas se inician en estos temas, así que trataremos de desglosar de una forma muy general, las partes que componen una nómina. De otra forma, La nómina está conformada por tres partes a saber. El devengado, las deducciones y las apropiaciones.

El devengado, es el valor total de ingresos que obtiene un empleado en el mes o en la quincena. Este valor está compuesto por el salario básico, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales, festivos, comisiones, auxilio de transporte, etc.

Las deducciones son los valores que se le descuenta de la nómina al trabajador. Entre estos valor se tienen los aportes a salud y pensión que el corresponden al empleado. Las libranzas, los embargos judiciales, fondo de solidaridad pensional cuando fuere el caso, la retención en la fuente si hubiere lugar a ello, y cualquier otro descuento autorizado por el empleado.

Las apropiaciones son los valores que la empresa deba pagar, como es la salud y pensión en el porcentaje que el corresponde, riesgos profesionales, los aportes parafiscales (Sena, Cajas de compensación y el Instituto de bienestar familiar), las prestaciones sociales (Prima de servicios, cesantías, intereses sobre cesantías, dotación, vacaciones).

Se llama apropiaciones porque a diferencia del devengado que debe pagarse al finalizar el mes, las apropiaciones se pagan en los primeros días del siguiente mes o un año después dependiendo del concepto, por lo que se deben apropiar (provisionar) para poder contar con los recursos suficientes a la hora de tener que pagar esos valores. Retención a cuenta del IRPF. Se aplica un porcentaje de retención sobre el salario bruto fijado anualmente por el Estado conforme a las circunstancias personales de la persona trabajadora.

Otras deducciones: deducciones por cuota sindical, canon de negociación, formación profesional, desempleo. Cotización a la Seguridad Social: la cuota o importe a pagar es un porcentaje establecido por la normativa que se aplica a la base de cotización. De otro modo, las asignaciones consta de los siguientes aspectos las cuales nombrare: Sueldo o salario, Bono por asistencia, Horas extraordinarias, Suplencias, Vacaciones, Comisiones, Retroactivo, Día de descanso, Bono nocturno, Sobretiempo en feriados, Permiso remunerado, Prima por matrimonio, Prima por hijos.

3.2 Tipos de nóminas.

Este tipo de nómina se diferencia principalmente por la persona que la recibe.

- ✚ Nómina de empleados. Es la nómina estándar que todo el mundo conoce, se emite a los trabajadores de las empresas. Por cuestiones administrativas podemos especificar el puesto de trabajo del trabajador y hacer subgrupos para una correcta gestión por parte del departamento de RRHH.
- ✚ Nómina de gerencia. Se trata de la nómina que reciben los altos ejecutivos o la dirección de la empresa. Cuenta con extras y pluses.

Tipo de nómina según el periodo de tiempo de liquidez

Atendiendo al periodo de tiempo que comprende el recibo de salario podemos clasificar las nóminas en:

- ✚ Nómina semanal: Se emite todas las semanas.
- ✚ Nómina quincenal: Cada dos semanas el trabajador recibe su nómina.
- ✚ Nómina mensual: Es la nómina más común, se realiza el pago al finalizar el mes.

Tipos de nóminas especiales

Debido a factores de la empresa o el trabajador se pueden emitir otro tipo de nóminas.

- ✚ Nóminas prorrateadas. Se incluye las pagas extra.
- ✚ Nómina con baja por enfermedad común o laboral. Se trata de un tipo de nómina que se emite cuando el trabajador está de baja y no puede hacer su trabajo.

- ✚ Nóminas con horas extras. Cuando el empleado hace más horas extras y la empresa la paga debe quedar constancia en la nómina.

3.3 Nóminas en el software contable.

Cuando en tu empresa tienes empleados, todos los meses tendrás que registrar los asientos contables correspondientes a las nóminas. Al registrar un asiento de nóminas, siempre será conveniente tener la nómina delante para así ir localizando las distintas cantidades a tener en cuenta.

Para realizar el registro contable en Reviso, dirígete a la pestaña de Asientos > Asientos > Nuevo asiento. Selecciona la fecha de registro del asiento de nómina, normalmente será a final de mes pero depende de la empresa.

A continuación, iremos introduciendo en las distintas líneas las cuentas contables con el desglose de los datos de nuestra nómina. En nuestra explicación, vamos a utilizar cuentas contables de 4 dígitos, pero si tu plan contable tiene más dígitos no habrá problema, el proceso es el mismo pero con cuentas a más dígitos.

- ✚ Cuenta (6400) Sueldos y salarios: En esta cuenta introduciremos el importe total devengado, y el importe irá en el debe del asiento.
- ✚ Cuenta (6420) Seguridad Social a cargo de la empresa: Aquí registramos la cantidad total aportada por la empresa a la Seguridad Social. Registro al debe del asiento.
- ✚ Cuenta (4751) H.P. acreedora por retenciones practicadas: Esta cuenta recoge las retenciones que se realizan al trabajador en concepto de IRPF. El importe se registrará en el Haber del asiento.

- ✚ Cuenta (4760) Organismos de la Seguridad Social, acreedores: El total de aportaciones realizadas a la Seguridad Social. Aportación empresa + aportación trabajador. Esta cantidad se registra en el Haber del asiento.
- ✚ Cuenta (4650) Remuneraciones pendientes de pago: Esta cuenta refleja el importe líquido a percibir por el empleado, o lo que es lo mismo, la cantidad que se paga al empleado.

Esta cuenta puede sustituirse directamente por la cuenta de banco (5720), si la nómina ya ha sido pagada. Sino, más adelante, deberemos realizar un segundo asiento reflejando el pago, desde nuestra cuenta de banco (5720 en el Haber) a la cuenta de remuneraciones pendientes (4650 en él debe).

- ✚ Barra de menú. Contiene todas las herramientas del sistema catalogadas por funciones.
- ✚ Barra de herramientas. Contiene botones con acceso a las acciones más utilizadas dentro del sistema.
- ✚ Selección del periodo. Al hacer clic aquí podrás seleccionar el periodo de nómina.
- ✚ Barra vertical de selección. contiene botones con acceso a funciones del sistema agrupadas en las categorías empresa, periodos, procesos y catálogos. Esta barra la puedes ocultar o mostrar desde el menú ver opción barra vertical de selección.



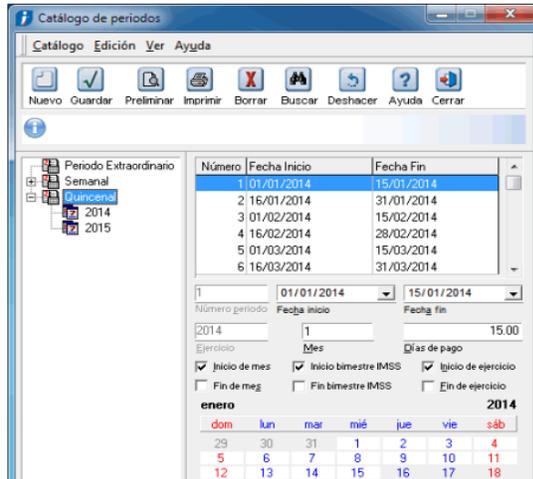


Un periodo guarda la información de las fechas correspondientes a cada periodo de nómina. Este catálogo muestra las fechas de los tipos de periodo que creaste con anterioridad permitiendo la modificación de los periodos y cuidando que la fecha de un periodo de nómina no abarque parte de la fecha del siguiente periodo.

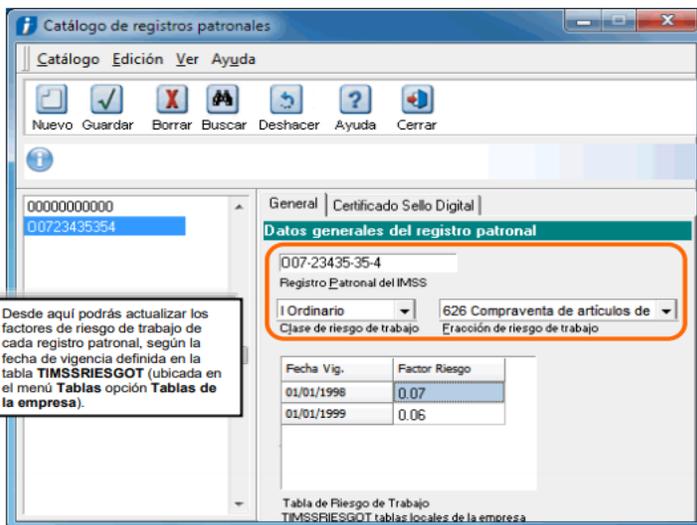
No es necesario el registro de datos en este catálogo. Los campos “Inicio Bimestre IMSS” y “Fin Bimestre IMSS” son importantes para realizar el cierre del ejercicio, además permiten acumular las percepciones variables del IMSS que se obtuvieron durante el bimestre; dato que es necesario para realizar la Modificación de SBC.

Importante: No se podrán modificar las fechas de un periodo de nómina si este se encuentra en uso o tiene movimientos registrados.

Para seleccionar los días de descanso o séptimos de cada periodo de nómina, presiona la tecla <Shift> y haz clic en el día deseado. Estos días quedarán sombreados.



El registro patronal es un registro que realizan las empresas ante el IMSS para poder enviar los movimientos afilia torios de los trabajadores bajo una sola prima del seguro de riesgo de trabajo. Este catálogo te permite manejar distintos registros patronales dentro de una misma empresa, si así lo requieres. Puedes asignar un solo registro patronal a todos los empleados de la empresa, o bien, si existen varios registros patronales, podrás asignarlos a diferentes empleados, sin necesidad de crear una empresa por separado por cada registro patronal dado de alta.



Desde aquí podrás actualizar los factores de riesgo de trabajo de cada registro patronal, según la fecha de vigencia definida en la tabla TIMSSRIEIGOT (ubicada en el menú Tablas opción Tablas de la empresa).

En la pestaña Certificado Sello Digital deberás indicar el selecciona el CSD (.cer) y la Llave privada (.key) correspondiente a tu empresa. Una vez hecho esto, captura la contraseña y confírmala. Esta asignación deberás hacerla por cada registro patronal que tengas. Importante: Si eres persona física, podrás utilizar los archivos .cer y .key de tu FIEL en vez del CSD, debido a que el SAT estipuló que, a partir de enero de 2014, las personas físicas NO necesitan el Certificado de Sello Digital para emitir CFDI, sino que podrán hacerlo a través de la FIEL, aunque también puedes utilizar el CSD.

Aclaración: Podrás utilizar el mismo CSD para todos los registros patronales que tengas o podrás utilizar uno por cada registro, dependerá de cómo quieras organizarte. Si ya tienes un CSD con el cual emites facturas electrónicas, puedes utilizarlo.

3.3 Ejercicios prácticos.

El dato de salario base de cotización se integra de la siguiente forma:

Salario por día	\$100,00
Aguinaldo por día = $15 \times 100 / 365 =$	4.10
Prima vacacional por día = $6 \times 100 \times .25 / 365 =$	<u>41</u>
SBC por día	\$104.51

El aguinaldo por día se determina con los 15 días de salarios a que tiene derecho el trabajador en un año y el resultado se divide entre los 365 días del año. La prima vacacional por día se determina con los 6 días de salario por vacaciones y el resultado se divide entre 365 días del año. Con los requisitos se acude a la Delegación o Subdelegación del IMSS, que atiende a la empresa, a realizar el trámite en el área de servicios de afiliación. El número de afiliación que asigna el IMSS al trabajador se integra de 11 dígitos:

- + Los dos primeros corresponden a la circunscripción.
- + Los dos siguientes, al año de inscripción del trabajador.
- + Los dos siguientes, al año de nacimiento del trabajador.
- + Los cuatro siguientes, para el número de serie.
- + El último es verificador.

Desarrolla la siguiente actividad, la cual te permitirá realizar el trámite de afiliación del trabajador al IMSS e INFONAVIT.

1. Asígnate el papel de patrón.
2. Contrata a tres compañeros como trabajadores de tu empresa.
3. Solicita la documentación.
4. Llena el formato.
5. Simula el trámite ante la autoridad fiscal (facilitador) correspondiente a la jurisdicción.
6. Comenta la experiencia en el grupo y con el apoyo del facilitador elabora la conclusión para la obtención del registro de afiliación.

La Ley del Seguro Social establece el seguro de retiro, por lo que se crea el Sistema de ahorro para el retiro para proteger al trabajador al momento de su jubilación. El patrón deberá abrir una cuenta para cada trabajador en el banco y depositar una cantidad que se destina a dos subcuentas:

- + Seguro de Retiro (2% sobre el SBC) para el IMSS.
- + Fondo Nacional para la Vivienda (5% sobre el SBC) para el INFONAVIT.

Actualmente todas las personas físicas o morales que contraten personal tienen la obligación, de acuerdo a las diversas disposiciones legales, de elaborar nóminas. El proceso de la elaboración de la nómina implica una serie de pasos secuenciados que dan como resultado el

importe que se cubre a cada trabajador por un determinado tiempo y por realizar las actividades convenidas en un puesto de trabajo.

En este sentido, las empresas elaboran la nómina mediante procedimientos manuales o electrónicos. Por lo anterior, es importante considerar que el pago que se realiza al trabajador sea calculado de forma eficiente y con apego a las leyes que regulan las percepciones y deducciones que corresponden al trabajador. Además siempre se debe tener cuidado en la elaboración de la nómina porque en caso de revisión por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante el SAT y el Instituto Mexicano del Seguro Social entre otras instancias, al encontrar errores serán sancionadas las empresas de forma económica.

Toda organización formal, que cuenta con personal, tiene que efectuar pagos de salarios a sus trabajadores por la prestación de su trabajo. Por esa razón, es muy importante que cada organización instrumente un sistema de pago competitivo, congruente con las estrategias de la organización. Esto le permitirá desarrollar una directriz en la que el personal se sienta motivado y tenga desarrollo en la organización.

El cálculo de la nómina representa un proceso en el que se tienen que considerar las políticas salariales, establecidas por la organización y las disposiciones del sistema laboral, regulado por las leyes vigentes. Para ello, es necesario que tú como trabajador, emprendedor o empresario conozcas cuál es el marco legal de la nómina y cuáles son las garantías mínimas que ofrecen las leyes laborales. En este tema podrás conocerlas e identificar los elementos que integran el proceso de la nómina.

Las percepciones se refieren a los diversos conceptos que se proporcionan a los trabajadores por motivo de su trabajo, entre los que podemos considerar el salario, el pago por laborar horas extras, premios de puntualidad, etcétera. Las deducciones se refieren a los diversos conceptos que se descuentan a los trabajadores por motivo de su trabajo, entre los que podemos mencionar el impuesto sobre la renta (ISR), la cuota obrero-patronal, que se entrega al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y otros.

Las leyes laborales tienen su base legal en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en 1917. En este artículo se establece el apartado A, que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, a todo contrato de trabajo; el apartado B hace referencia a los Poderes de la Unión, al Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Nuestro estudio de la nómina se fundamentará en el apartado A y en las leyes laborales que emanan del mismo, las cuales establecen que en la elaboración de la nómina se deben cubrir requisitos legales en cuanto a su presentación y resguardo; entre los más importantes se encuentran:

- ✚ Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social
- ✚ Código Fiscal de la Federación.

El Código Fiscal de la Federación establece, en su artículo 67, que:

Las facultades de las autoridades fiscales, para determinar las contribuciones o aprovechamientos omitidos y sus accesorios, así como para imponer sanciones por infracciones a las disposiciones fiscales, se extinguen en el plazo de cinco años, contados a partir del día siguiente a aquél en que:

Se presentó la declaración del ejercicio, cuando se tenga obligación de hacerlo. Tratándose de contribuciones con cálculo mensual definitivo, el plazo se computará a partir de la fecha

en que debió haberse presentado la información que sobre estos impuestos se solicite en la declaración del ejercicio del impuesto sobre la renta. En estos casos, las facultades se extinguirán por años de calendario completos, incluyendo aquellas facultades relacionadas con la exigibilidad de obligaciones, distintas de la de presentar la declaración del ejercicio.

Concepto de nómina

Se define como el documento en el que se registran los días trabajados, los sueldos percibidos y las deducciones aplicadas por un periodo determinado. Los tipos de nómina son por periodo y por jerarquía.

Fundamento legal

La Ley del Seguro Social establece para los patrones la obligación de llevar registros, tales como nóminas y listas de rayas en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exige la presente ley y sus reglamentos. Para efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta señala que los contribuyentes que efectúen gastos podrán deducir siempre y cuando comprueben que efectivamente se requiere el pago de sueldos y salarios para la realización de la actividad empresarial.

Elementos de la nómina

- ✚ Datos de identificación del patrón y trabajador.
- ✚ Percepciones.
- ✚ Deducciones.
- ✚ Neto por pagar y firma.

Las percepciones se clasifican en:

- + Prestaciones ordinarias: salario, aguinaldo y prima vacacional.
- + Prestaciones extraordinarias: tiempo extraordinario.

Las deducciones se clasifican en:

- + Retenciones: ISR y cuota obrera de seguro social.
- + Descuentos: cuota sindical y otros.

Formato de nómina

El Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social menciona que la lista de raya o nómina debe contener los siguientes datos:

- + Nombre del patrón o, en su caso, denominación o razón social, número de registro patronal en el IMSS y RFC.
- + Lapso que abarca la lista de raya o nómina.
- + Nombre y apellido de sus trabajadores, número de afiliación en el IMSS y RFC de cada trabajador.
- + Salario diario, semanal, quincenal o mensual.
- + Tipos de salarios: fijo, a destajo, por obra.
- + Compensaciones adicionales que integran el salario.
- + Número de días por las que devenga el salario.
- + Monto de los salarios pagados por el patrón.
- + Deducciones efectuadas por cuotas obreras para el seguro social.
- + Firma de los trabajadores.

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en la jornada de trabajo. Los SMG pueden ser por zona económica (A, B y C). Para el año 2008: zona “A” \$54.80, zona “B” \$53.26 y para la zona “C” \$51.95. El Salario mínimo profesional regirá para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesional, oficios o trabajos especiales por zona económica. Los sueldos y salarios se pagan por unidad de tiempo o por unidad de obra o por comisión.

El aguinaldo es el derecho que tiene el trabajador y deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones y de una prima vacacional.

Prima vacacional, es el derecho que tiene el trabajador y no debe ser menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones. Las empresas podrán aumentar los montos de las prestaciones ordinarias de acuerdo a las políticas establecidas. Actualmente existen empresas que otorgan aguinaldos y primas vacacionales que exceden los límites establecidos en la LFT.

Cálculo de las prestaciones ordinarias

Cálculo del salario: se debe considerar el periodo

Periodo	Semanal	Quincenal	Mensual
Salario por día \$100.00	$7 \times 100 = 700.00$	$15 \times 100 = 1,500.00^*$	$30 \times 100 = 3000.00^*$ (mes de abril)

Cuando el salario o sueldo se contrata de forma mensual el cálculo es:

Periodo	Diario	Semanal	Quincenal	Mensual
Salario mensual \$3000.00	$\$3000/30 =$ \$100.00	$7 \times 100 =$ \$700.00	$15 \times 100 =$ \$1,500.00	$30 \times 100 =$ \$3000.00

Cálculo de aguinaldo

Salario por día \$ 100.00	Aguinaldo total $= (100 \times 15) = \$1,500.00^*$
---------------------------	--

EJERCICIO 2.

Prestaciones extraordinarias Se consideran prestaciones extraordinarias, las remuneraciones que obtiene el trabajador por exceder la jornada de trabajo o por actividades realizadas fuera de su horario de trabajo; así como por situaciones especiales.

Tipos de prestaciones extraordinarias

- ✚ Tiempo extraordinario
- ✚ Premio de puntualidad
- ✚ PTU
- ✚ Comisiones
- ✚ Prima dominical
- ✚ Días festivos

Fundamento legal

La LFT establece que la jornada de trabajo es de ocho horas en el turno matutino, de siete horas para el turno nocturno y de siete horas y media para el turno mixto. La legislación laboral señala que se podrá prolongar la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. Cuando el trabajador exceda de los límites laborales de nueve horas a la semana, el patrón está obligado a pagar el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Cálculo de tiempo extraordinario: dentro de los límites laborales.

Datos:
Salario o sueldo por día de \$100.00
Jornada laboral 8 horas

Días	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total
Tiempo extraordinario	3	0	3	0	3	9 horas dobles

Hora ordinaria = $100/8 = \$ 12.50$
Hora extraordinaria = $\$12.50 \times 2 = \$ 25.00$
Importe total del tiempo extraordinario = $\$25.00 \times 9 = \225

Cálculo de tiempo extraordinario: que excede los límites

Datos:
Salario pro día \$100.00
Jornada laboral de 8 horas

Días	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total
Tiempo extraordinario	3	3	3	3	3	15 horas
Tiempo extra doble	3	3	3			9 horas
Tiempo extra triple				3	3	6 horas

Hora ordinaria = $100/8 = \$ 12.50$
Hora extraordinaria al doble = $\$12.50 \times 2 = \$ 25.00$
Importe total del tiempo extraordinario al doble = $\$25.00 \times 9 = \225.00^*

Hora extraordinario al triple = $12.50 \times 3 = \$37.50$
Importe total del tiempo extraordinario al triple = $37.50 \times 6 = \$225.00^*$
Importe total del tiempo extraordinario de la semana **\$450.00**

EJERCICIO3.

El desarrollo de la actividad te permitirá determinar el importe de tiempo extraordinario por quincena del trabajador de acuerdo a las disposiciones legales. Con los siguientes datos, calcula el tiempo extraordinario de los trabajadores de las empresas.

TELMEX S.A.		SABRITAS .S.A	
Sr. Jaime Méndez Acosta		Srita. Blanca Cruz Linares	
Salario por día \$ 90.00		Sueldo por día \$ 120.00	
Jornada ocho horas		Jornada ocho horas	
Tiempo extraordinario		Tiempo extraordinario	
Primera semana	Segunda semana	Primera semana	Segunda semana
Lunes 2 horas	Lunes 1 hora	Lunes 3 horas	Lunes 2 horas
Martes 3 horas	Martes 2 horas	Lunes 2 horas	Martes 1 hora
Miércoles 1 hora	Miércoles 3 horas	Miércoles 1 hora	Miércoles 4 horas
Jueves 2 horas	Jueves 1 hora	Jueves 1 hora	Jueves 1 hora
Viernes 3 horas	Viernes 2 horas	Viernes 2 horas	Viernes 2 horas

EJERCICIO 4.

- ✚ Calculo de ingresos exentos de ISR.
- ✚ Salario por día \$100.00
- ✚ Salario mensual \$3,000.00
- ✚ Aguinaldo de 15 días de salario según la LFT
- ✚ Importe del aguinaldo por tener un año de antigüedad $(100.00 \times 15) = \$1,500.00$
- ✚ Prima vacacional de acuerdo a la LFT
- ✚ Importe de la prima vacacional $(100 \times 6 \times 2.5) = 150.00$
- ✚ Salario mínimo de la zona "A" \$45.24.

CONCEPTO	INGRESOS	INGRESOS EXENTOS
Aguinaldo	1500.00	$(30 \text{ SMG}) = 30 \times 45.24 = 1,357.20$
Prima Vacacional	150.00	$(15 \text{ SMG}) = 15 \times 45.24 = 678.60$

A continuación se presenta un cuadro para esquematizar los ingresos exentos y gravados.

CONCEPTO	INGRESOS	INGRESOS EXENTOS	INGRESOS GRAVADOS
Sueldo	\$ 3,000.00	0	3,000.00
Aguinaldo	\$ 1,500.00	1,357.20	142.80
Prima vacacional	\$ 150.00	678.60	0.00
Total	\$ 3,150.00	1,357.20	3,142.80

Para el cálculo del impuesto a retener sobre sueldos y salarios establece la Ley del Impuesto sobre la renta en los artículos 113,114 y 155 la mecánica o procedimiento para su determinación.

Art.113 Señala que la retención y entero es mensual, además describe la forma de determinar el ISR a cargo. Por lo anterior a base del impuesto es \$1,542.80, a esta cantidad se le aplica la tarifa mensual de ISR. El cálculo de la retención se realiza de acuerdo al periodo de pago (semanal, quincenal o mensual).

1. La empresa debe determinar la proporción de subsidio del periodo inmediato anterior de la siguiente forma.

$$\text{Prop. sub} = \frac{\text{Monto total de los pagos gravados de ISR}}{\text{Total de las erogaciones efectuadas}} = \frac{\$10,450,000.00}{7,525,000.00}$$

$$= \frac{\$10,450,000.00}{7,525,000.00} = .72$$

2. Se determina el subsidio no acreditarle disminuyendo a la unidad la proporción de subsidio y el resultado se multiplica por dos

$$1 - .72 = .28 \times 2 = .56 = \text{subsidio no acreditadle.}$$

3. Se determina el subsidio acreditarle disminuyendo a la unidad el Subsidio no acreditadle y la diferencia es el subsidio acreditarle

$$1 - .56 = .44 = \text{subsidio acreditarle}$$

Para determinar el ISR a retener o devolver subsidio se aplica la tarifa del artículo 115 correspondiente al crédito al salario de la siguiente forma:

Tarifa aplicable durante 2004, para el cálculo de la retención mensual:

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	PORCIENTO PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR %
\$	\$	\$	
0.01	439.19	0.00	3.00
429.20	3,727.68	13.17	10.00
3,727.69	6,551.06	342.02	17.00
6,551.07	7,615.32	822.01	25.00
7,615.33	9,117.62	1,088.07	32.00
9,117.63	En adelante	1,568.80	33.00

Tabla mensual artículo 114

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	POR CIENTO DE SUBSIDIO SOBRE EL IMPUESTO MARGINAL
0.01	439.19	0.00	50.00
439.20	3,727.68	6.59	50.00
3,727.69	6,551.06	171.02	50.00
6,551.07	7,615.32	410.97	50.00
7,615.33	9,117.62	544.04	50.00
9,117.63	18,388.92	784.39	40.00
18,388.93	28,983.47	2,008.22	30.00
28,983.48	En adelante	3,088.86	0.00

El procedimiento de nómina debe comprender todo lo relacionado con ella, independientemente de quien lo haga dentro de la organización: contabilizar la nómina o calcular las provisiones de gratificación o de prima vacacional son parte del proceso de

nómina porque están basados en datos del empleado y en los pagos efectuados a éstos. Lo mismo sucede con las declaraciones y pagos al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), o con el cálculo del subsidio acreditable o el porcentaje de riesgo de trabajo.

Llevar el control de los días de vacaciones por pagar y pagados, el control de fondo de ahorro o el control de préstamos son, también, parte del proceso de nómina porque finalmente van a derivar en un pago o un descuento al empleado. Así como proporcionar información a las revisiones de las autoridades fiscales, ya se trate del dictamen para el seguro social o para la SHCP, a través de declaraciones o del dictamen para efectos fiscales.

EJERCICIO.

Retención de la cuota obrero-patronal del IMSS La seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud. La Ley del Seguro Social establece que el patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores deberá retener las cuota que a estos les corresponda cubrir. El régimen obligatorio comprende los siguientes seguros:

- + Riesgos de trabajo
- + Enfermedad y maternidad
- + Invalidez y vida
- + Cesantía en edad avanzada y vejez
- + Guarderías y prestaciones sociales

El siguiente cuadro presenta los seguros y a quien le corresponde cubrirlos.

SEGURO	PATRON	TRABAJADOR
Riesgos de trabajo	X	
Enfermedad y maternidad	X	X
Invalidez y vida	X	X
Cesantía en edad avanzada y vejez	X	X
Retiro	X	
Guardería	X	

Para calcular la retención de la cuota, primero se tiene que determinar el salario base de cotización. (SBC) El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las comisiones, las gratificaciones, las primas, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador.

Para determinar el SBC se consideran elementos fijos y elementos variables. Los elementos fijos son aquellos ingresos que de forma permanente recibe el trabajador. Los elementos variables son aquellos que se otorgan por condiciones o circunstancias especiales.

ELEMENTOS FIJOS	ELEMENTOS VARIABLES
Salario ordinario	Premio de asistencia
Aguinaldo	Premio de puntualidad
Prima vacacional	Premio de productividad
Tiempo extraordinario permanente Etc.	Comisiones Etc.

Calculo del SBC

Esquema del cálculo del SBC por día:

Ejemplo: salario por día \$100.00

Salario por día	X	\$ 100.00
Aguinaldo por día	X (15x100/365)=	4.10
Prima vacacional por día	X (6x100x.25/365)=	0.41
SBC por día	X	\$ 104.51

Ejemplo de salario por día de \$200.00

Salario por día	X	\$ 200.00
Aguinaldo por día	X (15x200/365)=	8.21
Prima vacacional por día	X (6x200x.25/365)=	0.82
SBC por día	X	\$ 209.03

Calculo de la retención de la cuota obrera para aportar al IMSS Corresponde pagar íntegramente las cuotas señaladas para los trabajadores, en los casos en que estos perciban como cuota diaria el salario mínimo. El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al IMSS las cuotas obrero-patronales. En tanto que el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero- patronales respectivas. El pago de las cuotas obrero-patronales será por mensualidades vencidas a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente.

UNIDAD IV.

Contrato laboral.

4.1 Relaciones laborales de acuerdo a la Ley.

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 22 Bis.- Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley. En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias. Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado.

Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- ✚ Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
- ✚ Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- ✚ El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- ✚ El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; V. La duración de la jornada; VI. La forma y el monto del salario;
- ✚ El día y el lugar de pago del salario;
- ✚ La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley.
- ✚ Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Artículo 28.- En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes:

- a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;
- b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;
- c) La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente;
- d) Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente;

II.- El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará.

Artículo 28-A. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores.

Artículo 29.- Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Artículo 30.- La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.

Artículo 31.- Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Artículo 32.- El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III.

Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda

de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

4.2 Duración de las relaciones de trabajo.

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado. Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan

funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

4.3 Rescisión de las relaciones laborales.

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior. Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento. Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

4.3 Tipos de contratos laborales.

El resultado final se traduce en el nuevo personal contratado. Si los elementos anteriores a la selección se consideraron cuidadosamente y los pasos de la selección se llevaron a cabo en forma adecuada, lo más probable que el empleado sea idóneo para el puesto y lo desempeñe productivamente. Un buen empleado constituye la mejor prueba de que el proceso de selección se llevó a cabo en forma adecuada.

Contrato Por Tiempo Indefinido

El artículo 73 de la Ley Orgánica del Trabajo, afirma que un contrato se considerará indefinido cuando ninguna de las partes exprese abiertamente una relación de servicios basada en una obra determinada en un tiempo preestablecido.

Un contrato indefinido puede definirse como: —son aquellos que no fijan fecha para el inicio o fin de la relación laboral. Sin embargo, una vez que se renueva por 3 veces consecutivas el trabajador pasa a ser fijo y empieza a ser amparado por la inamovilidad laboral y prestaciones.

Contrato Por Tiempo Definido

El contrato definido es aquel en el cual se culmina la relación de servicios en una fecha previamente acordada entre las partes. Conforme a lo señalado en el artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo, esta modalidad es: —El contrato celebrado por tiempo determinado que concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.

Aunado a ello, el mencionado estatuto indica que después de dos prórrogas consecutivas, el contrato pasará a ser indefinido, con la salvedad de que las partes renueven la relación laboral en el mes siguiente al vencimiento del último acuerdo. Asimismo, los trabajadores no

podrán ofrecer sus servicios por un período mayor a los tres (3) años, quedando distribuido de la siguiente manera:

- ✚ Obreros: No más de un (1) año.
- ✚ Empleados y los obreros calificados: No más de tres (3) años

Contrato Para Una Obra Específica

En este tipo de contrato, es imprescindible que se especifique el tipo de actividad o labor que realizará el trabajador. El tiempo de duración del contrato no tendrá límite, y se extenderá durante el tiempo que sea necesario hasta finalizar la obra, considerándose culminada cuando se cumpla el trabajo encomendado.

Esta modalidad es mayormente utilizada para proyectos de la industria de la construcción y en él se debe especificar de forma explícita los siguientes aspectos: —es necesario que antes de firmar este contrato las partes comprueben los siguientes datos: obra que se realizará, cantidad y forma de pago, tiempo específico de duración de la relación, entre otrosll.

Asimismo, la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 75 establece que si una vez culminado este tipo de contrato, se celebra otro para una obra diferente se entenderá que las partes quisieron comprometerse, considerándose como un contrato de tiempo indefinido. Sin embargo, en la industria de la construcción no importa el número de contratos que se firmen consecutivamente, siempre calificarán dentro de esta categoría.

Para finalizar, alguna de las sanciones legales que acarrearía el incumplimiento de un contrato de trabajo, entre ellas tenemos: pérdida del puesto de trabajo para el empleado y, cancelación total del contrato de trabajo por parte del empresario.

Información Que Debe Contener Un Contrato De Trabajo

- ✚ Fecha de inicio y de finalización del contrato. En caso de ser un contrato de tipo indefinido solo deberá contener la fecha de inicio de la relación.
- ✚ Tipo de contrato que se firmará
- ✚ Razón social de la empresa.
- ✚ Nombres, apellidos, nacionalidad, estado civil, cédula de identidad y cargo del representante de la empresa y del trabajador que acepta las condiciones de la nueva relación laboral.
- ✚ El contrato debe informar acerca de la existencia o no de un período de prueba, el cual no deberá exceder de tres (3) meses según la Ley Orgánica del Trabajo.
- ✚ Descripción del puesto de trabajo o cargo que ocupará el trabajador.
- ✚ Es necesario que se refleje el monto de sueldo mensual, su forma y lugar de pago, así como demás beneficios adicionales (vacaciones, bono vacacional, prestaciones sociales, entre otros).
- ✚ Duración de la jornada de trabajo (tiempo completo o parcial).
- ✚ Lugar donde se prestará en servicio
- ✚ Convenio colectivo de acuerdo a la relación laboral que se establecerá (Sólo si la empresa cuenta con uno).
- ✚ Cuando se firma un convenio de trabajo, tanto el empresario como el empleado deben tener una copia.

4.4- Ejemplo de contrato laboral.

Ejemplo de contrato individual de trabajo:

Contrato individual de trabajo que celebran por una parte nueva empresa , representada en este acto por el licenciado ramón González Zanella, a quien en lo sucesivo se le denominara el patrón y por la otra la C. María Teresa Almira Robles y a quien en lo sucesivo se le denominara la trabajadora al tenor de las siguientes:

DECLARACIONES

A) Declara LA TRABAJADORA:

1.- Haber nacido el día 15 de Febrero de 1970 tener 38 años de edad, de nacionalidad mexicana con domicilio ubicado en Marcos Mejora 51 int. 6ª, Col. Del Sur

2.- Tener los conocimientos y experiencia necesarios para prestar sus servicios al EL PATRON en el puesto de RECEPCIONISTA.B) Declara EL PATRÓN:

1.- Ser una Sociedad Mercantil Mexicana, constituida conforme a las leyes del País.

2.- Tener su domicilio en Augusto Rodín II Despacho C2, Col. Del Valle.

3.- Tener por Objeto Social el de Ventas.

4.- Desear utilizar los servicios de LA TRABAJADORA, para desempeñar el puesto de RECEPCIONISTA y los demás que sean similares a dicha actividad.

C L A U S U L A S

SEGUNDA.- La TRABAJADORA se obliga a prestar sus servicios personales subordinados a EL PATRON consistentes en el puesto de RECEPCIONISTA, desempeñándolos bajo la dirección y dependencia de EL PATRON y en general todos aquellos que estén relacionados con esa actividad como son de manera enunciativa y no limitativa:

Coordinación de la administración de la empresa; Coordinación de la contabilidad externa, Revisión de la cobranza, Seguimiento de facturación de los cierres mensuales de proyectos, Control estricto de los movimientos de los estados de cuenta de la empresa así como de las entradas y salidas, Seguimiento de clientes, Programación de citas con nuevos prospectos, Elaboración de reportes de pago a proveedores, Elaboración de recibos, Seguimiento del

archivo, Asistencia a la Dirección General ; sin perjuicio de cualesquiera otros que éste le encomiende, debiendo desempeñar sus servicios en el domicilio de la empresa.

TERCERA.- Los servicios contratados en los términos del presente contrato conforme a la cláusula que antecede los desempeñara LA TRABAJADORA, en el D. F., pero EL PATRON podrá en cualquier momento fijar a LA TRABAJADORA otro lugar de trabajo dentro del Valle de México.

CUARTA.- Por sus servicios a EL PATRON, durante la vigencia del presente contrato, LA TRABAJADORA percibirá un salario mensual por la cantidad de **\$4,830.00**, con las deducciones correspondientes por la cantidad de \$ 483.00 por concepto de SAR. Y \$ 895.00 por concepto de cuota al I.M.S.S., resultando un NETO A PAGAR de **\$3,452.00** (Tres mil cuatrocientos cincuenta y dos pesos 00/100 M. N.), en el que queda comprendido el pago correspondiente a séptimos días y días de descanso obligatorio que establece la Ley Federal del Trabajo o en que pueda convenir a EL PATRON, mismo que será cubierto los días 1° y 16 de cada mes o el día próximo hábil en caso de ser sábado o domingo; en el domicilio de la empresa.

QUINTA.- Las partes convienen en que los servicios de LA TRABAJADORA son de carácter estrictamente confidencial, por lo que el puesto para el que será contratada se considerará de confianza para todos los efectos legales.

SEXTA.- La duración de la Jornada de Trabajo será de lunes a viernes, de las 9:00 horas. a las 18:00 horas. Con un descanso para reposar y tomar sus alimentos de las 2:00 a las 3:00 horas; tomándolas como mejor convenga a LA TRABAJADORA. Siendo esta la duración máxima de la jornada y quedando estrictamente prohibido el trabajar horas extras sino con el consentimiento previo y permiso por escrito debidamente firmado por EL PATRON, en el que se señale, la fecha, las horas, el motivo, y el monto a pagar, sin que exceda de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

SEPTIMA.- Para efectos del Seguro Social EL PATRON dará de alta a LA TRABAJA.

OCTAVA.- LA TRABAJADORA disfrutará de un periodo anual de vacaciones en los términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo obligándose a firmar constancia de estas así como del pago de la prima correspondiente.

NOVENA.- EL PATRON se reserva el derecho a dar por terminado el presente contrato en cualquier tiempo, en caso de que LA TRABAJADORA no cumpla con las obligaciones que contrae y con las que se derivan de la Ley de la Materia.

DECIMA.- LA TRABAJADORA reconoce que todos los artículos, estudios, escritos, formatos, expedientes, documentos, libros, mobiliario, información verbal que se le proporcione con motivo de la relación de trabajo, así como los que la propia trabajadora prepare o formule con relación con sus servicios; son propiedad exclusiva de EL PATRON en todo tiempo y se obliga a conservarlos en buen estado, a no sustraerlos del lugar de trabajo salvo por necesidades de servicio y con autorización expresa y por escrito de EL PATRON en el momento en que así se requiera por lo que en caso contrario se le responsabilizara de cualquier pérdida o faltante.

DECIMO PRIMERA.- LA TRABAJADORA se obliga a no divulgar ninguno de los aspectos de los negocios de EL PATRON, ni proporcionara a tercera persona, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna sobre los sistemas y actividades de cualquier clase que observe de EL PATRON y no en el desarrollo de sus actividades y no mostrara a terceros los documentos, expedientes, escritos, artículos, contratos, bitácora, estados de cuenta, y de más materiales e información que le proporcione.

DECIMO SEGUNDA.- LA TRABAJADORA se obliga no obstante de la rescisión del presente contrato, a no divulgar ni a servirse personalmente de los negocios de EL PATRON, que fueren de su conocimiento con motivo de la relación de trabajo ni a proporcionar a terceros la información y documentos señalados en la cláusula que antecede. Para el caso contrario LA TRABAJADORA quedara sujeta a la responsabilidad civil por

daños y perjuicios que causare a EL PATRON, así como a las sanciones de carácter penal.

DECIMO CUARTA.- Ambas partes contratantes declaran que respecto a las obligaciones y derechos que mutuamente les corresponde en sus respectivas calidades de Patrón y de Trabajadora y que no hayan sido motivo de cláusula expresa en el presente contrato.

Leído que fue por ambas partes este documento ante los testigos que también firman e impuestos de su contenido y sabedores de las obligaciones que contraen, lo firman por duplicado en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los 2 días del mes de octubre del año 2012 .

EJEMPLO 2.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

**GENERALES DE LA PERSONA
TRABAJADORA**

Nombre _____
Sexo _____
Edad _____
Estado Familiar _____
Profesión ú Oficio _____
Domicilio _____
Residencia _____
Nacionalidad _____
DUI No. _____
Expedido en _____
el _____ de _____
Otros datos de Identificación _____
NIT _____

GENERALES DEL CONTRATANTE PATRONAL

Nombre _____
Sexo _____
Edad _____
Estado Familiar _____
Profesión ú Oficio _____
Domicilio _____
Residencia _____
Nacionalidad _____
DUI No. _____
Expedido en _____
el _____ de _____
Otros datos de Identificación _____
NIT _____
Actividad Económica de la Empresa: _____

NOSOTROS

(Nombre del Contratante Patronal) (En representación de: razón Social)

(Nombre de la persona trabajadora)

De las generales arriba indicadas y actuando en el carácter que aparece expresado, convenimos en celebrar el presente Contrato Individual de Trabajo sujeto a las estipulaciones siguientes:

a) CLASE DE TRABAJO O SERVICIO:

El trabajador se obliga a prestar sus servicios al patrono como _____

b) DURACIÓN DEL CONTRATO Y TIEMPO DE SERVICIO:

El presente Contrato se celebrará por: _____

(Tiempo indefinido, plazo ú obra. Si es por tiempo o plazo determinado, indicar la razón que motiva tal plazo)

|

Fecha desde la cual la persona trabajadora presta servicios al patrono sin que la relación laboral se haya disuelto.

c) LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y DE ALOJAMIENTO:

El lugar de prestación de los servicios será: _____

y el trabajador habitará en _____

dado que la empresa (si) (no) le proporciona alojamiento

d) HORARIO DE TRABAJO:

Del día _____ al día _____, de _____, a _____

Y de _____ a _____

Día _____ de _____ a _____

Semana Laboral _____ horas.

Únicamente podrán ejecutarse trabajos extraordinarios cuando sean pactados de común acuerdo entre el Patrono o Representante Legal o la persona asignada por éstos y la persona trabajadora.

e) SALARIO: FORMA, PERÍODO Y LUGAR DEL PAGO:

El salario que recibirá la persona trabajadora, por sus servicios será la suma de _____

(Indicar la forma de remuneración, por unidad tiempo, por unidad de obra, por sistema mixto, por tarea, por comisión, etc)

Y se pagará en dólares de los Estados Unidos de América en _____

(Lugar de pago: Ciudad)

(Casa, Oficina, etc.)

Dicho pago se hará de la manera siguiente: _____

(Semanal, quincenalmente, etc., por planillas, recibos de pagos, etc.)

La operación del pago principiará y se continuará sin interrupción, a más tardar a la Terminación de la jornada de trabajo correspondiente a la respectiva fecha en caso de reclamo del trabajador originado por dicho pago de salarios deberá resolverse a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes.

f) HERRAMIENTAS Y MATERIALES:

El patrono suministrará a la persona trabajadora las herramientas y materiales siguientes:

i) En el presente Contrato Individual de Trabajo se entenderán incluidos, según el caso, los derechos y deberes laborales establecidos por las Leyes y Reglamentos, por el Reglamento Interno de Trabajo y por el o los Contratos Colectivos de Trabajo que celebre el patrono; los reconocidos en las sentencias que resuelvan conflictos colectivos de trabajo en la empresa, y los consagrados por la costumbre.

j) Este contrato sustituye cualquier otro Convenio Individual de Trabajo anterior, ya sea escrito o verbal, que haya estado vigente entre el patrono y la persona trabajadora, pero no altera en manera alguna los derechos y prerrogativas del trabajador que emanen de su antigüedad en el servicio, ni se entenderá como negativa de mejores condiciones concedidas a la persona trabajadora en el Contrato anterior y que no consten en el presente.

En fe de lo cual firmamos el presente documento por triplicado en: _____

(Ciudad)

A los _____ días del mes _____ de _____

(f) _____
PATRONO O REPRESENTANTE

(f) _____
TRABAJADOR(A)

SI NO PUEDE EL(LA) TRABAJADOR(A) FIRMAR:



(f) _____
A ruego del Trabajador(a)

Huellas digitales del trabajador(a)

EJEMPLO 3.

GUIA DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO, que celebran por una parte la persona física/moral denominada _____, representada por el Sr. _____, a quien en lo sucesivo se le denominará para efectos de este contrato como “EL PATRÓN”, y por la otra el Sr. _____, a quien se denominará como “EL TRABAJADOR”; quienes están conformes en sujetarse a las cláusulas que más adelante se señalarán así como en las siguientes

DECLARACIONES I. El Patrón manifiesta ser persona física/moral legalmente constituida conforme a las leyes, con el objeto social _____ y con domicilio ubicado en _____, de la ciudad de _____. II. El trabajador, declara llamarse como ha quedado escrito, de _____ años de edad, sexo _____, estado civil _____ y con domicilio ubicado en _____, de la ciudad de _____.

CLAUSULAS

PRIMERA. El presente contrato lo celebran las partes por tiempo indeterminado, de conformidad con lo que establece la Ley.

SEGUNDA. El trabajador prestará sus servicios al patrón con el puesto de _____ en el domicilio del patrón antes citado, y percibirá como salario diario la cantidad de \$ _____ (letra _____).

TERCERA. Las partes convienen que el trabajador Sr. _____ prestará sus servicios al patrón los días _____, en un horario de _____ (especificar horario y duración de la jornada diaria y semanal, tipo de jornada de que se trate si es diurna, nocturna o mixta y señalar tiempo de descanso diario) _____.

CUARTA. Las partes convienen en que el día de descanso semanal del trabajador será el o los días _____ de cada semana.

QUINTA. Las partes, convienen en que el salario que percibirá el trabajador, será pagado en moneda de curso legal el día ____ (especificar forma y lugar de pago)_____.

SEXTA. Son Días de descanso obligatorio el primero de enero, primer lunes de febrero en conmemoración al 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo, el 1o de mayo, el 16 de septiembre, tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 de noviembre, 1o de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del PEF, 25 de diciembre, y los días que sean determinados por las Comisiones Electorales Estatales o Federales para periodos de Elecciones, con pago de salario íntegro cuando correspondan dentro del periodo de contratación.

SEPTIMA. El trabajador, al cumplir un año de servicio o fracción de este al termino del contrato de trabajo que hoy se suscribe tendrá derecho al pago de seis días de vacaciones o fracción de estas en el caso citado anteriormente, así como al pago del 25% por concepto de Prima Vacacional, de conformidad con lo establecido por los diversos 76,77 y relativos de la ley laboral.

OCTAVA. Anualmente o en fracción de éste, el trabajador tendrá derecho al pago de 15 días de Aguinaldo o a fracción de éste por el tiempo prestado, de conformidad con lo que establece el artículo 87 de la Ley del Trabajo.

NOVENA. El empleado se obliga en términos de lo establecido por el diverso 134 de la Ley a someterse a todos los reconocimientos y exámenes médicos que el Patrón indique.

DECIMA. El presente contrato obliga a las partes a lo expresamente pactado, conforme a lo que señala al diverso 31 de la Ley.

DECIMA PRIMERA. El trabajador se obliga a observar y respetar las disposiciones del reglamento interior del trabajo que existe en la Empresa, so pena de incurrir en alguna de las causales establecidas por la Ley.

DECIMA SEGUNDA. El trabajador se obliga a acatar todas y cada una de las disposiciones respecto a la capacitación y adiestramiento, planes y programas que para el efecto tenga la Empresa, de conformidad por lo establecido por la Ley.

DECIMA TERCERA. El trabajador se obliga a acatar las disposiciones de seguridad e higiene, que se llevan a efecto en la Empresa, en los términos de la Ley. DECIMA CUARTA. Lo no previsto en este contrato se regirá por todas y cada una de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA QUINTA. Se reconoce expresamente que el presente contrato se celebra por tiempo indeterminado. Leído que fue el presente contrato por las partes firman al margen en la primera y al calce para constancia y aceptación, ante la presencia de dos testigos a los días _____ de _____ de _____.

TRABAJADOR.

PATRON.

TESTIGO.

TESTIGO.

Normas protectoras y privilegios del salario

Artículo 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 100.- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

Artículo 104.- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 105.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 108.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Artículo 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Criterios de evaluación:

No	Concepto	Porcentaje
1	Trabajos Escritos	10%
2	Actividades web escolar	20%
3	Actividades Áulicas	20%
4	Examen	50%
Total de Criterios de evaluación		100%

Bibliografía básica y complementaria:

- De la Rosa Consultores. (2008). Nóminas, Salarios y Prestaciones.
- Borrel, M. (2010). Taller de prácticas laborales y de seguridad social. Tax Editores Unidos.
- Borrel, M. (2010). Ley del Seguro Social. SISTA.
- Ley Federal del Trabajo. (2019). ISEF.
- Fisco Nominas. (2019). ISEF
- Ferrer López, Miguel Ángel. (2019). Como confeccionar Nominas y Seguros Sociales. DEUSTO.