



**Nombre de alumno: David Ramírez
Lopez**

**Nombre del profesor: Reynaldo
Francisco Manuel**

**Nombre del trabajo: Mapa
Conceptual**

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Submódulo II

Grado: 4° cuatrimestre

Grupo: BRH05EMC0120-A

Comitán de Domínguez Chiapas a 14 de septiembre del 2021.

ELEGIR UN RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN

CLAVE 1

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

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.

Excluye: los gastos en pasajes y viáticos, alimentación y en general los gastos reembolsables al trabajador.

CLAVE 3

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 Y 7

Clave 4 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.

1.2 INFORMACIÓN QUE DEBERÁ CONTENER EL CUADRO DE ANTIGÜEDADES

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.

EXPEDIR COMPROBANTES FISCALES

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.,

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.

SAT

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

PERCEPCIONES

DEFINICIÓN

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.

EN PUBLICIDAD

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.

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 tiene 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.

1.4 CARACTERÍSTICAS DE LA PERCEPCIÓN

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.

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%.

1.5 PRESTACIONES DE LEY

DEFINICIÓN

En nuestro país los patrones 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.

PRESTACIONES DE LEY EN MÉXICO

1. Jornadas de trabajo
2. Descansos
3. Vacaciones
4. Prima vacacional
5. Aguinaldo
6. Capacitaciones
7. Repartos 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.

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 periodo 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. 22 El objetivo es que el empleado tenga un dinero extra a sus ingresos normales para costear sus vacaciones.