



**Mi Universidad**

## **Ensayo**

*Nombre del Alumno: Yadira Castellanos Valencia*

*Nombre del tema: Reporte de nómina y Contrato laboral*

*Parcial: 2*

*Nombre de la Materia: Sub modulo I*

*Nombre del profesor: Andrés Morales Martínez*

*Nombre de la Licenciatura: Tec. En Recursos Humanos*

*Cuatrimestre: 2do*

## INTRODUCCION

Una nomina es un documento que a modo de recibo de salario individual en el que la empresa acredita el pago de las diferentes cantidades que forman el salario, periodicamente la empresa debe proceder a liquidar y contabilizar su respectiva nomina, la cual es el documento de soporte donde el empleador relaciona los pagos de cada periodo contable con trabajadores.

A lo largo de la historia el hombre a desarrollado un sin numero de actividades para obtener beneficios, es por ello que se realiza una actividad determinada para obtener retribucion, a ello se le conoce como trabajo, para la formalidad de esa actividad implica elaborar un contrato de trabajo, el contrato de trabajo es un acuerdo donde el trabajador presta servicios subordinados al empleador a cambio de una remuneracion, constituyendose asi el elemento esencial la subordinacion.

En el siguiente trabajo se ha desarrollado todas las carecteristicas que engloba la nomina y un contrato de locacion de servicios.

## “CONCEPTO DE NOMINA”

El concepto de nómina se refiere a toda la plantilla de empleados que forma parte de una empresa; en ella se registran todos los datos referentes al salario de cada trabajador que presta sus servicios a una empresa, como las percepciones salariales y las no salariales, las retenciones o las deducciones, etc.

Es un documento que debe ser emitido de forma obligatoria por cualquier empresa, independientemente de cuál sea su giro, para efectos de fiscalización laboral. Todas las empresas están obligadas por la ley a preparar mensualmente el registro de pago de la remuneración a todos sus empleados y a cualquiera que les preste un servicio.

Es un aspecto muy importante en la contabilidad financiera de una empresa por varias razones. En primer lugar, debido a que los impuestos derivados de la misma afectan significativamente al ingreso neto de la empresa. Además, es también esencial para el bienestar de los trabajadores, por lo que, en muchas ocasiones, el salario es uno de los métodos más efectivos para motivar a los empleados; por esa razón, es tan importante que se les pague con exactitud y oportunamente con las retenciones y deducciones correctas.

## “TIPOS DE NOMINA”

Existen dos tipos de nóminas, de las cuales se desglosan más, estos dos tipos son:

- **NOMINAS POR PUESTOS DE TRABAJO**

Las nóminas por puesto de trabajo son aquellas que difieren dependiendo del cargo de la persona. Se dividen en dos tipos:

- Nómina para personal ejecutivo.
- Nómina general.

La nómina para personal ejecutivo es la que se elabora para los altos cargos de una empresa. La nómina general es para los demás. La principal diferencia entre estos dos tipos de nóminas es la confidencialidad de la información. En las nóminas para personal ejecutivo, los datos se manejan de una forma más discreta.

- **NOMINAS POR TIEMPO.**

Las nóminas por tiempo son las que dependen del tiempo en el que se paga el salario. Se dividen en cuatro tipos:

- Nómina semanal: Es cuando los trabajadores reciben su salario cada semana.
- Nómina catorcenal: Aquí, el salario se paga cada 14 días. Algunos la confunden con la quincenal, pero no son lo mismo.
- Nómina quincenal: El salario se paga cada 15 días.
- Nómina mensual: Se paga el salario de los trabajadores cada 30 días. Sin embargo, dependiendo del caso, se puede ajustar a 28, 29 o 31 días.

Cuando se habla de nóminas por tiempo, las más comunes son la quincenal y mensual, adicionalmente, también existen otros tipos de nóminas como las prorrateadas, las de baja por enfermedad, o las de horas extras.

## “NOMINAS EN EL SOFTWARE CONTABLE”

Un software de nómina es un programa digital, alojado en la nube o de forma local, para la gestión de nómina de una empresa y de almacenamiento de información. Si implementas un software de nómina en tu empresa el programa se encargará de calcular el salario de tus empleados con todo y deducciones, variables como horas extra, impuestos y descuentos según su contrato. Además de que optimizará tu gestión de recursos humanos al permitirte archivar todos los datos correspondientes de tus empleados como sus documentos de contratación y las nóminas generadas.

¿Para qué sirve un software de nómina?

Una automatización de tu gestión de nóminas te ofrece ventajas instantáneas en términos de tiempo, costo, precisión y organización, ya que reduce la carga de trabajo de tu equipo responsable, al realizarse automáticamente los cálculos respectivos en cuestión de minutos.

¿Cuáles son los beneficios que podrás obtener al contar con un software de nómina?

En las empresas en las que realizan sus nóminas manualmente, algunas cuentan con un empleado fijo dedicado su captura, sin embargo, otras empresas no se pueden dar ese lujo, por lo que su personal de recursos humanos o de contabilidad tiene que cubrir estos procesos, generando una sobrecarga de trabajo que, en fechas de pago, les impide ocuparse de sus demás actividades. Además de que con la captura manual se suelen cometer algunos errores que generan costes a la empresa y tiempo de ajustes.

## “EJERCICIOS PRACTICOS”

Devengado		Apropiaciones de nómina	
Sueldo básico	1.000.000	<b>Seguridad social</b>	
Comisiones	200.000	Salud (8%)	123.250
Horas extras	150.000	Pensión (12%)	174.000
Recargo nocturno	50.000	Arl (0,522%)	7.569
Recargo festivo	50.000	<b>Total</b>	<b>304.819</b>
Auxilio de transporte	88.211	<b>Aportes parafiscales</b>	
<b>Total devengado</b>	<b>1.538.211</b>		
<b>Deducciones</b>		Sena (2%)	29.000
		Cajas de compensación (4%)	58.000
Aportes a salud	58.000	Icbf (3%)	43.500
Aportes a pensión	58.000	<b>Total</b>	<b>130.500</b>
Crédito por libranza	100.000	<b>Prestaciones sociales</b>	
Cuota sindicato	20.000	Priama de servicios	128.133
Cuota cooperativa	30.000	Cesantías	128.133
Embargo judicial	150.000	Intereses sobre cesantías	15.376
<b>Total deducciones</b>	<b>416.000</b>	Vacaciones	52.125
<b>Neto a pagar</b>	<b>1.122.211</b>	<b>Total</b>	<b>323.767</b>
		<b>Total apropiaciones</b>	<b>759.086</b>
		<b>Total nómina</b>	<b>2.297.297</b>

## “RELACIONES LABORALES DE ACUERDO A LA LEY”

Las relaciones laborales son comunicaciones sociales que están basadas en un acuerdo celebrado entre un empleado y un empleador, por el cual el primero se compromete a realizar algún trabajo por un honorario garantizado por el segundo. Este tipo de interacción debe llevarse a cabo de acuerdo con las leyes establecidas por el Estado. Es importante destacar que, tanto una persona física como una entidad legal pueden actuar como empleadores.

La importancia de un contrato escrito es necesaria porque supone un grado de protección suficientemente elevado de los empleados frente a posibles despidos. El contenido de esas relaciones jurídicas se reduce en la mayoría de los casos al hecho de que un empleado se compromete a realizar un trabajo en su especialidad.

El desempeño de la actividad laboral presupone la subordinación del especialista a las normas laborales internas establecidas en la organización. Se puede adoptar un convenio colectivo de trabajo en la organización, lo que da testimonio de la aparición de derechos y obligaciones adicionales.

Con frecuencia las relaciones laborales consideran:

- Las relaciones entre el empleador y los empleados.
- Entre los gerentes y los subordinados.
- Entre los trabajadores y otros empleados.
- Entre la dirección y el personal.

Las relaciones laborales se forman bajo la influencia del entorno social y dependen de las acciones de las estructuras de gestión, cuya tarea es garantizar el cumplimiento de los principios de asociación constructiva, así como la



elaboración y el mantenimiento de relaciones laborales basadas en la cooperación empresarial mutua.

## “DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO”

La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial se hará constar por escrito, garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador (Art. 39-C, lft).

El artículo 39-D de la lft estipula que los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. Dentro de una misma empresa o establecimiento no podrán aplicarse, en forma simultánea o sucesiva, periodos de prueba o de capacitación inicial al mismo trabajador, ni en más de una ocasión ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial, y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado. El tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

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 (Art. 38, lft). Si al vencer el término que se fijó subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 39-A de la lft, en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de 30 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 hace referencia el párrafo anterior podrá extenderse hasta 180 días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección, administración de la empresa, establecimiento

de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

## “TIPOS DE CONTRATOS LABORALES”

- Contrato por Obra o Tiempo Determinado

El artículo 37 señala que un tiempo determinado puede únicamente estipularse cuando lo exige la naturaleza del trabajo que se va prestar o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. De igual manera se incluyen en este tipo las relaciones de trabajo para la explotación de minas.

- Contrato por Tiempo Indeterminado

Comprende las relaciones de trabajo indeterminadas o que exceden los 180 días. En este caso, podrá establecerse un periodo de prueba, el cual no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. Importante aclarar que el periodo de prueba podrá extenderse hasta 180 días, solo cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración.

- Contrato Periodo de Prueba

La adición del artículo 39-A de la LFT dispone que en el caso de los periodos de prueba —que serán de 30 y de hasta 180 días, para trabajos administrativos, técnicos o de especialización—, al término de este periodo, si el patrón decide no continuar la relación laboral, deberá tomar en cuenta la opinión de la Comisión de Capacitación, Adiestramiento y Productividad para poder despedir al trabajador.

- Contrato por Capacitación Inicial

A fin de promover el empleo formal se estableció una nueva modalidad de relación de trabajo, con el fin de que las personas que no tienen experiencia la adquieran al prestar sus servicios personales subordinados, conocida como capacitación inicial. De acuerdo con el artículo 39-B de la LFT, se considera que hay una relación de trabajo por capacitación inicial cuando un trabajador se obliga a prestar servicios subordinados bajo la dirección y mando del patrón, con la finalidad de

que el primero adquiriera los conocimientos o habilidades necesarias para la actividad para la que vaya a ser contratado.

- **Contrato por Relación de Trabajo por Temporada**

La ley contempla en su artículo 39-F que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, mes o año.

## “EJEMPLO DE CONTRATO LABORAL”

### Contrato de trabajo

\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ se celebra un contrato de trabajo entre el C. \_\_\_\_\_ a quien en adelante se denominará patrón ubicado en \_\_\_\_\_ con nacionalidad \_\_\_\_\_ y RFC \_\_\_\_\_ y el C. \_\_\_\_\_ a quien en adelante se denominará empleado o trabajador ubicado en \_\_\_\_\_ con nacionalidad \_\_\_\_\_ y RFC \_\_\_\_\_.

### Declaraciones

1. Ambos declaran contar con capacidad legal para obligarse.
2. El patrón ser persona \_\_\_\_\_ y el trabajador persona \_\_\_\_\_.
3. Celebrar de forma voluntaria el presente contrato.

### Clausulas

Primera: El colaborador por este contrato se obliga a realizar el trabajo asignado.

Segunda: El presente contrato tendrá una duración de (tiempo).

Tercera: El patrón pagará la totalidad del contrato siempre y cuando el empleado realice lo establecido dentro de los plazos que se le indiquen.

Cuarta: El empleado por la prestación de sus servicios recibirá un total de (cantidad) MXN, el cual se pagará los (días) así como todas las prestaciones que estipula la LFT.

Quinta: El trabajador acepta los términos y condiciones establecidos en el reglamento interno de trabajo.

Sexta: El horario laboral comprende de las (horario).

## “CONCLUSION”

El tema de la nómina es muy extenso y complicado es por ello que es muy importante mantenerse capacitado y actualizado en las diferentes leyes que rigen la materia de nómina, ya que a lo largo de la realización de este trabajo profesional pude observar que el denominador común de esa gran cantidad de problemas en empresas de diferentes giros, condiciones o número de empleados, es la falta de capacitación integral de quienes intervienen en el proceso de elaboración de nóminas.

El contrato de trabajo es aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.

Se trató de integrar en este trabajo profesional todos los conceptos básicos de una nómina y un contrato laboral a fin de llegar a un entendimiento claro de ellos, en lo personal llegué a un entendimiento más profundo de los componentes de una nómina así como su desarrollo y el proceso de un contrato laboral.