

**Nombre de alumno:**

**Alan Francisco Gallegos Morales**

**Nombre del profesor:**

**Yaneth del Rocío Espinoza**

**Nombre del trabajo:**

**Mapa conceptual**

PASIÓN POR EDUCAR

**Materia: Submódulo 1 y 2**

**Grado: 6to Cuatrimestre**

**Grupo: Único**

# Cuadro de antigüedad para calcular percepciones

## SALARIO

Pago de servicio o trabajo prestado y se le relaciona con el trabajo intelectual preponderadamente liquidado quincenalmente o en otro periodo

Este concepto es indudablemente técnico, con ello se identifica con los labores de carácter físico y liquidado semanalmente

Salario se refiere a la cantidad de dinero que se le a un trabajador por su trabajo o servicio y que sirve para el calculo de prestaciones, se relaciona con el trabajo intelectual.

## COMPENSACION

Compensación con el aspecto monetario o financiero pero no debe descartarse que también están los tipos no financieros como al reconocimiento al trabajo

Es una función administrativa de Recursos Humanos que promueve la determinación de un sistema gerencia para la determinación, remuneración, y su estructura respectiva

Se refiere a un conjunto de compensaciones monetarias y compensaciones no monetarias, que los empleados reciben a cambio de su trabajo.

## SUELDO

Proviene del latín "solárium" que significa sal o de sal, mientras que la palabra sueldo viene del latín "solidum" que significa sólido

Realmente deberíamos utilizar la palabra estipendio, que según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, proviene del latín, stipedium que significa paga o remuneración que se le da a alguien por su servicio.

## CLASIFICACION DE LAS RENUMERACIONES

Remuneración extrínseca: Es aquel beneficio, sueldo, prestación, o salario que recibe el empleado de parte del patrón. Remuneración intrínseca: Se proporciona directamente al empleado y que sale de su interior producto de satisfacción o un gusto

Remuneración económica o financiera: Aquella que le cuesta dinero a la empresa producto de las obligaciones contractuales y legales. Remuneración no económica: Principalmente por una serie de factores motivacionales que no resultan costosos

Remuneración directa: Corresponde a sueldos, salarios, bonos, incentivos, remuneraciones extraordinarias, aguinaldos, premios, o cualquier otra cantidad de dinero. Remuneración indirecta: Aquella que el empleado no recibe dinero, sino beneficios por conducto de terceras personas, o servicios en especie como seguros de vida.

Remuneración fija: Percepción o cantidad de dinero, que recibirá el empleado de manera garantizada ya sea de manera, quincenal, mensual, o anual. Remuneración variable: Aquella que no esta garantizada y cuyo monto o cantidad de dinero a recibir dependerá de los resultados de la empresa.

## CALCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO ( SDI )

Sólo se suman los 365 días del año, más quince días de aguinaldo, más 1.5 días. Esto último es el resultado de la multiplicación de 6 días de vacaciones por 25% de la prima vacacional

### EJEMPLO

365 días del año  
15 días de aguinaldo  
1.5 días (6 días por 0.25= 1.5)  
La suma de estos días es 381.5  
Este se divide entre 365 días y se obtiene 1.0452; cantidad conocida como el factor de integración mínimo, que se usa para determinar el salario diario de un empleado

Si el empleado gana \$100 diarios se multiplica por el factor de integración calculado (1.0452), el resultado de esta operación es 104.52 y listo esa cantidad es el Salario Diario Integrado.

El Salario Diario Integrado puede ser modificado por los días de vacaciones del empleado o si las prestaciones de Ley son superiores. Regularmente estos cambios deben presentarse ante el IMSS.

## REGIMEN DE CONTRATACION

De acuerdo con el Sistema de Administración Tributaria (SAT) existen nueve regimenes de contratación del trabajador

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 Incluye: aguinaldos, comisiones sobre ventas que complementan el sueldo base, primas vacacionales, bonificaciones, incentivos, gratificaciones, bonos de productividad y crédito al salario.

Pagos al personal que no depende de la unidad económica y que cobró exclusivamente con base en honorarios, comisiones o iguales; 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

La palabra jubilación hace referencia al resultado de jubilarse (dejar de trabajar por razones de edad, accediendo a una pensión), también permite nombrar al pago que percibe una persona cuando está jubilada.

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

### 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

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. 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 terminarlás 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

## CUADRO DE ANTIGUEDADES

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

Dicha antigüedad constituye la base para calcular y pagar las diferentes prestaciones legales que establece la LFT y las prestaciones extralegales contenidas en los contratos individuales o colectivos, tales como vacaciones, prima vacacional y de antigüedad

El artículo 158 de la LFT estipula que los patrones tienen obligación de determinar la antigüedad tanto de los trabajadores de planta como de los eventuales a su servicio, a través de la formulación de un cuadro general de antigüedades.

### INTEGRACION DE LA COMISION MIXTA PARA ELABORAR EL CUADRO DE ANTIGUEDADES

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

## PERCEPCIONES Y DEDUCCIONES

Las percepciones son la cantidad de dinero que vas a recibir por las funciones que realizas dentro de la compañía. Es decir que son literalmente tus ingresos. Se componen de: Salario. La cantidad de dinero que recibes por tu trabajo.

Bonos. Pueden ser por desempeño, antigüedad, cumplimiento de metas, etc.

Horas extras

Primas. Por ejemplo la prima vacacional, que es pagarte los días correspondientes a tus días de vacaciones durante el año

Comisiones. Esta aplica en caso de que te desempeñes en el área de ventas

Subsidios. Un ejemplo de esta es el subsidio del empleo, aprende más sobre este aquí

La Ley Federal de Trabajo (LFT) establece distintas percepciones que deben ser consideradas y añadidas al salario base de cualquier trabajador. Algunas percepciones son obligatorias, mientras que otras son opcionales.

### DEDUCCIONES

Se debe tener mucho cuidado con esto, y es tu deber vigilar que no se vulneren tus derechos laborales como trabajador de la empresa. Siempre es importante verificar el tipo de deducciones que se te hacen cada periodo de pago. Las razones por las cuales se te pueden hacer deducciones de nómina son las siguientes

Pago de deudas a la empresa. Si la compañía otorga un préstamo de dinero al trabajador, se le podrá deducir el pago de la misma cada vez que se le pague la nómina.

Abonos al INFONAVIT y FONACOT. Si el trabajador obtiene un crédito del INFONAVIT o del FONACOT, se le podrá descontar el pago correspondiente mensual en cada recibo de nómina.

Caja de Ahorro. Algunas empresas tienen caja de ahorro como prestación, puede ser que pongan un peso por cada peso que ponga el trabajador

Cuentas Sindicales. En caso de que se contrate al empleado por medio de un sindicato, se tendrá que aportar a este una determinada cantidad

Fondo para el Retiro. Si la empresa da como prestación la aportación voluntaria del Fondo para el Retiro, se podrá deducir de su pago una cantidad para destinaria allí

ISR. Es el Impuesto Sobre la Renta y es de ley que se le descuenta al trabajador, es uno de los impuestos que se le descuenta al llamado sueldo bruto

Seguro Social. También es de ley el pago al Seguro Social, cada trabajador deberá contar con este servicio médico gratuito cada que se enferma