



Nombre de la maestra: Yaneth del Rocio

Nombre de la asignatura: Submodulo

Nombre del alumno: Daniel A. Ortiz Albores

Grado: 6to cuatrimestre

Grupo: BRH

Tramites de servicios en las instituciones

➔ 2.1 Aspectos legales.

Las siguientes observaciones pueden ser algo incómodas, pero deben tenerse en cuenta ya que los problemas pueden aumentar o disminuir si se toman decisiones correctas o no. Dejando de lado la sensibilidad, se debe ser agresivo en la selección y reclutamiento del personal, porque uno de ellos es necesario para que la empresa triunfe o no, ya que son el capital más preciado. Sin más preámbulos, le presentamos 7 cosas que hacer antes de contratar a un trabajador.

Edad. Es importante conocer la edad del futuro trabajador, si es menor de 16, la relación se registrará por condiciones especiales. Por ejemplo: la jornada laboral solo puede ser de 6 horas al día. Posibilidad de embarazo. Si la futura empleada queda embarazada, quedará discapacitada y por lo tanto no podrá trabajar durante 85 días. Si la empleada está embarazada al momento de su incapacidad, el empleador corre el riesgo de tener que pagarle durante los 85 días de incapacidad.

Tiempo que laboró en trabajos anteriores Cada vez que termina una relación laboral, el trabajador puede emprender acciones legales. Si su relación laboral anterior fue a largo plazo, hay una buena probabilidad de que esta también lo sea. Motivo de terminación de la relación laboral 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.

➔ 2.2 Afiliación a las diferentes instituciones

La LSS publicada en el DOF del 21 de diciembre de 1995 vigente desde el 1.º de julio de 1997, mediante resolución emitida vía DOF el 21 de noviembre de 1996. Esta ley dio paso a un nuevo sistema de seguridad social que fue producto del convenio entre el IMSS y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, traducándose en cambios sustanciales en la diseño y operación de los procesos de afiliación, de entrega, notificación y control de los dos institutos. Por disposición constitucional, las instituciones de seguridad social por separado son las siguientes: Tres de las instituciones de seguridad social más importantes del México modernos son el IMSS, INFONAVIT y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

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.

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

➔ 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 número 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:

➔ 2.4 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 agualdado. 2. Por tipo de contrato: Personal de base, eventual, de confianza o nómina de socios. 3. Por periodo de pago: Semanal, catorenal, 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.

➔ 2.5 Del seguro de riesgos del trabajador.

Artículo 42. Cualquier lesión orgánica o trastorno funcional, inmediato o consecutivo, considerado como accidente de trabajo; o la muerte, producida súbitamente en el ejercicio, o del trabajo, cualquiera que sea el lugar y donde se preste dicho trabajo. También se considerará accidente de trabajo cuando el trabajador se desplace directamente de su domicilio al trabajo, o de éste a aquél.

Artículo 43. Enfermedad profesional es toda condición patológica derivada de una causa continua que tiene su origen o su origen en el trabajo o en medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios. En todos los casos, las enfermedades profesionales serán las previstas en la ley federal del trabajo.

Artículo 44. Cuando el asegurado no esté satisfecho con la clasificación o enfermedad hecha por el Instituto en tal forma, podrá recurrir por incumplimiento.

Artículo 45. La existencia de estados previos tales como incapacidad física o mental o intoxicación o enfermedades crónicas, no es causa para reducir el grado de incapacidad temporal o permanente, ni los que correspondan al trabajador.

Artículo 46. A los efectos de esta ley, no serán riesgos laborales los derivados de alguno de los siguientes: Si el accidente ocurre mientras el trabajador se encuentra en estado de embriaguez; Si el accidente ocurre mientras el trabajador se encuentra bajo el efecto de alguna droga psicotrópica, estupefaciente o anagustiosa, a menos que tenga una receta firmada por un médico autorizado y el trabajador haya mostrado e informado al empleador de lo anterior; Si el trabajador causa intencionalmente la incapacidad o la incapacidad por sí o por convenio con otra persona; Si la invalidez o accidente resulta de una riña o suicidio. Si el accidente resulta de un delito doloso del cual es responsable el trabajador.

Artículo 47. En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las reglas: I. El trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones registradas en enfermedad y maternidad o a la pensión de invalidez señaladas en esta ley, si cumple las condiciones registradas en las disposiciones relativas. II. Si el riesgo conduce a la muerte del asegurado, los derechos de este último tienen derecho a prestaciones en efectivo en virtud de este capítulo. En cuanto a las prestaciones en especie y maternidad, éstas se otorgarán de conformidad con lo dispuesto en el capítulo de este Título.

Artículo 48. Si el Instituto comprueba que el riesgo del trabajo se ha producido intencionalmente por el empleador, por sí mismo o a través de terceros, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero en especie que establece esta ley, establece y obliga al empleador a reembolsar íntegramente al Instituto los desembolsos que éste le haga por tales conceptos.

➔ 2.6 Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir, en circunstancias, trabajadores mexicanos a no mexicanos, aquellos que los tengan satisfactoriamente por más tiempo, aquellos que no tengan otra fuente de ingresos y que estén a cargo de la familia, a los que han completado su formación obligatoria, a los que están formados frente a los que no, a los que tienen habilidades y conocimientos para desempeñar un trabajo y a los que están sindicalizados frente a los que no lo son. Si existe convenio colectivo y éste contiene una admisión, la preferencia para cubrir las plazas vacantes o creadas se registrará por lo dispuesto en el convenio y en los estatutos del sindicato. Por miembro de un sindicato se entiende cualquier trabajador que sea miembro de una organización sindical legalmente constituida.

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 de 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 refiera 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 de 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 provisorias con capacitación, con mayor antigüedad, serán cubiertas 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.