



Nombre de alumno: Itzel Abigail Tlamani Lopez

Nombre del profesor: Yaneth del Rocío Espinosa

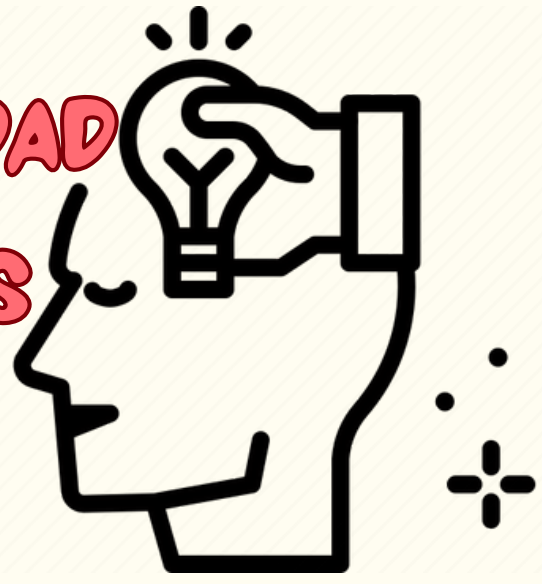
Nombre del trabajo: : Actividad #1 Súper Nota

Materia: Submodulo 1 y 2

Grado: 6 ° Cuatrimestre

Grupo: BRH

CUADRO DE ANTIGÜEDAD PARA CALCULAR LAS PERCEPCIONES.



1.1. ELEGIR UN RÉGIMEN DE CONTRATACION.

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).

1 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.



2 CLAVE 3. JUBILADOS

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.



3 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.



4 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.



EL SALARIO PUEDE FIJARSE:

Por unidad de tiempo: 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 terminarla. 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.



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 distribuido por categorías de cada profesión u oficio de todo su personal, mismo que será elaborado por una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón.

El cuadro de antigüedades es una herramienta que, previa su elaboración, permite determinar de manera eficiente las prestaciones o los derechos legales de los trabajadores, como los siguientes

CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES DE LOS TRABAJADORES								
Nombre de la empresa:		Registro patronal ante el IMSS:						
Domicilio:		Fecha de elaboración:						
R.F.C.:								
Giro de actividad:								
De conformidad con lo establecido en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, se hace constar lo siguiente:								
Nombre del trabajador	R.F.C.	Fecha de ingreso	Salario Diario	Categoría	Número de Seguridad Social	Antigüedad en la empresa	Período Vacacional	Firma

Firma del patrón y/o representante del patrón: _____ Firma del representante de los trabajadores: _____

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.

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

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.





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.



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.

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



1.3.

PERCEPCIONES



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 14 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.



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.

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

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.

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.

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.



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).

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

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.

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



1.5.

PRESTACIONES DE LEY.

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 19 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:



1. Jornada de Trabajo.
2. Descansos.
3. Vacaciones.
4. Prima Vacacional.
5. Aguinaldo.
6. Capacitaciones
7. 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



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.

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.



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.

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.

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.

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)

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

REFORMAS A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO



BIBLIOGRAFÍA:
DE LA ROSA CONSULTORES.
(2008). NÓMINAS, SALARIOS Y PRESTACIONES