



Nombre del docente: Yaneth del Rocio Espinosa Espinosa

Nombre del alumno: Oscar Cancino Flores

Nombre de la asignatura: Submódulo 1 y 2

Tema: Unidad 1

Grado: 6to cuatrimestre

Grupo: BRH

Lugar: Comitán de Domínguez, Chiapas, Mexico

Fecha: 20 de Mayo del 2023

1.1 Eligir el régimen de contratación

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. Sueldos y salarios.

El salario es el pago periódico, el monto económico que el empleador paga cada vez a su empleado y es acordado 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.

Son pagos realizados por la unidad económica por el trabajo ordinario y extraordinario del personal dependiente de la razón social, antes de cualquier deducción retenida por los patrones.

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

Excluye: los gastos en pasajes y viáticos, alimentación y en general los gastos reembolsables al trabajador; pagos a personal que no dependa económicamente y que haya percibido exclusivamente honorarios equivalentes, comisiones.

Clave 3. Jubilados

Derivado del término latino jubilatio, la palabra júbilo se refiere al resultado del retiro. El concepto también permite nombrar el pago que uno recibe cuando se jubila.

La jubilación determina que una persona ya no está físicamente o no puede continuar haciendo el trabajo que solía hacer. La jubilación puede ser del tipo ordinario, cuando la persona cesa en su trabajo por haber alcanzado la edad prevista por la ley para este efecto; o extraordinaria, cuando se tiene que abandonar repentinamente el trabajo por causa mayor, accidente, invalidez, etc.

En ambos casos, es necesario realizar un acto administrativo para acordar las condiciones de terminación del empleo y el valor del monto que esta persona recibirá en concepto de pensión de jubilación.

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

Es la cantidad económica que el trabajador recibe por sus servicios en forma diaria u horaria. Es decir, el salario se fija por unidad de tiempo. En otras palabras, cuando una persona trabaja por horas o días, tiene un salario, no un salario.

Esta distinción es fundamental a la hora de establecer un guía trabajador sin duda. En este caso concreto, si, por ejemplo, es un día festivo y tú por lo tanto no estás trabajando, la financiación que recibirás variará.

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 terminarlas. 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.

Además de mínimos sociales, se deben otorgar otros a los trabajadores que bien establecidos sustentan su economía y bienestar; siempre y cuando no representen gastos o no deducibles para el empleador. La antigüedad en el trabajo es el reconocimiento de la prestación de servicios personales y subordinados por parte de un trabajador a otro durante la duración de la relación laboral, es decir, tiempo durante el cual se han prestado los servicios o a ser proporcionado.

Esta antigüedad constituye la base de cómputo y de las diversas prestaciones legales que establece la LFT y las extralegales contenidas en los contratos individuales o colectivos, tales como licencias, aguinaldos y antigüedad, así como que el cálculo del monto de la indemnización, en caso de injustificado, o, de la indemnización compensatoria, si se trata de renuncia del trabajador, o por despido justificado.

En este sentido, el artículo 158 de la LFT establece que los patrones tienen la obligación de determinar la antigüedad de los trabajadores tanto permanentes como eventuales a su servicio, mediante una tabla general de antigüedad distribuida por categoría de cada uno o profesión de todo su personal, que prepara una comisión integrada por representantes de los trabajadores del empleador.

De conformidad con los artículos 132, fracción XXVIII, y 134, fracción de la LFT, los patrones y trabajadores participarán en la integración y funcionamiento de las comisiones que deberán constituirse conforme a esta ley.

Por otro lado, para dar cumplimiento a la obligación de antigüedad tanto de los trabajadores eventuales como del personal permanente a sus patrones se deberá constituir una comisión encargada de elaborar la antigüedad general, que estará integrada por igual número de trabajadores y el empleador.

La comisión de elaboración del cuadro general de antigüedad determinará la antigüedad de los trabajadores, la cual se computará a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrón. La constitución de la comisión será formalizada por los corresponsales.

1.2 Información que deberá contener el cuadro de antigüedades.

Los comprobantes fiscales deben ser emitidos por las actividades realizadas, por los ingresos que perciben o por deducciones de aportes realizados por los contribuyentes, ya sean personas naturales o jurídicas.

El artículo 29-A del Código Fiscal de la Federación 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, mediante reglas de carácter general.

La emisión de comprobantes fiscales digitales por Internet para la es una obligación de los contribuyentes, personas naturales o jurídicas, en el ejercicio de una actividad económica, realizar pagos a los trabajadores por los salarios y en general para el servicio del personal subordinado. o a los contribuyentes asimilados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, fracciones V, segunda 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., de la Resolución Miscelánea Fiscal vigente.

Este comprobante podrá ser utilizado como prueba o recibo de pago para la aplicación 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.

Se indica entre comillas, pero en el CFDI se debe ingresar sin incluir las comillas, respetando mayúsculas y minúsculas, números, espacios y signos de puntuación. Este documento se refiere a la descripción de la información que debe contener el comprobante fiscal de acuerdo con el anexo 20 anterior.

Según el SAT, la antigüedad en el CFDI con complemento de nómina es el número de semanas o el número de años, meses y días durante los cuales ha mantenido una relación laboral con el patrono.

Ejemplo: Si un trabajador tiene una antigüedad de 10 años, 8 meses, 15 días, se debe registrar de la siguiente manera:

Antigüedad= P10Y8M15D

1.3 Percepciones.

En cuanto a se refiere a la percepción, varias definiciones han evolucionado para involucrar las experiencias y los aspectos internos del individuo. El enfoque ecológico de Gibson defiende la teoría según la cual la percepción es un proceso simple;

La información se encuentra en el estímulo, sin necesidad de ulterior mente interna. Este enfoque se basa en el supuesto de que las leyes subyacentes de cada organismo contienen las claves intelectuales de la percepción como mecanismo de supervivencia, por lo tanto, percibe solo lo que puede aprender y es necesario para él para sobrevivir.

Según la psicología clásica de Neisser, la percepción es un proceso activo-constructivo en el que el receptor, antes de procesar nueva información y con los datos almacenados en su conciencia construye un esquema informativo anticipatorio, que le permite oponerse al estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se ajuste o no a lo propuesto por el esquema.

Para la psicología moderna, la interacción con el entorno no sería posible sin un flujo constante de información, llamado percepción.

La percepción se puede definir como el conjunto de procesos de actividades relacionadas con la estimulación que llega a través de las cuales obtenemos información sobre nuestras acciones que realizamos allí y nuestro propio interior.

1.4 Características de la percepción.

La percepción de un individuo es subjetiva, selectiva y temporal. Ante un estímulo visual se derivan diferentes respuestas. Esta figura representará para unos un queso, para otros una teta, un pastel o un camembert, según sus necesidades o sus experiencias.

En publicidad es importante conocer las reacciones ante un mismo estímulo para identificar los posibles usos que se pueden hacer de un determinado producto y, así, adaptarlo a los beneficios deseados.

La condición selectiva en la percepción es una consecuencia de la naturaleza subjetiva de la persona que no puede percibir todo al mismo tiempo y selecciona su campo de acuerdo a lo que desea percibir. Es temporal, ya que es un fenómeno a corto plazo. La forma en que los individuos logran el proceso de cambios a medida que experimentan o cambian sus necesidades y motivaciones.

SELECCIÓN

Los individuos perciben solo una pequeña parte de los estímulos a los que están expuestos. Cuando la percepción se recibe de acuerdo a nuestra hablamos de percepción selectiva. La percepción selectiva se refiere a el hecho de que el percibe los mensajes a los que está expuesto según sus intereses, su escala de valores y sus necesidades.

Es decir que se lleva a cabo un auténtico procesamiento de la información por parte del sujeto, por el cual el mensaje despierta en el individuo toda una serie de juicios de valor que se traducen en reacciones de signos muy diversos.

Por esta razón, se puede decir que el individuo participa directamente en lo que experimenta. Esta intervención no se limita a una simple sino que va acompañada de una selección realizada entre los estímulos propuestos.

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%

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. El monto mínimo según la Ley (art. 87) equivale a 15 días de salario del empleado. Sin embargo, existen empresas que otorgan 20 ó 30 días de aguinaldo. El caso de que empleado haya laborado menos de un año en la empresa, se le pagará su parte proporcional.

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. 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.

PTU

La PTU es la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa donde laboran. Si los resultados de la empresa arrojan utilidades durante el ejercicio, los trabajadores deben recibir una utilidad según lo determine la Comisión Nacional para el.

Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, de conformidad con el 117 de la ley. Por lo tanto, la distribución de las utilidades entre los trabajadores debe realizarse dentro de 2 meses siguientes a la fecha en que se debe pagar el impuesto anual , es decir, antes del 31 de mayo de cada año.

Actualmente, cada vez son menos las empresas que pagan la PTU, debido a las estrategias tributarias aplicadas en la empresa. Se trata de recibos de ingresos proporcionados por el y que deben constar en la nómina para el pago de cada uno de ellos.

1.5 Prestaciones de Ley.

En nuestro país los patrones ofrecen diversos beneficios, pero la ley federal en materia de trabajo establece cuáles son los mínimos legales en México, es decir los que cualquier patrón debe respetar. También hay que reconocer que hay Contratos de trabajo colectivos , contratos de trabajo individuales, reglamentos generales de trabajo y manuales de beneficios con los que algunos otorgan beneficios por encima del mínimo exigido por la ley, estos son llamados beneficios superiores.

Estas son las prestaciones de ley en México:

Jornada de Trabajo.

Descansos.

Vacaciones.

Prima Vacacional.

Aguinaldo.

Capacitaciones

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 extraordinarias trabajadas estén incluidas en una de las tres horas extraordinarias diarias por un máximo de tres días consecutivos, es decir nueve, el trabajador recibirá el 100 del costo de su hora ordinaria, es decir, el doble . Por ejemplo, si un trabajador gana 50 pesos por hora, se paga un extra de \$100.

¿Cuándo se pagan triples?

Cuando las horas extras laboradas excedan de nueve horas a la semana establecidas por la Ley. A partir de la hora diez se le pagarán al trabajador al 200% de lo que cuesta su hora ordinaria, es decir, triple

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 deberá gozar de un descanso retribuido , por cada seis días trabajados, deberá disponer de un día de descanso obligatorio con pleno

Hay que cuidar que el día de sea domingo, pero esto se puede negociar entre y el trabajador.

Los trabajadores que laboren en domingo deben recibir un 25% adicional sobre su salario ordinario de ese día, denominado bono dominical.

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. 21

Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 72.- Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Artículo 73.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio: I. El 1o. de enero; II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; IV. El 1o. de mayo; V. El 16 de septiembre.

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

Al trabajador se le debe pagar el 25% del salario que devengó durante su período de vacaciones. Las vacaciones y el aguinaldo se pagan durante la quincena durante en que se toman los días de. Cuando las vacaciones comprendan dos o varias quincenas, se pagarán los días correspondientes a cada quincena. Lo que hacen muchas empresas es que cuando el trabajador cumple un año, la próxima quincena, pagan eso 25% de ley.

De acuerdo al artículo 80 de la ley federal sobre el trabajador tendrá derecho a una bonificación de por lo menos % de los ingresos correspondientes durante el período de empleo. El objetivo es que el empleado tenga un dinero extra a sus ingresos normales para pagar sus vacaciones. Personalmente nosotros pensamos que es un porcentaje muy bajo si una persona gana

Aguinaldo

El aguinaldo es un pago equivalente a días de salario y debe ser pagado al trabajador el día veinte de diciembre. El pago del bono debe realizarse antes de diciembre. Este beneficio, previsto en México por la legislación de desde 1970, es un pago obligatorio para los patrones y un recibo irrenunciable para los trabajadores. El pago equivale a un mínimo de 15 días de salario, que a su vez corresponde a 1 año.

Si el trabajador no ha trabajado todo el año en su domicilio, deberá recibir lo que corresponda a los días trabajados. Para hacer el cálculo del aguinaldo los que trabajaron todos los días del año solo para los que solo trabajaron parte del mismo, este ejemplo. En la medida en que el aguinaldo equivale a 15 días de salario, es necesario saber cuál es el salario por día.

Para hacer esto , tome el salario neto y divídalo entre 30 días; el resultado será el salario diario: Haz tu propio cálculo del aguinaldo, ejemplo Para un trabajador que recibe 12 000 pesos netos al mes: El aguinaldo es considerado por la legislación laboral vigente como ingreso del trabajador, por lo tanto está sujeto al pago del ISR y es obligatorio para el empleador realizar el cálculo y retención correspondiente, con excepción de los casos en que la bonificación sea por el monto equivalente a 30 días de salario mínimo. La prima sólo podrá deducirse de anticipos de dicha remuneración, o por motivos de pensión. Ningún otro descuento está contemplado por la ley laboral.

Si el empleador realiza un pago incompleto, no cubre los beneficios o lo hace con retraso, los trabajadores pueden presentar un reclamo ante la Procuraduría Federal del Trabajo a partir del del 20 de diciembre, con un máximo de una año, después del cual la queja será sin Profedet interpondrá la acción judicial correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o, en su caso , al abogado laboralista, quien presentará la demanda ante la Comisión de Conciliación y Arbitraje.

Para los patrones que no paguen el aguinaldo, lo otorguen en forma incompleta o tardía, la ley prevé un equivalente de 50 a 5,000 veces el mínimo, que va de 4 418 pesos a 441,800 El trabajador tiene derecho a recibir el aguinaldo equivalente a los días trabajados en el año, tanto si está contratado como si ha terminado la relación laboral.

Es decir, y valga como ejemplo, si el trabajador este año laborando en una empresa, pero a mediados del mismo renunció o fue despedido, el patrón está obligado a hacer el pago del aguinaldo correspondiente has los días trabajaron en el 2019 para la empresa

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).

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales. La primera parte se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

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

Artículo 22 Bis.- Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley. En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias. Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado.

Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución

BIBLIOGRAFIA:

ANTOLOGIA SUBMODULO

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/0a4ae30e8dae292fb75c20e199025005.pdf>