



**Renato Villalobos  
Robledo**

**6 cuatrimestre**

**Súper nota**

**Yaneth del Rocío espinosa  
espinosa**

# Elegir un 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)

- sueldos y salarios
- jubilados
- pensionados
- asimilados a salario

## 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.



## jubilados

Con origen en el término latino jubilatio, la palabra jubilación hace referencia al resultado de jubilarse (dejar de trabajar por razones de edad, accediendo a una pensión). El concepto también permite nombrar al pago que percibe una persona cuando está jubilada.

## pensionados

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.

## asimilado 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. Esta distinción es clave a la hora de establecer una guía del trabajador libre de dudas. En este caso concreto, si por ejemplo, un día es festivo y por lo tanto no trabaja, la cantidad económica que recibirá sí que variará.



# 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.



El expedir comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI) por concepto de nómina, es una obligación de los contribuyentes personas físicas o morales que en la realización de una actividad económica efectúen pagos a sus trabajadores por concepto de salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado o a contribuyentes asimilados a salarios, conforme a lo establecido en el Artículo 27, fracciones V, segundo párrafo 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 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.



En este documento se describe como se debe realizar el llenado de los datos que se deben registrar en el comprobante fiscal cuando este se emite por concepto de pago de salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado o a contribuyentes asimilados a salarios, así como los datos que se deben registrar en el complemento de nómina mismo que se debe incorporar al comprobante fiscal de referencia.

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.



# percepciones

Sobre la percepción se ofrecen diversas definiciones que han ido evolucionando hacia la implicación de las experiencias y los procesos internos del individuo. El planteamiento ecologista de Gibson defiende la teoría de que la percepción es un proceso simple; en el estímulo está la información, sin necesidad de procesamientos mentales internos posteriores. 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  
13  
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



**Percepciones**  
Son los ingresos que recibes por realizar una actividad dentro de una empresa.

**Deducciones**  
Es el dinero que te restan del ingreso que recibes. Estas deducciones pueden ser por impuestos o prestaciones.

Para la psicología moderna, la interacción con el entorno no sería posible en ausencia de un flujo informativo constante, al que se denomina percepción. 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.



# Características de percepción

La percepción de un individuo es subjetiva, selectiva y temporal. Ante un estímulo visual, se derivan distintas respuestas. La misma 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.

En publicidad es importante conocer las reacciones a un mismo estímulo para identificar los usos posibles que pueden darse de un determinado producto y, así, adaptar la comunicación a las ventajas buscadas. La condición de selectiva en la percepción es consecuencia de la naturaleza subjetiva de la persona que no puede percibir todo al mismo tiempo y selecciona su campo perceptual en función de lo que desea percibir.

La percepción es temporal, ya que es un fenómeno a corto plazo. La forma en que los individuos llevan a cabo el proceso de percepción varía a medida que se enriquecen las experiencias, o varían las necesidades y motivaciones de los mismos. Dicha temporalidad permite al responsable de marketing cambiar la percepción del consumidor sobre el producto mediante la variación de cualquiera de los elementos del marketing mix.

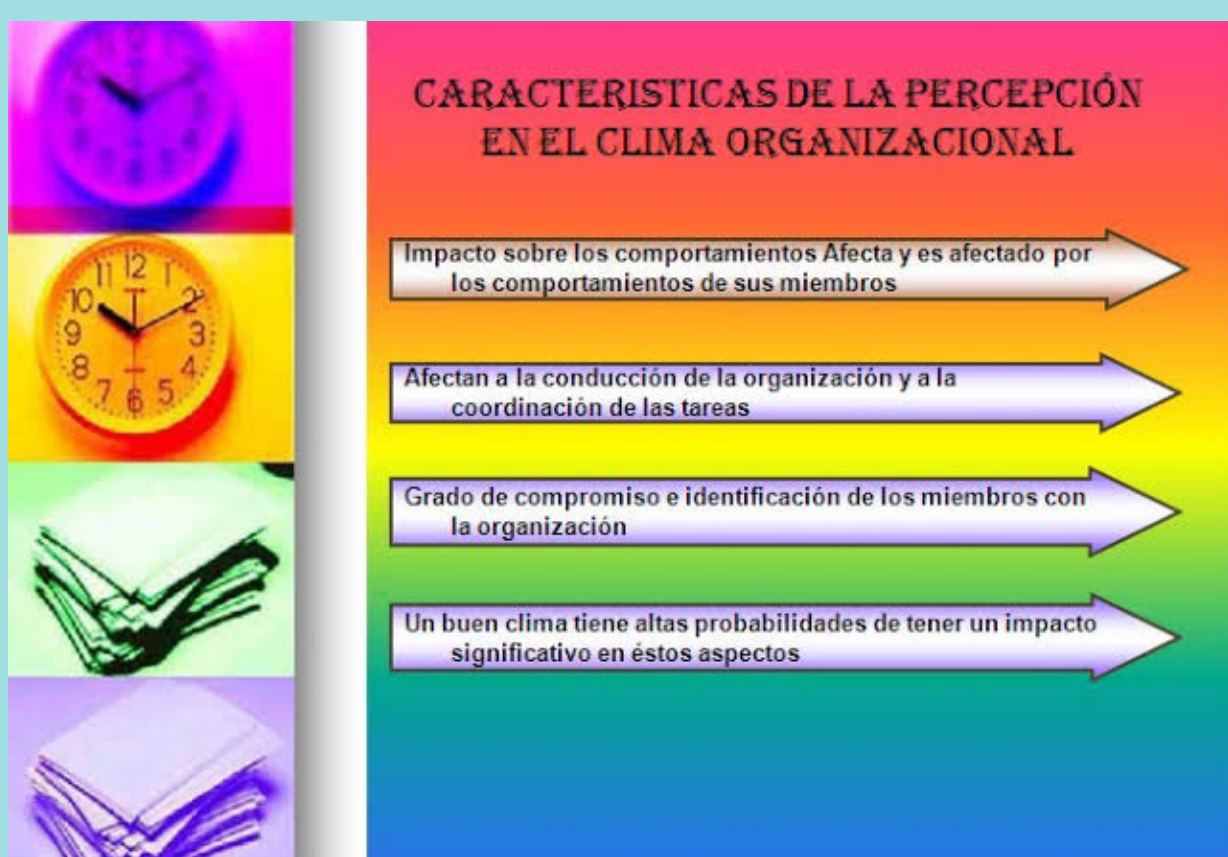
## selección

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. es decir, se opera un auténtico procesamiento de la información por parte del sujeto, mediante el cual el mensaje despierta en el individuo toda una serie de juicios de valor que se traducen en reacciones de muy distinto signo.

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

Cuando comenzamos a integrar la nómina nos damos cuenta de la diversidad de beneficios que la Ley Federal de Trabajo (LFT) establece para los trabajadores en México. Asimismo, establece la forma de calcularlos. Puede parecer complicado en algunas ocasiones determinar las percepciones y deducciones correctamente.

Comencemos por las percepciones. Las percepciones y demás beneficios que un patrón le pueda dar sus empleados es considerado parte del salario de acuerdo con la LFT. Observemos el artículo 84 de la Ley:





# prestaciones de ley

En nuestro país los patronos ofrecen beneficios variados, pero la Ley Federal del Trabajo establece cuáles son las prestaciones mínimas de ley en México, es decir, aquellas que

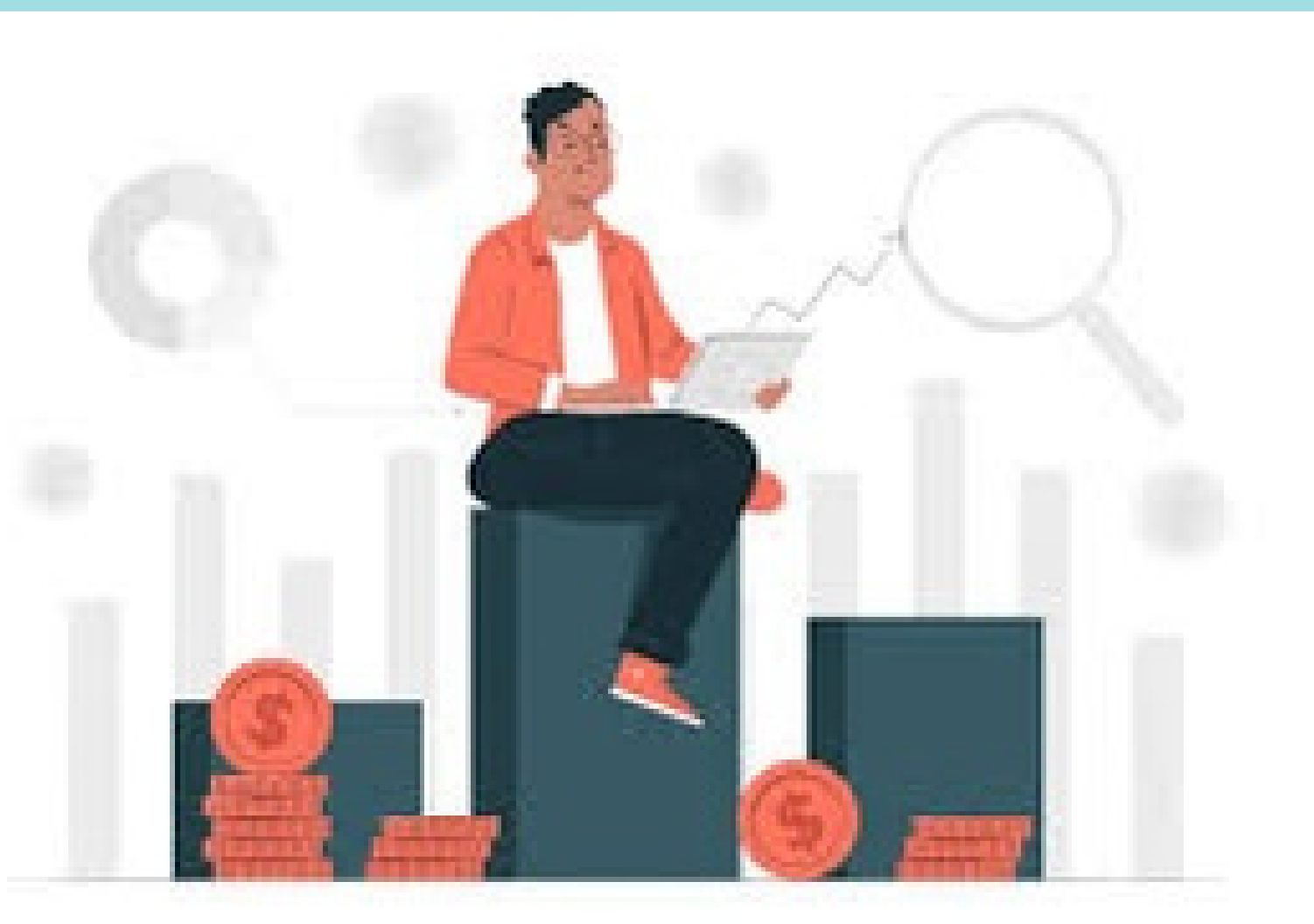
| 18

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



- Jornada de Trabajo.
- Descansos.
- Vacaciones.
- Prima Vacacional.
- 4 Aguinaldo.
- Capacitaciones
- Reparto de utilidades.