



LA NOMINA Y SU APLICACIÓN.

3.1- INTRODUCCIÓN.

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo establece un sin número de formas para fijar el salario, pero la Constitución y la Ley Laboral establecen que los salarios deben cubrirse para los trabajadores quincenalmente sea cual fuere el sistema de pagos, se les recomienda a los ejecutivos el sistema tradicional de nomina ya que este documento tiene muchos fines prácticos como son el hecho de tener concentrado en un solo documento los ingresos y las deducciones individuales de su persona!, por cada periodo de elaboración

El contenido de la misma se debe establecer por columnas con base en los siguientes datos:

- Número progresivo de los trabajadores.
- Nombre completo y con apellidos.
- Número de registro federal de contribuyentes.
- Número de afiliación ante el I.M.S.S.
- Número de días laborados.
- Salario por cuota diaria.
- Otras percepciones.
- Deducciones.
- Percepción neta.
- Centro de Costos.
- Departamento.
- Ubicación de la empresa.
- Datos generales.

3.2.- DEFINICIÓN.

La Nómina se define de la siguiente manera: *Documento analítico de carácter contable que presenta cifras desglosadas de los ingresos y deducciones en efectivo de cada uno de los trabajadores de una organización por un periodo determinado.*



3.3.- OBJETIVO.

Cuando se elabora el documento denominado nomina tiene como objetivo principal el establecer un procedimiento analítico de control de cada una de las percepciones y deducciones en efectivo de cada uno de los trabajadores de una organización, con la finalidad de cumplir con:

- a) Requerimientos de control administrativo.
- b) Requerimientos de control contable.
- c) Requerimientos de control fiscal y laboral.

3.4.- IMPORTANCIA.

La relevancia que tiene el documento denominado nomina es con relación al contenido de su información, integrada de la siguiente manera:

- a) Datos de identificación del trabajador:
 - Nombre completo.
 - Registros R. F. C. Y S. S.
 - Número de empleado.
 - Área de asignación.
 - Días trabajados.
 - Ingreso del periodo.
 - Deducciones personales.
 - Percepción neta.
- b) Clasificación contable.
 - Por área.
 - Por categoría.



- Por nivel.
 - Por orden alfabético.
 - Por centro de costo.
 - Sindicalizado / Confianza.
- c) Documento de control.
- Administrativo.
 - Contable.
 - Fiscal y Laboral.
- d) Información confidencial.
- e) Fuente formal de consulta.

3.5.- CARACTERÍSTICAS.

Las características más importantes que se pueden apreciar son las siguientes:

Contiene información:

- ✓ Contable.
- ✓ confidencial.
- ✓ veraz y oportuna.
- ✓ periódica.
- ✓ de acceso inmediato.
- ✓ para calculo fiscal.
- ✓ revisiones fiscales.
- ✓ para revisiones administrativas.

3.6.- REQUISITOS LEGALES.

Los requisitos que se consideran fundamentales en el contenido de una nomina o lista de raya son los siguientes:



- ✓ Denominación social de la empresa.
- ✓ Domicilio (empresa).
- ✓ Registro Federal de Contribuyentes (empresa).
- ✓ Registro Patronal del I.M.S.S.
- ✓ Cualquier otro registro de la empresa.
- ✓ Periodo que abarca dicha información.

3.7.- MARCO LEGAL.

MATRIZ DEL MARCO LEGAL DE LAS PERCEPCIONES Y DEDUCCIONES NOMINALES.
--

CONCEPTO	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY DEL I.M.S.S.	LEY DEL I.S.R.	LEY DEL INFONAVIT.
SUELDO	82, 84, 89	27 a 30, 32.	78, 80, 80A, 80B, 81, 86.	
VACACIONES	76 a 81	27 a 30, 32.	78, 80, 80A, 80B, 81, 86.	
PRIMA VACACIONAL	80	27 a 30, 32.	77-XI, 80.	
AGUINALDO	87	27 a 30, 32.	77-XI, 80.	
TIEMPO EXTRA	66 a 68	27 a 30, 32.	77-I, 80.	
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	162, 485, 486		77-X, 79, 80.	
INDEMNIZACIÓN	48 a 50		77-II, X, XXVI!, 133-IX, 137 VI, 79, 80 y R-83	
P.T.U.	117		25-líl, 77-XI	—
PRIMA DOMINICAL	71	27 a 30, 32.	77-XI, 80.	



3.8.- INTEGRACIÓN.

3.8.1 PERCEPCIONES.

Fuente de calculo básicamente de L F. T. contratos individuales y contratos colectivos.

Son las remuneraciones en efectivo, que ofrece y paga el patrón al trabajador por su trabajo.

Ejemplos de pagos:

A) EN EFECTIVO.

- Sueldo / Salario
- Vacaciones
- Prima Vacacional
- Aguinaldo
- Tiempo Extra
- Prima Dominical
- Prima de Antigüedad
- Indemnización.
- Fondo de Ahorro.
- Comisiones.
- P. T. U.
- Gratificaciones.
- Sobresueldo.
- Compensaciones.
- Pensiones.
- Propinas Pactadas.

B) EN ESPECIE.

- Habitación.
- Alimentación.
- Becas Educativas.
- Seguridad Social (I.M.S.S.)
- Vales de Despensa.
- Vales de Gasolina.
- Vales de Comida.



MATRIZ DEL MARCO LEGAL DE LAS PERCEPCIONES Y DEDUCCIONES NOMINALES.

•

CONCEPTO	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY DEL I.M.S.S.	LEY DEL I.S.R.	INFONAVIT.
I.M.S.S.	110		25-I, 137-1, 77-IX	—
I.S.P.T.	110		22, 27, 97, 99	—
INFONAVIT	97-111,110-111, 137,150		77-VII	—
FONACOT	103 BIS, 110-VII		77-VIII, 78-A, 80	—
PRESTACIONES PERSONALES	110 y 111		80, 77-VIIl, 78-A	—
SINDICATO	110-VI			—
PENSIÓN ALIMENTICIA	97-I, 110-V.		77-XXVIII	—
FONDO DE AHORRO	97, 110-IV, 277		28, 77-VIII, 100	—
P.T.U.	117		25-III, 77-XI	—



C) SERVICIOS.

- ❑ Servicio Médico.
- ❑ Club Deportivo.
- ❑ Comedor.
- ❑ Biblioteca.
- ❑ Actividades Culturales.
- ❑ Transporte.
- ❑ Estacionamiento

3.8.2. EXENCIONES.

Establecidas en el artículo 77 de L. I. S. R.

Privilegio que exime parcial o totalmente a un trabajador de un cargo o deducción.

Ejemplos:

EXENCIONES A LOS SALARIOS.

- ❑ Prestaciones de trabajadores de S. M. G. que no rebasan los límites de la L. F. T.
- ❑ Aguinaldo, P. T. U., Prima vacacional, y dominical hasta los límites de la L. I. S. R.
- ❑ Remuneraciones a extranjeros en algunos casos muy especiales.
- ❑ Indemnizaciones por despido.

EXENCIONES DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

- ❑ Indemnización por riesgo o enfermedades.
- ❑ Jubilaciones, pensiones.
- ❑ Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitales y de funeral.



- Las que otorguen instituciones públicas (I.M.S.S., I.S.S.S.T.E.).
- Subsidios por incapacidad, becas educacionales para trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas.
- Depósitos en INFONAVIT y otras instituciones de casa habitación.
- Los provenientes de cajas y fondos de ahorros y los intereses presuntos.

OTRAS EXENCIONES.

- Cuotas al I.M.S.S pagadas por los patrones.
- Viáticos comprobados.
- Reembolsos de gastos de viaje.
- S.A.R.

3.8.3 DEDUCCIONES.

Fuente de calculo básicamente de L. F. T, L. I. S. R., I. M. S. S., Contratos Individuales y Contratos Colectivos.

Es el conjunto de descuentos por nomina que se efectuarán a los ingresos del trabajador en forma periódica, derivados de obligaciones fiscales y administrativas.

Ejemplos:

LEGALES

- I.S.P.T.
- I.M.S.S.
- INFONAVIT.
- FONACOT.
- Pensión alimenticia.
- Sindicato.

CONTRACTUALES.

- Comidas.
- Prestamos personales.
- FONAHO.
- Convenios comerciales.
- Faltas/Retardos.



3.9.- CLASIFICACIÓN DEL SALARIO.

3.9.1 SUELDO.

Cantidad que se le paga a los empleados por desarrollar actividades generalmente de tipo administrativo, intelectual y es quincenal.

3.9.2. SALARIO,

Cantidad de efectivo que se le paga al obrero. Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo.

3.9.3. SALARIO NOMINAL

Cantidad que está establecida en el contrato,

3.9.4. SALARIO MÍNIMO.

Cantidad mínima que debe recibir un trabajador para cubrir sus necesidades de índole: habitación, comida, educación y diversiones. El salario mínimo actual es de \$ 30.20 por día.

3.9.5 SALARIO REAL

Aquél que se encuentra disminuido de la inflación creciente que tiene un país en un periodo dado,

3.9.6 SALARIO DIARIO INTEGRADO.

Se toma en cuenta para el I.M.S.S., INFONAVIT, S.AR. y la indemnización. Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones percepciones, alimentación, habitación, etc.



3.10 EJERCICIOS PRÁCTICOS.

EJERCICIO No. 1

Para realizar cálculos del ISR, se necesita empezar por calcular la proporción del subsidio a que tienen derecho los trabajadores y asimilados a sueldo, el cual se encuentra establecido dentro del artículo 80-A de la LISR:

Así como tenemos diversas alternativas para el cálculo del impuesto, también hay diversas opciones para la determinación de la proporción de subsidio a utilizar.

Subsidio no Acreditable = $S \times [2 (1 - P)]$
Subsidio Acreditable = subsidio — subsidio no acreditable.

S = Subsidio según tabla del artículo 80-A

P = Proporción de Subsidio determinada por el patrón para todos los trabajadores.

CONCEPTO	IMPORTE GRAVADO	IMPORTE EXENTO	TOTAL DE EROGACIONES
SUELDO	438,000	0	438,000
HORAS EXTRAS	64,240	10,920	75,160
AGUINALDO	39,440	6,420	45,860
PRIMA VACACIONAL	<u>21,360</u>	<u>3,210</u>	<u>24,570</u>
SUMA PARCIAL	563,040	20,550	583,590
APORTACIÓN SAR			10,300
CUOTAS IMSS			83,960
APORTACIÓN INFONAVIT			<u>25,950</u>
TOTAL	563,040	20,550	703,800
	Proporción= $\frac{563,040}{703,800} = 0.80$		



Ejercicio No. 2

Si suponemos un ingreso mensual de \$ 1,800.00 y una proporción de subsidio de 80%, Calcular el impuesto y el subsidio aplicando la tarifa y la tabla de subsidio mensuales.

BASE		IMPUESTO		SUBSIDIO
290.86	C.F.	8.73		4.35
1,509.14	x 10%	150.91	X 50%	75.45
1,800.00		159.64		79.80
SUBSIDIO NO ACREDITABLE = $79.80 \times 2 (1 - 0.80)$ (0.80 = proporción de la empresa.) = $79.80 \times 0.40 =$ 31.92				
SUBSIDIO ACREDITABLE = $79.80 - 31.92 = 47.88 = 60\%$				
Impuesto X Retener = Imp. (-) Sub. Acred. = $159.64 (-) 47.88 = \$111.76$				

Ejercicio No. 3 Mismos Ingresos y Proporción = 72%.

BASE		IMPUESTO		SUBSIDIO
290.86	C.F.	8.73		4.35
1,509.14	x 10%	150.91	X 50%	75.45
1,800.00		159.64		79.80
SUBSIDIO NO ACREDITABLE = $79.80 \times 2 (1 - 0.80)$ (0.80 = proporción de la empresa.) = $79.80 \times 0.56 =$ 44.68				
SUBSIDIO ACREDITABLE = $79.80 - 44.68 = 35.12 = 44\%$				
Impuesto X Retener = Imp. (-) Sub. Acred. = $159.64 (-) 35.12 = \$124.52$				

CONCLUSIONES: Entre mayor proporción de la empresa, menor retención de impuestos, por tener menores prestaciones que otras empresas.



Ejercicio No. 4

INSTRUCCIONES: CALCULAR LA PROPORCIÓN DE SUBSIDIO, EL SUBSIDIO ACREDITABLE, EL SUBSIDIO NO ACREDITABLE Y EL IMPUESTO A PAGAR DE UN INGRESO DE \$ 900.00, \$ 1,200.00, \$ 1,900.00, \$ 2,500.00 Y DE \$4,000.00 MENSUALES.

CONCEPTO	GRAVABLES	EXENTOS	TOTALES.
SUELDOS Y SALARIOS.	538,000	12,670	550,670
HORAS EXTRAS.	72,300	4,520	76,820
AGUINALDO	151,200	8,625	159,825
PRIMA VACACIONAL	42,500	2,210	44,710
SUMA PARCIAL	804,000	28,025	832,025
APORT. SAR.			2,970
CUOTAS IMSS.			52,420
CUOTAS INFONAVIT.			13,608
VALES DE DESPENSA.			6,415
VALES DE GASOLINA.			3,780
TOTALES	\$ 804,000.00	\$ 28,025.00	\$911,218

RESULTADO: Proporción de Subsidio = $804,000 / 911,218 = 88\%$.



EJERCICIO No. 5 TRABAJADOR CON CRÉDITO AL SALARIO SUPERIOR AL IMPUESTO MENOS EL SUBSIDIO.

EJEMPLO A)		L.Inf.	L.Sup.
INGRESODELMES.DE	920.00	(-) 290.86 = 629.14	<u>x 10%</u>
IMPUESTO SEGÚN T-80	71.64	C.F. 8.73 +	62.91
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE.	35.80	4.35+ 31.45(50%)	
- DIFERENCIA.	35.84		
(-) CRÉDITO AL SALARIO.	238.58		
- BONIFICACIÓN POR CRÉDITO AL SALARIO	(202.74)		
PAGO A EFECTUAR:			
SUELDO MENSUAL.	920.00		
(+) BONIF. x CRED. AL SALARIO,	<u>202.74</u>		
TOTAL A PAGAR.	\$ 1,122.74		

EJEMPLO B)		L.Inf.	L.Sup.
INGRESO DEL MES. DE	980.00	(-) 290.86 a 689.14	<u>x 10%</u>
IMPUESTO SEGÚN T-80	77.64	C.F. 8.73 +	68.91
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE.	<u>38.80</u>	<u>4.35+ 34.45(50%)</u>	
- DIFERENCIA.	38.84		
(-J CRÉDITO AL SALARIO.	<u>238.58</u>		
= BONIFICACIÓN POR CRÉDITO AL SALARIO	(199.74)		
SUELDO + PRESTACIONES.	TOTALES	EXENTOS	GRAVADOS
SUELDO BASE.	980.00	- 0-	980.00
(+) FONDO DE AHORRO.	50.00	50.00	- 0 -
(+) DESPENSA EN ESPECIE.	105.00	105.00	- 0 -
= SUMA	1,135.00		980.00
(+) BONIFICACIÓN POR CRÉDITO AL SALARIO.			199.74
TOTAL A PAGAR.			\$1,179.74

EJERCICIOS PARA EL PARTICIPANTE:

INSTRUCCIONES: CALCULAR EL TOTAL A PAGAR DE UN TRABAJADOR CON CRÉDITO AL SALARIO SUPERIOR AL IMPUESTO MENOS EL SUBSIDIO, CON UN INGRESO MENSUAL DE \$ 940.00, \$ 960.00 \$ 1,000.00, \$ 1,050.00 Y DE \$ 1,200.00.



EJERCICIO No. 6

TRABAJADOR CON CRÉDITO AL SALARIO INFERIOR AL IMPUESTO MENOS EL SUBSIDIO.

EJEMPLO A)		L.Inf.	L.Sup.
INGRESO MENSUAL	\$ 4,500.00	(-) 4,338.36 =	161.64
			x 25%
IMPUESTO SEGÚN T-80	584.77	C.F 544.36 +	40.41
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE.	<u>292.36</u>	272.16 +	20.20
		(50%)	
= DIFERENCIA.	292.41		
(-) CRÉDITO AL SALARIO.	<u>104.22</u>		
= IMPORTE A RETENER	\$188.19		

EJEMPLO B)		L.Inf,	L.Sup.
INGRESO MENSUAL	\$5,800.00	(-) 5,043.17 =	756.83
			X 32%
IMPUESTO SEGÚN T-80	962.72	C.F 720.54 +	242.18
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE.	<u>481.38</u>	360.29 +	121.09
		(50%)	
= DIFERENCIA.	481.34		
I-) CRÉDITO AL SALARIO.	<u>(104.22)</u>		
= IMPORTE A RETENER	\$377.12		

EJERCICIOS PARA EL PARTICIPANTE:

INSTRUCCIONES:

CALCULAR EL IMPORTE A RETENER DEL TRABAJADOR CON CRÉDITO AL SALARIO INFERIOR AL IMPUESTO MENOS EL SUBSIDIO ACREDITABLE, CON UN INGRESO MENSUAL DE \$4,400.00, \$4,800.00, \$5,400.00, \$5,000.00 Y \$5,500.00 RESPECTIVAMENTE.



EJERCICIO No. 7

IMPUESTO PARA SALARIOS A DESTAJO (POR TRABAJO REALIZADO Y NO POR DÍAS LABORADOS).

EJEMPLO A) CRÉDITO AL SALARIO A FAVOR.		L.inf.	L.Sup.
INGRESO POR EL TRABAJO DESARROLLADO	\$1,200.00		
No. DE DÍAS EN QUE SE DESARROLLÓ EL TRABAJO.	20		
1) SALARIO DIARIO	$1,200.00/20=60.00$	(-) 50.42 =	9.58 x10%
2) CALCULO DEL IMPUESTO AL INGRESO POR DÍA:		C.F. 0.29+	.95 = 1.24 ↓
IMPUESTO POR DÍA	1.24	↓	(50%)
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE.	<u>0.62</u>	C.F. 0.15+	0.47 = .62
= DIFERENCIA.	0.62		
(-) CRÉDITO AL SALARIO.	<u>(3.43)</u>		
= IMPORTE POR BONIFICAR POR DÍA.	$(2.81) \times 20 \text{ DÍAS} =$		(\$ 56.20)

EJEMPLO B) IMPUESTO A CARGO DEL TRABAJADOR.		L.inf.	L.Sup.
INGRESO POR EL TRABAJO DESARROLLADO	\$1,500.00		
No. DE DÍAS EN QUE SE DESARROLLO EL TRABAJO.	12		
1) SALARIO DIARIO	$\$ 1,500.00/12\text{días}=125.$	(-) 81.21 =	43.79 x 17%
2) CALCULO DEL IMPUESTO AL INGRESO POR DÍA:		C.F.7.45+	7.44 = 14.89
IMPUESTO POR DÍA	14.89	↓	50%
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE.	<u>7.45</u>	C.F. 3.73 +	3.72
= DIFERENCIA.	7.44		
(-) CRÉDITO AL SALARIO.	<u>(3.43)</u>		
= IMPORTE POR BONIFICAR POR DÍA.	$.4.01 \times 12 \text{ DIAS} =$		\$48.12

EJERCICIOS PARA EL PARTICIPANTE:

INSTRUCCIONES: CALCULAR EL IMPORTE DEL IMPUESTO PARA SALARIOS A DESTAJO CON CRÉDITO AL SALARIO A FAVOR, CON UN INGRESO EN EL PRIMER CASO DE \$ 1,500.00 EN 22 DÍAS Y \$ 1,650.00 EN 18 DÍAS; Y EN EL SEGUNDO CASO CON EL IMPUESTO A CARGO DEL TRABAJADOR CON UN INGRESO DE \$ 1,400.00 EN 16 DÍAS Y \$ 1,800.00 EN 24 DÍAS.



EJERCICIO No. 8 "CALCULO DEL DETERIORO DEL PODER ADQUISITIVO DE LOS TRABAJADORES".

OBJETIVO: Que el participante, calcule, obtenga y analice el Deterioro del Poder Adquisitivo del trabajador, identificando desventajas contra el salario real.

GRÁFICA No. 1

DIFERENCIAS DE INFLACIÓN Y SALARIO MÍNIMO DE LOS ÚLTIMOS AÑOS.

AÑO	INFLACIÓN (%) (1)	S. M. G. (\$) (2)	INCREMENTO DE SALARIO MÍNIMO (%)	DIFERENCIAS (%)
1984	59.1	755.6	53.51	5.59
1985	63.7	1,169.2	54.73	8.97
1986	105.7	1,892.1	61.82	43.88
1987	159.2	4,244.0	124.30	34.9
1988	51.7	7,960.8	87.57	(35,87)
1989	19.7	8,975.5	12.74	6.96
1990	29.9	10,307.5	14.84	15.06
1991	18.8	12,133.3	17.71	1.09
1992	11.9	13,300.0	9.61	2.29
1993	8.01	14,270.0 (N\$ 14.27)	7.29	0.72
1994				
1995				
1996				
1997				

(1) FUENTE: Banco de México e INEGI.

(2) S.M.G. (D.F.) a Diciembre de cada año.
Datos nominales y en viejos pesos promedio o en su caso si hubo más de dos S. M. G. en un año.



GRÁFICA No. 2

ÍNDICE DEL PODER ADQUISITIVO COMPARADO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS.

AÑO	I. N. P.C. (1)	S. M. G. (2)	ÍNDICE DEL PODER ADQUISITIVO (3).
1984	1,219.37	755.6	.6197
1985	1,996.72	1,169.2	.5856
1986	4,108.2	1,892.1	.4606
1987	10,647.2	4,244.0	.3986
1988	16,147.3	7,960.8	.4930
1989	19,327.9	8,975.5	.4644
1990	25,112.7	10,307.5	.4105
1991	29,832.5	12,133.3	.4067
1992	33,393.9	13,300.0	.3983
1993	36,068.5	14,270.0 (N\$ 14.27)	.3956
1994			
1995			
1996			
1997			

(1) Índice Nacional de Precios al Consumidor.
Fuente: Banco de México. Base de cálculo = 1978.
Datos a Diciembre de cada año.

(2) Salario Mínimo General por día.
Datos a Diciembre de cada año.

(3) Índice del Poder Adquisitivo es el equivalente a:
S.M.G./I.N.P.C.

Resultado: Deterioro del Poder Adquisitivo de 1984 a 1993.
 $(.3956/.6197 - 100) = 36.16\%$

CALCULAR: El Deterioro del Poder Adquisitivo del trabajador de los últimos 10 años, 5 años y 3 años.



PRESTACIONES

1.-DEFINICIÓN

Se considera como una prestación a la suma única o abono de cantidades o gratificaciones periódicas; también a la pensión que se abone durante bastante tiempo o con carácter vitalicio.

En el derecho del trabajo, bien se sabe, prestación es el acto mismo de realizar los servicios, de llevar a cabo las labores; lo es asimismo la cantidad de dinero - en efectivo - que se recibe en la expresión monetaria correspondiente, y el conjunto de frutos o géneros entregados al trabajador con el carácter de contraprestación.

Así pues, las organizaciones, además de los sueldos y salarios básicos por lo general recompensan a través de una amplia variedad de artículos o partidas complementarias que denominan "prestaciones".

Una lista tentativa de algunas de las prestaciones que las empresas proporcionan a sus empleados se cuentan los seguros de vida contratados a nivel de grupo, seguros contra accidentes, seguros médicos paralelos al Seguro Social, servicios dentales, planes para la adquisición de acciones, planes para el impulso a las actividades deportivas, prestaciones especiales para los periodos de vacaciones, prestaciones por nacimiento de un hijo, matrimonio, muerte de un pariente próximo y otros acontecimientos sociales; servicios de alimentos en un establecimiento de la empresa, ayudas para la preparación académica de los empleados o sus hijos y guarderías para los niños pequeños de los empleados. Esta lista es sólo parcial, prácticamente toda organización de mediano o gran tamaño puede incluir varias prestaciones adicionales. Las prestaciones se conceden sólo por el hecho de pertenecer a la organización.



2.- OBJETIVOS

1. Ayudar a los empleados a satisfacer algunas de las contingencias en la vida.
2. Contribuir a satisfacer las obligaciones sociales de los empleadores.
3. Ayudar a atraer y retener empleados.
4. Satisfacer los programas mínimos de bienestar prescritos por la ley.

3.-VALORAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LAS PRESTACIONES

1. Es importante garantizar la seguridad social para cada trabajador que se encuentra sujeto a las contingencias que se puedan presentar en un contexto económico y social,
2. La aportación de los empleadores contribuye a la integración de los empleados a un núcleo social, a la vez de que representa la distribución económica y en especie del resultado de la unión de las fuerzas productivas para garantizar la seguridad y protección a todas las clases trabajadoras. También se dará cumplimiento a las disposiciones en materia laboral, y cuyos principios se consagran en el Art .123 de nuestra Carta Magna.
3. Permite dentro de una planta productiva o un centro de prestación de servicios y/o comercio, le permite el no tener una elevada rotación de trabajadores que generarían un incremento en los costos y gastos y en consecuencia se generaría un desequilibrio económico en una entidad dada, a su vez está comprobado que un trabajador que se encuentre a gusto en sus labores genera una mayor producción y/o una mejor calidad en los servicios; para el caso de comercio trataría de elevar las ventas como contraprestación al buen plan de prestaciones. Con respecto a la estancia del trabajador a mayores prestaciones menor deserción.
4. Existe un principio fundamental que es el derecho a la vida y a la seguridad, el art. 123 de la Ley Suprema (Constitución) observa dichos principios que a su vez da cumplimiento a los mínimos necesarios de bienestar (vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y seguridad social).



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA PERSONAL 1**

NOMBRE: _____ GRUPO: _____ FECHA: _____

EXAMEN 1

TEMAS A DESARROLLAR: UTILICE RESPUESTAS CONCRETAS PARA RESOLVER EL SIGUIENTE CUESTIONARIO:

1. MENCIONE LOS ORÍGENES Y ANTECEDENTES DE LA FUNCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL (1 PUNTO)
2. EXPLIQUE BREVEMENTE LOS SIGUIENTES CONCEPTOS: (2 PUNTOS)
 - A) DIRECCIÓN DE PERSONAL
 - B) ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
 - C) RELACIONES INDUSTRIALES
 - D) RELACIONES HUMANAS
 - E) RELACIONES LABORALES
3. EXPLIQUE BREVEMENTE EN QUE CONSISTEN LAS SIGUIENTES SUBFUNCIONES DE PERSONAL: (2 PUNTOS)
 - A) ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS
 - B) PRESTACIONES Y SERVICIOS AL PERSONAL
 - C) RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
 - D) CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN
 - E) CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
 - F) RELACIONES LABORALES
 - G) PLANEACIÓN DE PERSONAL
4. ¿QUÉ ES LA AUTORIDAD Y CÓMO SE CLASIFICA? (1 PUNTO)
5. EN QUE CONSISTEN LOS OBJETIVOS Y POLÍTICAS DE PERSONAL; EJEMPLIFIQUE (1 PUNTO)
6. INDIQUE TRES FUNCIONES DE CADA UNO DE LOS DEPARTAMENTOS DE PERSONAL (1 PUNTO)
7. DIBUJE EL ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL EN UNA EMPRESA: (2 PUNTOS)
 - A) PEQUEÑA
 - B) MEDIANA
 - C) GRANDE



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA
PERSONAL 1**

NOMBRE: _____ GRUPO: _____ FECHA: _____

EXAMEN 2

TEMAS A DESARROLLAR: UTILICE RESPUESTAS CONCRETAS PARA RESOLVER EL SIGUIENTE CUESTIONARIO:

1. ¿EN QUE RADICA EL OBJETIVO E IMPORTANCIA DE LA PLANEACIÓN DE PERSONAL?
2. MENCIONE LAS DOS FUENTES DE LA PLANEACIÓN DE PERSONAL Y CITE ALGUNOS EJEMPLOS
3. ¿EN QUE CONSISTE EL INVENTARIO DE PERSONAL; QUE ABARCA Y QUE FINALIDAD TIENE?
4. ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE PRONÓSTICO E INVENTARIO DE PERSONAL?
5. ¿EN QUE CONSISTE LA PLANEACIÓN DEL RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL?
6. ¿EN QUE CONSISTE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO?
7. ¿CÓMO SE ELABORA UNA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN?
8. MENCIONE CINCO CARACTERÍSTICAS QUE DEBE POSEER UN INSTRUCTOR EN CAPACITACIÓN
9. MENCIONE LOS MEDIOS PARA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
10. ¿CÓMO SE EVALÚA UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO?



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA
PERSONAL 1**

NOMBRE: _____ GRUPO: _____ FECHA: _____

EXAMEN 3

TEMAS A DESARROLLAR: UTILICE RESPUESTAS CONCRETAS PARA RESOLVER EL SIGUIENTE CUESTIONARIO:

1. ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE SALARIO NOMINAL Y SALARIO REAL?
2. ¿QUÉ ELEMENTOS INTEGRAN LA REMUNERACIÓN EN EL TRABAJO?
3. ¿QUÉ DEDUCCIONES AFECTAN EL SUELDO DEL TRABAJADOR? EXPLIQUE
4. ¿QUÉ ES UNA CUOTA DIARIA? Y ¿QUÉ ES UN SALARIO INTEGRADO?
5. ¿QUÉ DURACIÓN DEBE TENER UNA JORNADA DE TRABAJO?
6. ¿QUÉ ES UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?
7. MENCIONE LOS PUNTOS MÁS IMPORTANTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
8. ¿QUÉ PARTES INTERVIENEN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS?
9. MENCIONE LAS DOS CLAUSULAS DE CONTRATACIÓN COLECTIVA INCLUIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
10. ¿CUANDO SE DA POR TERMINADO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?



Índice	2
introducción de la unidad 5.....	3
5.COMPENSACIONES: MECANISMOS DE PAGO	
Elaboración de nóminas	4
Percepciones extraordinarias	6
Seguridad social	9
Conclusiones de la unidad.....	14
Introducción de la unidad 6.....	15
6.RELACIONES LABORALES	
Principios generales.....	17
Relaciones individuales de trabajo	17
Relaciones colectivas de trabajo	17
Condiciones generales de trabajo	18
Riesgo de trabajo.....	18
Conclusiones de la unidad.....	20
Bibliografía.....	21



INTRODUCCIÓN

La base sobre la que se determinan los pagos por compensación y la manera como son administrados puede tener un efecto importante en la productividad de los empleados y en el logro de los objetivos de la empresa. Aunque el valor del puesto y el desempeño de una persona en el trabajo son factores importantes para determinar el puesto de un empleado, este puede ser afectado también por otros factores como las condiciones del mercado laboral, los niveles de sueldo del área, el costo de la vida, la capacidad de pago del patrón, y la negociación colectiva.

Se pueden elaborar las estructuras de sueldos con base en el valor relativo con los puestos dentro de las empresas usando sistemas de evaluación. Los datos que se obtienen a través de estos sistemas proporcionan la base para establecer clases de sueldos en las que se puede agrupar a los puestos según su valor relativo. Entonces pueden elaborarse escalas de sueldos para cada clase que permitan reconocer las diferencias de desempeño y/o antigüedad entre los empleados de estos puestos.

Así mismo dentro de los sistemas de personal debemos comprender y analizar el proceso de elaboración de nóminas y de pagos extraordinarios considerando los preceptos legales aplicables, siguiendo los lineamientos generales de la elaboración en los diferentes sistemas como son:

- Manuales.
- Registro directo y por computadora.
- Cálculo de pagos extras al personal.
- La importancia de la seguridad social para los trabajadores.
- La organización y el país.

Para ello se deberá formular las inscripciones tanto de patrones como de trabajadores en los distintos regímenes del IMSS, los avisos de movimientos en cuanto su inscripción al ISSSTE y FOVISSSTE y la liquidación bimestral al IMSS, al INFONAVIT y al FOVISSSTE.

5. COMPENSACIONES: MECANISMO DE PAGO

5.1.- Elaboración de nóminas

5.1.1.- Registro y control de asistencia y las nominas

El control de Asistencia: Es el registro donde se asientan tanto las asistencias, las faltas, vacaciones, permisos, incapacidades etc. así como altas y bajas del personal dentro de la organización, y con base a este se determina la retribución que ha de percibir cada empleado, ya sea en forma semanal, quincenal o inclusive mensual.

Las Nóminas: Son los registros donde se encuentran una lista de nombres del personal activo contratado por la empresa, así como el número o código de empleado en la que figuran para cada empleado los importes íntegros de sus percepciones, así como los importes de las deducciones y descuentos a aplicar, ya sea por inasistencias, o por pago de impuestos. Etc.

5.1.2.- Percepciones ordinarias

Es la compensación (generalmente el pago en efectivo) que hace el patrón o dueño de la organización a sus empleados, a cambio de las contribuciones que éstos hacen a la organización, por el trabajo que desempeñan. Comúnmente reciben las siguientes denominaciones:

Salario: Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Sueldo: Es la retribución que recibe el empleado de confianza y su distinción corresponde únicamente may periodo de pago, que es generalmente quincenal o decenal. Salario nominal.- Es la cantidad en dinero que se conviene que ganará el trabajador, según la unidad adoptada: tiempo, destajo, etc.

Salario real: Consiste en el poder adquisitivo o de compra de los salarios, analizándose este poder de precio con base en los cambios al IPC (índice de Precios al Consumidor), constantes en relación con el año en curso.

5.1.3.- Pagos extraordinarios

Los pagos extraordinarios son aquellas retribuciones excepcionales y fuera de las compensaciones ordinarias, que el patrón paga a sus trabajadores ya sea por tiempos



extraordinarios de trabajo, gratificaciones por desempeño, premio de puntualidad, compensaciones por productividad, comisiones, etc.

5.1.3.- Tipos de deducciones

5.1.4.1.- Impuesto sobre el producto del trabajo

Impuestos son las contribuciones establecidas en la ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en una situación jurídica o de hecho prevista por la misma.

En el caso de las organizaciones, estas tienen que retener el porcentaje correspondiente a cada uno de sus empleados derivado del pago del impuesto sobre productos del trabajo, es decir que a cada trabajador que devengue un salario por la prestación de sus servicios, debe de descontársele este tipo de impuesto, el cual debe ser reportado por la empresa a la Autoridad fiscal respectiva.

5.1.4.2.- Seguridad social(Cuotas a IMSS o ISSSTE)

El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a estos les corresponde cubrir.

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar a la Institución de Seguridad Social respectiva las cuotas retenidas en los términos establecidos.

5.1.4.3.- Relativas a otras prestaciones(pagos por prestamos, seguro de vida, etc.)

En el caso relativo a otras prestaciones las deducciones por concepto de préstamos, son aquellas donde el trabajador pide en préstamo una determinada cantidad de dinero, ya sea a su patrón o por ejemplo al ISSSTE y/o IMSS, y posteriormente, la organización vía nómina le descuenta ese préstamo en determinado número de pagos.

El seguro de vida es otra deducción donde el trabajador adquiere una determinada prima de seguro contratada con cualquier compañía de seguros, la cual también se le descuenta vía nómina para su pago.

El seguro de automóviles es otra deducción donde el trabajador adquiere una determinada prima para asegurar su automóvil con cualquier compañía de seguros, la cual se le descuenta vía nómina para su pago.

5.1.4.4.- Otras

INFONAVIT: Es el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, que otorga créditos hipotecarios para obtener una vivienda digna y segura a los trabajadores inscritos únicamente al IMSS. Quienes al obtener un crédito por parte de esta Institución, de



igual manera deben de cubrirlo mediante descuentos ya sea semanales, quincenales o mensuales, ya sea la forma de pago, vía nómina, por determinado tiempo, en la mayoría de los casos y por la cuantía del préstamo se necesitan años para pagarlo.

FONACOT: Hay negociaciones comerciales que están afiliadas a FONACOT, es decir cuando un trabajador desee adquirir ya sea útiles, materiales de construcción, ropa, artículos electrodomésticos, estas negociaciones les facilitan los artículos pagándolos por medio de un crédito que en algunas ocasiones ellos mismos les tramitan ante FONACOT, ya después los trabajadores pagan este crédito, mediante determinado número descuentos hechos dentro de su empresa, así el patrón le retiene el importe de cada pago y lo reporta a FONACOT, para que el trabajador vaya amortizando su deuda.

5.2.- Percepciones extraordinarias

5.2.1.- Participación de utilidades

Los sistemas de participación de utilidades poseen la característica común de compartir las ganancias obtenidas por la empresa a lo largo de un año, con sus trabajadores, cuya algunas de las finalidades es lograr el mejor desempeño de los empleados, con la organización.

Además de cumplir con lo enunciado por la Ley, referente a la materia laboral, a continuación se transcriben dos de los varios artículos que regulan sobre el tema en cuestión:

El Artículo 117, de la Ley Federal del Trabajo, estipula: "Los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de la Empresas".

Asimismo el Art. 120 del ordenamiento legal anteriormente invocado señala: " El porcentaje fijado por la Comisión, constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de este Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

5.2.2.- Incentivos económicos (Premios o Bonos)

Los incentivos son los motivos e inducciones destinadas a aumentar o mejorar la producción. Los sistemas de incentivos establecen estímulos con base en el desempeño y no en la antigüedad o en horas extraordinarias que se haya laborado.

Premios son aquellos incentivos otorgados a los trabajadores ya sea por puntualidad, o por alcanzar determinado nivel de producción.

Los bonos de productividad son incentivos que se pagan a los empleados por exceder determinado nivel de producción.

3.2.3.- Vacaciones y prima vacacional

Las vacaciones persiguen el objeto, como los días de descanso semanal, que en un periodo mas o menos largo el trabajador se libere de tensiones a que esta sujeto todos los días,



recupere las energías perdidas, a manera de que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo, al día siguiente.

Por otra parte el Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días laborables por cada cinco años de servicio .

A su vez el Art. 80 de la misma Ley Laboral, estipula que durante el periodo de vacaciones los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del 25% sobre los salarios que le corresponden durante el periodo vacacional.

5.2.4. - Liquidaciones (finiquito)

Al momento en que termina la relación laboral, el patrón debe considerar la causa que da fin a dicha relación, a efecto de determinar los conceptos que debe cubrir a su trabajador y sobre los mismos proceder a efectuar la retención por concepto de impuestos correspondientes.

El patrón también esta obligado a pagar al trabajador, una liquidación, en la cual se incluyan los importes correspondiente al aguinaldo, vacaciones, y prima vacacional durante el último año de servicio, y en forma proporcional a la fecha en que cause baja el trabajador; así como el monto de los salarios devengados a dicha fecha y para el caso de otro tipo de percepciones extraordinarias a las que haya tenido derecho, las mismas deben de calcularse de igual manera en forma proporcional.

5.2.4.1 Baja por renuncia.

Este tipo de baja se origina cuando el trabajador, decide en forma voluntaria y por así convenir a sus intereses dejar de prestar sus servicios a la organización.

En este caso tiene derecho a que la empresa le liquide todas las percepciones a que se ha hecho acreedor; así como también para el caso de que éste tenga algún adeudo (préstamo personal o responsabilidad) con la organización, ésta no tiene derecho a descontar de su salario una cantidad mayor de un mes de salarios, según el Art. 110 de la Ley Federal del Trabajo.

Entre otros conceptos que la empresa debe liquidar al trabajador se enumeran los siguientes:

- Vacaciones no disfrutadas
- Prima vacacional de vejez
- Aguinaldo devengado (pago proporcional desde enero del año en curso hasta la fecha de baja)

- Prima de antigüedad, cuando el trabajador renuncie, siempre que tenga por lo menos quince años de servicio.

5.2.4.2.- Baja por despido

En el caso de que el trabajador sea despedido en forma injustificada, el patrón deberá de liquidarlo, tomando en cuenta los siguientes conceptos: (los cuales deberá de pagarlos en forma proporcional al tiempo de servicios prestados).

- Vacaciones no disfrutadas
- Prima vacacional devengada

- Aguinaldo devengado (pago proporcional desde enero del año en curso hasta la fecha de baja).
- Prima de antigüedad: cuando el trabajador sea retirado de su trabajo, en cuyo caso no se considerará el periodo de antigüedad de quince años señalado en el Código Laboral.
- Indemnizaciones. En el Artículo 50 de Ley Federal de Trabajo, establece que en los casos en que la relación laboral termine por un despido injustificado o por causas imputables al patrón, este deberá indemnizar a su trabajador.
- En relación de trabajo constituida por tiempo determinado, el patrón pagará además tres meses de salario, mas veinte días por cada año completo de servicio.

5.2.5.-Tipos de bajas

5.2.5.1.- Por causa justificada, sin responsabilidad para el patrón

Son algunas de estas causas las siguientes:

- > Engañar al patrón o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias que atribuyen a dicho trabajador, capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.
- > Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, salvo que medie
- > provocación o que obre en defensa propia.
- > Cuando el trabajador provoque intencional mente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- > Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

5.2.5.2.- Sin causa justificada con responsabilidad para el patrón.

Entre otras causas, se mencionan las siguientes:

- > Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.
- > Reducir el patrón al salario al trabajador.
- > No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido o acostumbrado.
- > Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo.

8.2.5.3.- Baja por defunción

La baja por defunción es cuando el trabajador pierde la vida ya sea por un accidente de trabajo, en su trayecto hacia su trabajo, o a su casa, o cuando este padece de alguna enfermedad contagiosa. En la mayoría de las empresas cada trabajador cuenta con un seguro de vida, el cual al momento del deceso el o los beneficiarios pueden hacer exigible su cobro

5.2.5.4.- Baja por incapacidad total o parcial permanente

En la mayoría de los casos el accidente no es previsible, pero sí prevenible. Estos pueden ser leves o graves (incapacitantes).

Incapacidad total permanente: Es la incapacidad plena o de funciones de un lesionado, que permanecerán durante toda la vida; por ejemplo, pérdida de dos ojos, pérdida de extremidades inferiores o superiores, enajenación mental, etc., lo cual está estipulado en el Art. 480 de la Ley Federal del Trabajo.

"Incapacidad parcial permanente: Es la imposibilidad parcial del cuerpo de un sujeto para efectuar un trabajo, y que permanece prácticamente durante toda la vida lesionado. Y en el Art. 479 de la Ley Federal del Trabajo, está definida de la siguiente manera:

"Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar".

5.3.- SEGURIDAD SOCIAL

5.3.1.- Definición

La seguridad social es un programa diseñado en forma particular por cada empresa, para proteger de manera adecuada al personal asalariado, en materia de prevención de accidentes, salud y atención médica principalmente. Así como también, en algunos casos del uso de todo tipo de equipo de laboratorio, espacios deportivos y recreación, al igual que un subsidio económico mientras se encuentra imposibilitado el trabajador para ejercer su trabajo.

5.3.2.-Importancia

5.3.2.1.- Para los trabajadores



Es de suma importancia para la base trabajadora contar con un sistema integral que los proteja de algún percance que les pudiera suceder en su trabajo o fuera del mismo, tener la atención médica, en caso de enfermedad tanto para él trabajador, como para sus dependientes económicos y para el caso de algún tipo de incapacidad para desempeñar su trabajo, es vital que se les proporcione apoyo económico. Lo anterior dado el escaso nivel de vida y de capacidad adquisitiva, que lamentablemente en este país tiene la clase trabajadora, ya que con los salarios que perciben no podrían pagar atención médica particular; aunado

que, a futuro la Institución de Seguridad Social a la que estén inscritos, los podrán pensionar por jubilación o en el menor de los casos por incapacidad total permanente.

5.3.2.2.- Para la organización

Algunas organizaciones, sobre todo las pequeñas y medianas, tienen dificultad y limitación para pagar altos salarios a sus empleados, así como para contratar servicios médicos particulares para los mismos, al dar de alta a sus trabajadores al IMSS, al par de que cumplen con una de las obligaciones estipuladas en la Ley Federal del Trabajo, también se ahorran dificultades financieras y administrativas, porque cada vez que se enfermará o incapacitará un trabajador fuera directamente responsable la empresa de proporcionarle la atención médica y el pago de las incapacidades que se generaran.

5.3.2.3.- Para el país

Los países crean Instituciones que prestan toda una gama de servicios al asalariado tanto para su protección y bienestar, como de sus familiares. Lo cual es de suma importancia porque repercute en el nivel de producción a nivel nacional.

En México Existe una diferencia en cuanto a las obligaciones que establece la ley para otorgar servicios a los trabajadores. Para las empresas privadas y las cooperativas, obliga la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y para los trabajadores al servicio del Estado, obliga la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE).

5.3.3.- Manejo integral de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social

TITULO PRIMERO CAPITULO ÚNICO Disposiciones Generales

Artículo 1. La presente Ley es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de orden público y de interés social.

Artículo 2. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.



COMPENSACIONES: MECANISMO DE PAGO

Artículo 3. La realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por esta Ley y demás ordenamientos legales sobre la materia.

Artículo 4. El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido, como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

Artículo 5. La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.

Artículo 5 A. Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

- I. Ley: la Ley del Seguro Social;
- II. Código: el Código Fiscal de la Federación;
- III. Instituto: el Instituto Mexicano del Seguro Social;
- IV. Patrones o patrón: la persona física o moral que tenga ese carácter en los términos de la Ley Federal del Trabajo;
- V. Trabajadores o trabajador: la persona física que la Ley Federal del Trabajo define como tal;
- VI. Trabajador permanente: aquél que tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado;
- VII. Trabajador eventual: aquél que tenga una relación de trabajo para obra determinada o por tiempo determinado en los términos de la Ley Federal del Trabajo;
- VIII. Sujetos o sujeto obligado: los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250 A, de la Ley, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero patronales del seguro social o de realizar el pago de las mismas;
- IX. Sujetos o sujeto de aseguramiento: los señalados en los artículos 12, 13, 241 y 250 A, de la Ley;
- X. Responsables o responsable solidario: para los efectos de las aportaciones de seguridad social son aquellos que define como tales el artículo 26 del Código y los previstos en esta Ley;
- XI. Asegurados o asegurado: el trabajador o sujeto de aseguramiento inscrito ante el Instituto, en los términos de la Ley;
- XII. Beneficiarios: el cónyuge del asegurado o pensionado y a falta de éste, la concubina o el concubinario en su caso, así como los ascendientes y descendientes del asegurado o pensionado señalados en la Ley;

XIII. Derechohabientes o derechohabiente: el asegurado, el pensionado y los beneficiarios de ambos, que en los términos de la Ley tengan vigente su derecho a recibir las prestaciones del Instituto;

XIV. Pensionados o pensionado: el asegurado que por resolución del Instituto tiene otorgada pensión por: incapacidad permanente total; incapacidad permanente parcial superior al cincuenta por ciento o en su caso incapacidad permanente parcial entre el veinticinco y el cincuenta por ciento; invalidez; cesantía en edad avanzada y vejez, así como los beneficiarios de aquél cuando por resolución del Instituto tengan otorgada pensión de viudez, orfandad, o de ascendencia. Etc.

5.3.4.- Manejo integral de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

A continuación se mencionan los capítulos de la Ley del ISSSTE:

TÍTULO PRIMERO

De las Disposiciones Generales

TÍTULO SEGUNDO

Del Régimen Obligatorio

CAPITULO I

Sueldos, Cuotas y aportaciones

CAPITULO II

Seguro de Enfermedades y Maternidad

SECCIÓN PRIMERA

Generalidades

SECCIÓN SEGUNDA

Medicina Preventiva

CAPITULO III

Conservación de Derechos

CAPITULO IV

Seguro de Riesgos de Trabajo

CAPITULO V

Seguro de Jubilación, de Retiro por Edad y Tiempo de Servicios, Invalidez, Muerte y Cesantía en Edad Avanzada e Indemnización Global

SECCIÓN PRIMERA.

Generalidades

SECCIÓN SEGUNDA.

Pensión por Jubilación

SECCIÓN TERCERA

Pensión por Retiro de Edad y Tiempo de Servicios

SECCIÓN CUARTA

Pensión por Invalidez

SECCIÓN QUINTA.

Pensión por Causa de Muerte

SECCIÓN SEXTA

Pensión por Cesantía en Edad Avanzada

SECCIÓN SÉPTIMA

Indemnización Global

CAPÍTULO V BIS

DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

CAPÍTULO VI

DEL SISTEMA INTEGRAL DE CRÉDITO

SECCIÓN PRIMERA

Créditos a Corto Plazo

A continuación se mencionan algunas prestaciones que ofrece el ISSSTE:

- I. Seguro de enfermedades no profesionales y maternidad
- II. Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- III. Servicios de reeducación y readaptación de inválidos
- IV. Servicios que eleven los niveles de vida del servidor público y de su medio
- V. Promociones que mejoren la preparación técnica y cultural y que activen las formas de sociabilidad del trabajador y su familia

VI. Créditos para la adquisición en propiedad de casas o terrenos para la construcción de las mismas, destinados a la habitación familiar del trabajador

VII. Arrendamiento de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto

VIII. Préstamos Hipotecarios

IX. Préstamos a corto plazo

X. Jubilación

XI. Seguro de vejez

XII. Seguro de invalidez

XIII. Seguro por causa de muerte

a) Muerte por riesgo profesional

b) Muerte por riesgo no profesional XIV-

Indemnización global

5.3.5.- Fondo de ahorro (Administradoras de fondos para el Retiro) ¿ *Qué son las AFORES?*

Son las Administradoras de Fondos para el Retiro, creadas para administrar las cuentas individuales de ahorro para el retiro de los trabajadores.

El trabajador determinara en que AFORE invertirá su dinero y una vez al año podrá solicitar el traspaso de los recursos de su cuenta individual a otra AFORE, si así lo desea; dicho ahorro le podrá ser retribuido al trabajador a partir de su jubilación o en caso de su deceso.

CONCLUSIONES

Gracias a las leyes mexicanas que benefician tanto a patrones como a trabajadores, hoy contamos con una seguridad laboral que muy pocos países tienen. Es por ello que como mexicanos trabajadores, debemos defender mediante la honestidad y responsabilidad de nuestras acciones.

El hecho de poder contar con dichas leyes, permite una mejor justicia y equidad tanto para patrones como para trabajadores, lo cual se traduce en mejores salarios y prestaciones que nos ofrecen un mejor bienestar para nuestras familias.

Gracias a dichas leyes, hombres y mujeres gozamos de igualdad y justicia, aunque dicha igualdad y justicia no sea total a nivel nacional, ya que prevalece en algunos lugares y empresas el racismo y la discriminación hacia la mujer, menores de edad, discapacitados, indígenas, etc.

La igual y justicia laboral se encuentra en nuestras manos, defendámosla para lograr un mejor ambiente laboral.

INTRODUCCIÓN

un análisis de prospectiva puede ser engañoso y puede fácilmente convertirse tan sólo en buenos deseos. Si consideramos el campo de las relaciones laborales y su conexión con el desarrollo económico y la democracia esta proposición es aún más acertada. En particular, porque las relaciones laborales asumen interacciones dinámicas entre los actores sociales, políticos y económicos. Históricamente, si alguna vez nos hubiéramos preguntado acerca de este tema a finales del siglo XIX, habría sido muy difícil prever lo que hemos presenciado en los pasados cien años. El paso de la confrontación entre el capital y el trabajo y su posterior institucionalización durante el llamado periodo fordista, no podría haber sido anticipada fácilmente. Menos previsible aún habría sido el uso, en la actualidad, de los métodos japoneses en las fábricas occidentales.

El desarrollo del sistema fabril y la concentración de la producción en amplias y complejas organizaciones, descrito en detalle por Alfred Chandler, *los cambios en la estructura ocupacional, la introducción de métodos tayloristas y el impacto de políticas como la de "los cinco dólares al día" (*the five dollar day*) en las fábricas de Ford, la revolución gerencial de los años treinta y cuarenta, el impacto de Japón como un gigante económico en las décadas de los setenta y los ochenta, para mencionar tan sólo algunos de los componentes más sobresalientes de este proceso, son elementos fundamentales de la actual organización económica de la producción en el mundo.

Ser capaz de elaborar algunas proposiciones acerca de qué va a ocurrir con esta organización económica en el siglo XXI, es preguntarse sobre los factores que la están creando actualmente. Es central, para esta interrogante, ser capaz de señalar los elementos constitutivos del nuevo sistema de producción que ha emergido entre 1973 y 1996, como resultado de la reestructuración, de la globalización, de los cambios en el tipo de relaciones entre el norte y el sur que tuvieron principalmente como resultado lo que Drucker denomina el movimiento de una sociedad centrada en la producción a una sociedad centrada en el conocimiento. En su caracterización de la sociedad poscapitalista, el trabajo desaparece como un factor de producción. El capitalismo pasa a ser un asunto que inquieta a los gerentes de los fondos de pensiones, preocupados por rentabilizar dichos fondos y por incrementar sus comisiones personales.



Pero, mientras que los elementos del nuevo sistema de producción son típicos de lo que está sucediendo en los países industrializados del mundo, no están del todo ausentes de las realidades de los países en industrialización en el sureste asiático, Brasil, Chile o México. Por esta razón, en el análisis de prospectiva que estamos comprometidos a desarrollar aquí, nos referiremos a los dos tipos de situaciones, tratando, hasta donde sea posible, de especificar el camino original en el cual cada tipo reencauza los procesos globales en su rama específica de economía y desarrollo.

Con base en estas breves observaciones introductorias, pienso que es útil iniciar el análisis preguntándonos: 1) acerca del futuro del trabajo y el capital en la sociedad del siglo XXI; 2) cómo van a ser concebidas las relaciones laborales en este nuevo escenario; y 3) si estas proposiciones generales tendrán o no un impacto sobre la conexión entre trabajo y democracia en el siguiente siglo.

6. RELACIONES LABORALES

6.1.- Principios generales

El artículo 20 de La Ley Federal del Trabajo, define lo que se entiende por relación de trabajo, como: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la presentación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario"

6.2.- Relaciones individuales de trabajo

El Artículo 20 del ordenamiento legal anteriormente mencionado, estipula: Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, y es por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

El trabajador: La persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

El subordinado tiene la obligación de obedecer al patrón para que la relación se perfeccione. Esta relación laboral, tiene un significado más profundo todavía, porque quiere decir, que si alguna de estas partes falta, la otra no existe, entonces no es ninguna y en consecuencia la relación laboral queda inexistente.

El patrón: El patrón puede ser una persona física o moral. 6.3.-
Relaciones colectivas de trabajo

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo define al contrato colectivo como: El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas: o establecimientos.

Así mismo el artículo 387, estipula; "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho a huelga consignado en el artículo 450, del mismo ordenamiento legal. En una relación colectiva de trabajo, se fijan las condiciones generales de trabajo las cuales deberá respetar la empresa, ya que en este caso el trabajador pertenece a una asociación de trabajadores o sindicato, y éste último velará por

los intereses de sus agremiados, además de que es el sindicato, el encargado de negociar la firma del contrato colectivo de trabajo.

Por otra parte el trabajador disfruta de los beneficios que le aporta dicho contrato colectivo de trabajo, no obstante esta amparado por un contrato individual del trabajo.

6.4.- Condiciones generales de trabajo

En este renglón la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 56, estipula: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley. Y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

Por otra parte el Art. 57, manifiesta: "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Algunas condiciones generales de trabajo son:

- Regular las jornadas de trabajo .
- Disfrutar de los días de descanso y vacaciones.
- Fijar y regular el monto de los salarios
- /• Otorgar capacitación y/o adiestramiento de los trabajadores
- La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

6.5.- Riesgo de trabajo

El Artículo 473 de la LFT señala:

Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo

Art. 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.

COMPENSACIONES: MECANISMO DE PAGO



Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

Art. 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Art. 477.- Cuando los riesgos se realizan pueden producirse:

XV. Incapacidad temporal

XVI. Incapacidad permanente parcial;

XVII. Incapacidad permanente total; y

XVIII. La muerte.

CONCLUSIONES

Las relaciones laborales son una función altamente especializada de la administración de recursos humanos a la que los patrones deben dar su consideración apropiada.

Existen diferentes formas de relaciones laborales dentro de las empresas, por ejemplo: los sindicatos.

Aunque algunos empleados pueden unirse porque se les exige que lo hagan, la mayoría pertenece a los sindicatos porque esta convencida de que los sindicatos les ayudan a satisfacer varias necesidades económicas y psicológicas.

Hoy en día, los sindicatos siguen siendo importantes por su influencia sobre la productividad empresarial, el desarrollo del Derecho laboral y las políticas y prácticas en recursos humanos.

Los sindicatos a manera de organizaciones empresariales, están cambiando tanto en su funcionamiento como en su filosofía. Los sindicatos y otras organizaciones laborales pueden afectar en forma importante la capacidad de los diferentes directores para dirigir y controlar las diversas funciones de la administración de recursos humanos, por ejemplo, las disposiciones de antigüedad sindical del contrato laboral pueden influir en quién es seleccionado para los ascensos o para los programas de entrenamiento. Los pagos pueden estar determinados mediante negociaciones sindicales, o bien, los sindicatos pueden imponer restricciones a los métodos de evaluación de los empleados por parte de la dirección.

Es esencial que los directores entiendan cómo funcionan los sindicatos y que sean hábiles en sus relaciones con ellos; para ello, los directores deberán estar bien informados respecto al cuerpo cada vez mayor de leyes que gobiernan las relaciones laborales a fin de evitar dificultades adicionales con los sindicatos.

Las relaciones laborales son muy importantes dentro de las organizaciones, ya que determinan la motivación y satisfacción de los trabajadores, lo cual permite también que exista armonía, compañerismo y desarrollo tanto individual como institucional.



BIBLIOGRAFÍA

1. Arias, Galicia, Fernando, *Administración de recursos humanos*, Trillas, México, 1994, 4ª ed., 535 pp.
2. Arthur, Diane, *Selección efectiva de personal*, Limusa-Noriega, México, 1995, 2ª ed., 258 pp.
3. Chiavenato, Idalberto, *Administración de recursos humanos*, McGraw-Hill, México, 2ª ed., 540 pp.
4. Dessler, Gary, *Administración de personal*, Prentice-Hall, México, 1996, 2ª ed., 812 pp.
5. Frenen, Wendell, L, *Administración de personal, desarrollo de recursos humanos*, Limusa-Noriega, México, 1995, 1ª ed., 656 pp.
6. Grados, Jaime A., *Inducción, reclutamiento y selección, Manual Moderno*, México, 1994, 2ª ed., 310 pp.
7. Hampton, David R, *Manual de desarrollo de recursos humanos*, Trillas, México, 1995, 2ª ed., 398 pp.
8. Werther, Davis, *Administración de personal y recursos humanos*, McGraw-Hill, México, 1994, 1ª ed., 353 pp.
9. Ley Federal del Trabajo.- Edit. SISTA, México, 2001.
10. Ley del IMSS 11. Ley del ISSSTE