

**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN
NICOLÁS DE HIDALGO**

FACULTAD DE CONTADURÍA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**LAS RELACIONES LABORALES Y EL
CONTADOR PUBLICO**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

CONTADOR PUBLICO

PRESENTA:

NORMA GASPAR FLORES

ASESOR DE TESIS:

C.P. ABEL CERNA MIER

MORELIA; MICHOACÁN.

MAYO DEL 2006.

GRACIAS:

A DIOS POR SER LA INSPIRACIÓN, LA ESPERANZA EN TIEMPOS DE DIFICULTAD, POR REPRESENTAR EL APOYO DE QUIENES CREEMOS EN TI.....

MANUEL GASPAR FLORES Y ROSA FLORES DE GASPAR, POR DARME LA DICHA DE VIVIR, POR DARME SU MANO CUANDO MIS PIES AUN NO RESISTÍAN, AUN CUANDO HOY YA RESISTEN, SUS MANOS DELATADORAS DEL TIEMPO Y SABIDURÍA ME SEGUIRÁN GUIANDO EN ARDUO CAMINO DE LA VIDA.

A EMILIANO CHÁVEZ LÓPEZ, POR SER EL COMPAÑERO Y AMIGO DE MIS SUEÑOS, DE MI JUVENTUD Y MI VEJEZ. POR SER EL ALICIENTE DE MI VIDA, POR LA DICHA DE TENERTE A MI LADO Y COMPARTIR ESTE MOMENTO CONMIGO.

A MI HIJA MARIA FERNANDA POR SER LA LUZ MI VIDA.....

POR LOS CONOCIMIENTOS BRINDADOS EN EL AULA DE CLASES, POR LA EXPERIENCIA Y DEDICACIÓN EN LA ELABORACIÓN DE ESTA TESIS, AGRADEZCO CON TODO RESPETO Y ADMIRACIÓN AL C.P. ABEL SERNA MIER, SU GENTILEZA LA AGRADECERÉ POR SIEMPRE.

INTRODUCCIÓN.	1
ANTECEDENTES HISTORICOS	2

CAPITULO I

RELACION LABORAL

I.1.1	Concepto	6
I.1.2	Partes en una relación laboral y su colateralidad.	10
I.1.3	Fundamento constitucional y su generalidad.	15
I.1.4	Contratos de trabajo.	18
I.1.5	Reglamento Interno de trabajo.	22
I.1.6	Modificación, suspensión y termino de una relación laboral.	23
I.1.7	Sindicatos Asociaciones y Confederaciones.	27
I.1.8	Jornada Diurna	30
I.1.9	Jornada Nocturna	31
I.1.10	Jornada Mixta	32

CAPITULO II

SUELDOS Y SALARIOS

II.1.1.	Concepto.	35
II.1.2	Su clasificación	38
II.1.3	Integración del salario.	40
II.1.4	Formas de pago.	42
II.1.5	Nomina.	43

CAPITULO III

DERECHOS DE LOS SUBORDINADOS DE CONFORMIDAD CON LA FEDERAL DEL TRABAJO.

III.1.1	Gratificación anual	49
III.1.2	Reparto de utilidades	52
III.1.3	Seguros de retiro.	55
III.1.4	Seguridad social e Infonavit	56
III.1.5	Pago de Horas extras.	61
III.1.6	Días de descanso.	63

CAPITULO IV
RIESGO DE TRABAJO.

IV.1.1 Generalidades.	66
IV.1.2. Prevención.	68

CAPITULO V
AUTORIDADES PARTICIPES EN UNA RELACIÓN LABORAL.

V.1.1. ¿ Cuáles son ? y ¿ Cómo actúan ?	74
---	----

CONCLUSIONES	91
BIBLIOGRAFÍA	93

INTRODUCCIÓN

El Contador Público en el ejercicio de su profesión, se encuentra con una gran problemática, por lo que su preparación debe ser lo suficientemente fundamentada, para la resolución de la misma.

Siendo la empresa su principal objetivo de estudio en función de su correcto funcionamiento generando ganancias, además de un óptimo manejo del recurso humano, el Contador debe cumplir con la normatividad que la Ley del Impuesto Sobre la Renta señala junto con sus respectivos reglamentos y leyes, así como debe contar un gran adiestramiento en cuanto a relaciones públicas se refiere, para así servir como mediador entre autoridades patrón y patrón trabajadores.

Al tratar con seres humanos de diferentes idiosincrasias la labor es aún más compleja ya que involucra ética y justicia, el hacerlo así nos lleva a encontrarnos con una Ley Federal de Trabajo con grandes lagunas, debido a la diferencia de tiempos y necesidades y de nuevas situaciones laborales no contemplada en ella. Sin embargo esto no es excusa para el desconocimiento de dicha ley. Por lo que esta tesis tiene como objetivo fundamental conocer los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, para que con estos antecedentes, se nos facilite resolver los supuestos que aun no se encuentran definidos con claridad en Ley.

La Sociedad junto con la globalización exige de gran preparación y criterios de todos los que somos partícipes en este gran fenómeno económico mundial. Por lo que la actuación del Contador Público ocupara mayor terreno que lo que hoy ocupa, su labor trasciende fronteras, idiomas y culturas por lo que su educación no se limita solo al campo de estudio contable sino también abarca grandes conocimientos de cultura general, de psicología, sociología e historia.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

Los antecedentes del **derecho laboral** empiezan desde la **prehistoria** porque los hombres tenían que luchar contra otros y contra las fuerzas de la **naturaleza**.

El primer documento importante, es el **Código** de Hamurabi, Rey de Babilonia, más de 2000 años antes de Cristo, en el que se reglamentaba algunos aspectos del trabajo.

En **Grecia** se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos como Toso y Soleen introdujeron el principio del trabajo en la **constitución** ateniense.

Roma se nos presenta como una **estructura** orgánica extraordinaria y su armazón jurídico influyen poderosamente en todo el mundo.

El pueblo Israelita consagró en la Biblia, en los **libros** Pentateuco y Deuteronomio, marcan algunas reglas laborales.

En la **edad media** nacieron los gremios que regulaban **el trabajo** desde entonces se vislumbraba una relación **laboral**.

La relación obrera patronal y los **problemas** que se suscitan tienen que ser resueltos por las **leyes**, entonces vigentes. Es el **derecho del trabajo** una de las ultimas ramas del derecho.

Brun y Galland explican que el **derecho del trabajo** es una defensa de los asalariados por lo consecuente el patrón no tiene ninguna herramienta para defenderse.

Los imperativos del derecho del trabajo con esto me refiero al sentido de equidad, de **justicia** que se da en las **relaciones laborales**.

Los antecedentes en **México** sedan desde la época de la colonia con la **esclavitud** donde esto era la base del trabajo como **función** económica.

Al redactarse la **Constitución** de 1857 sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales. En los primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llamaron la **atención**, como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea.

En la **Revolución** de 1910 surgió como un **movimiento** esencialmente político se combatió la reelección de Presidente Porfirio Díaz, junto con sus seguidores que habían formado una oligarquía, pero ni Madero, ni Villa, ni Zapata propugnaron por los **derechos** de los trabajadores.

En la asamblea constituyente donde nacen artículo de verdadera importancia como lo fue el Artículo 123 de la Constitución Mexicana.

Observando en nuestra patria, plasma en la **carta** magna preceptos que en su origen tuvieron como **objetivo** la protección de los trabajadores. La Constitución protegió al trabajador prohibiendo abusos que le agotaran físicamente o que se impidiera una remuneración justa por su labor.

Después de la Constitución surgió la **Ley** Federal de Trabajo, se mencionaban los **derechos** y **obligaciones** de los patrones y trabajadores y marcaba el funcionamiento correcto de las relaciones laborales.

Por medio de esto se logro el **equilibrio** de intereses y desarrollando principalmente la lucha obrero patronal, dentro del campo del derecho, todavía se necesita que los dirigentes sindicales y algunos patrones entiendan el **papel** que deben de desempeñar en un **México** progresista, para permitir una verdadera **justicia**.

En noviembre de 1978 se reforma el Artículo 123 Constitucional para incluir la siguiente declaración: " Toda **persona** útil; al efecto promoverán la creación de empleos y la **organización** social para **el trabajo** conforme a la ley ".

CAPITULO I

RELACIÓN LABORAL

I.1.1 Concepto.

I.1.2 Partes en una relación laboral y su colateralidad.

I.1.3 Fundamento Constitucional y su generalidad.

I.1.4 Contratos de trabajo.

I.1.5. Reglamento interno de trabajo.

I.1.6 Modificación, suspensión y terminó de una relación laboral.

I.1.7 Sindicatos Federaciones y Confederaciones.

I.1.8 Jornada Diurna

I.1.9 Jornada Nocturna

I.1.10 Jornada Mixta

I.1.1. CONCEPTOS.

Conjunto de estructuras y procedimientos que se establecen entre dos o más personas para trabajar, bajo la observación de ciertas normas. Una relación laboral une o dos o más personas, un trabajador y patrón, existiendo entre ellos derechos y obligaciones, regulados por el artículo 123 constitucional y reglamentos contenidos en la misma, fungiendo como coordinadoras de las partes en dicha relación y determinando lo que cada una de ellas puede exigir a la otra para la práctica de la justicia.

Existiendo así dos elementos Subjetivos en toda relación laboral:

- Prestación del trabajo personal y subordinado
- Prestación retributiva.

De tal manera que aparecen dos conceptos en una relación laboral y que acentuación se definen:

Patrón: La Ley Federal del Trabajo lo en su artículo 10 lo define *“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”* de igual manera si el trabajador contrata los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel será también de estos.

CLASIFICACION DE LOS PATRONES

Los patrones se clasificarán de la siguiente manera:

- Original
- Sustituto

Patrón Original.- Es aquel que contrata los servicios de trabajador originariamente, es patrón que todos conocemos.

Patrón sustituto.- El artículo 41 de la Ley Federal Señala *“La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, el patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las*

obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón”.

Representantes del patrón.- Aquí se hace referencia a las personas que ejercen funciones de dirección o administración dentro de una empresa, y tienen como facultad la representación y al mismo tiempo obligar al patrón a hacer o no hacer en una relación laboral.

Los representantes del patrón son trabajadores, que teniendo la categoría de los de confianza, también pueden sustituir a la persona física o moral a quien representan, con las facultades que la ley reconoce.

La ley Federal del Trabajo hace una excepción importante al excluir a quienes ejercen cargos de directores, administradores y gerentes generales de las empresas, de participación en las utilidades.

Intermediarios.- El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo nos dice al respecto *“Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicio a un patrón”*

Estos prestarán su servicio en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias, además de existir una responsabilidad solidaria para las empresas que presten servicios a otra y que no dispongan de elementos propios suficientes, ésta responsabilidad solidaria sólo se refiere a ejecución de trabajos o prestaciones de servicios y no a operaciones de compra-venta.

Trabajador.- Es aquella persona física que presta a otra. Ya sea física o moral, un trabajo personal subordinado, entendiéndose como trabajo una actividad humana, intelectual o material, independiente al grado de preparación técnica requisada por cada profesión u oficio. Al decir trabajador se hace referencia a hombre o mujer cumpliendo así con el artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo que señala *“El varón y la mujer son iguales ante la ley”* al igual que el artículo 164 de la misma ley *“Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”.*

CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La ley los clasifica de la siguiente manera:

- De confianza
- De base
- Eventuales

Trabajadores de confianza.- Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo *“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter de general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”*

Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos, ni ser tomados en cuenta para los recuentos en caso de huelga, ni ser representantes de los trabajadores en los diferentes organismos, las disposiciones del Contrato Colectivo, se extenderán al personal de confianza, salvo disposición en contrario contenida en el mismo, así como la rescisión de las relaciones trabajo siempre y cuando exista un motivo razonable de pérdida de confianza.

Trabajos especiales:

La ley Federal del trabajo considera los siguientes:

- 1.- Trabajadores de los buques.
- 2.- Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas.
- 3.- Trabajadores ferrocarrileros mexicanos.
- 4.- Trabajadores de auto transportes
- 5.- Trabajadores de Maniobras de servicio público.
- 6.- Trabajadores del campo.
- 7.- Agentes de comercio.
- 8.- Deportistas Profesionales.
- 9.- Actores y músicos.
- 10.- Trabajo a domicilio.
- 11.- Trabajadores domésticos.

12.- Trabajo en hoteles, restaurantes, bares, etc.

13.- Industria Familiar.

14.-Trabajo de médicos residentes en especialidad.

15.- Trabajadores de universidades e instituciones de educación superior autónomas.

I.1.2 PARTES DE UNA RELACION LABORAL Y SU COLATERALIDAD

En toda relación laboral intervienen:

Sujetos

- Patrones
- Trabajadores
- Gobierno

Estructuras y Procedimientos

- Comprende los conflictos de trabajo y sus soluciones.
- Mecanismos para la determinación de las condiciones de trabajo.
- La negociación colectiva, consulta, colaboración y participación entre los sujetos.

Entorno

- Estructura económica, política y social del país.
- Marco legislativo y reglamentario.
- Estudio de los problemas sociales del trabajo.
- Interacción internacional.

En una relación laboral se une a dos o mas personas, un trabajador y un patrón creando entre ellos derechos y obligaciones; ese nexo es susceptible de ser regulado por las normas jurídicas que coordinen las actividades de las partes en relación y determinen lo que cada una de ellas puede exigir a la otra para que pueda actualizarse la justicia.

La relación jurídica laboral se establece en torno a un objetivo, que en cada caso, estará constituido por la prestación de un servicio personal

subordinado, por lo que toca al trabajador, y por el pago de prestaciones determinadas por lo que respecta al patrón.

CARACTERÍSTICAS DE UNA RELACIÓN LABORAL.

- ✚ Prestación material y objetiva de servicios.
- ✚ Tiene como objeto la seguridad que se debe dar al trabajador.
- ✚ Es singular, se da entre un trabajador y un patrón.
- ✚ El consentimiento no constituye un elemento esencial para la existencia de la relación laboral.
- ✚ Un trabajo de carácter Industrial tiene los aspectos, condiciones y supuestos concurrentes, no dependen de los sujetos, son de aplicación estricta. En el momento en que se establece la relación las normas de trabajo surgen simultáneamente para regir la relación.

Dicha situación jurídica tiene elementos fundamentales, la ausencia de alguno de ellos elimina la relación.

- ✓ La prestación del servicio
- ✓ Sujetos: Patrón y trabajador.
- ✓ La individualización, este es un elemento que afecta la naturaleza de la relación, de tal manera que este existe entre un patrón determinado y la persona que realmente presta el servicio.
- ✓ El objeto, esta constituido por la seguridad que emana de la relación y los preceptos legales que se refieren de manera primaria y elemental al trabajador.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus establecimientos.
- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en las empresas o establecimientos.
- Proporcionar puntualmente a los trabajadores los útiles necesarios para la realización de sus labores.
- Guardar a los trabajadores el debido trato, consideración y respeto.
- Expedir cada día de pago una constancia o recibo, donde especifique el número de días trabajados y monto por cada día trabajado, así como los descuentos realizados y las compensaciones.
- Expedir al trabajador una Constanza relativa a los servicios que presta o prestó a la empresa.
- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para realizar una comisión accidental o permanente en su trabajo.
- Proporcionar capacitación o adiestramiento a su trabajo.
- Instalar de acuerdo con las normas de seguridad e higiene medidas necesarias para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador.
- Proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas.
- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias.
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen.
- Contribuir al fomento de las actividades deportivas y culturales de los trabajadores.
- Dar de alta a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

PROHIBICIONES DE LOS PATRONES PARA CON SUS EMPLEADOS.

- Negarse a aceptar a los trabajadores por razón de edad y sexo.
- Exigir a los trabajadores que compren en determinadas tiendas.
- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores para que los acepte en el centro de trabajo.
- Exigir u obligar a los trabajadores a afiliarse a algún sindicato.
- Presentarse en el establecimiento en estado de embriaguez.
- Portar algún tipo de arma en el interior del establecimiento.
- Hacer propaganda política o religiosa a los trabajadores.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores están obligados a cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables, tales como:

- Observar las medidas preventivas e higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección de ellos mismos.
- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Dar aviso al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que impidan incurrir al trabajo.
- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos.
- Observar buenas costumbres durante el periodo de trabajo.
-
-

-
- Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
 - Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de ellas, y someterse a los reconocimientos médicos que en su contrato se estipulen.
 - Guardar escrupulosamente los servicios técnicos, comerciales y de fabricación de productos cuya elaboración concurre directamente o indirectamente.

PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES.

- Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de terceras personas, así como la seguridad de los establecimientos o instalaciones de trabajo.
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin aviso al patrón.
- Sustraer útiles de trabajo o materia prima elaborada.
- Presentarse al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de alguna droga o enervante, en caso de que sea por prescripción médica, consultar al médico si se puede presentar a trabajar.
- Portar armas de cualquier clase, durante horas de trabajo, salvo que la naturaleza del trabajo lo exija.
- Suspender las labores de trabajo, sin previa autorización del patrón.

1.1.3 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y SU GENERALIDAD.

El artículo 123 constitucional establece los derechos y obligaciones, tanto de los trabajadores, como de los empresarios, así como del estado para los trabajadores y son los siguientes:

- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se aprovecharán las creaciones de empleos y de la organización social para el trabajo conforme a la ley.
- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diurna y siete horas nocturna.
- Queda prohibida la realización de labores después de las diez de la noche para menores de dieciséis años, así como la utilización de menores de catorce, estos tendrán una jornada máxima de seis horas diarias.
- Todo trabajador tendrá por ley un día de descanso, por cada seis días trabajados.
- Las mujeres no deberán realizar trabajos pesados, que pongan en riesgo su salud en relación con la gestación, gozarán de un descanso de mes y medio antes del parto y mes y medio después del parto, así mismo, en el periodo de lactancia, tendrán derecho a dos descansos de media hora por día para amamantar a su hijo, así como contarán con el servicio de guardería.
- El salario mínimo que obtenga un trabajador deberá ser suficiente para cubrir los gastos de la familia en el orden material, cultural, escolar y social.
- El trabajo no deberá tener distinciones en cuanto a la remuneración, no se deberá hacer distinción en cuanto al sexo, edad, raza, religión, etc. A TRABAJO IGUAL, REMUNERACION IGUAL.
- El salario mínimo quedará exento de descuentos y embargos.
- Todos los trabajadores que hayan permanecido en la empresa durante tres meses mínimo, podrán participar en el reparto de las utilidades de la empresa.
- El salario deberá ser pagado forzosamente en moneda de curso legal.
- El trabajador que deba realizarse en forma extraordinaria, deberá pagarse en un cien por ciento más, y de ninguna manera se trabajará más de tres horas por día y tampoco en tres días consecutivos.
- Toda empresa, cualquiera que sea su actividad primordial, quedará obligado a proporcionar vivienda digna a sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que

-
- permita otorgar un crédito y suficiente para que adquieran en propiedad dichas habitaciones.
 - Toda empresa está obligada a dar capacitación a sus trabajadores.
 - La empresa, será la responsable de los accidentes o enfermedades de trabajo que se den en el transcurso de la realización de dichas labores.
 - También estarán obligados los patrones, a proporcionar o establecer medidas de prevención de accidentes, dentro de la empresa, cuidando así los aspectos de higiene y seguridad en el uso de los materiales y herramientas de trabajo.
 - Tanto los trabajadores como los empresarios podrán establecer medios de defensa legal de su propio interés, mediante la creación de sindicatos o asociaciones profesionales.
 - Las leyes reconocerán las huelgas y los paros, como un derecho de los patrones y los trabajadores.
 - Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto establecer un equilibrio entre el capital y el trabajo, armonizando así la producción y el capital.

En las empresas de servicio público será necesario que se dé aviso a la junta de conciliación y arbitraje, diez días antes de la iniciación de la misma.

Serán ilícitas las huelgas cuando los trabajadores utilicen la violencia en contra de las propiedades.
 - Los paros, solo serán lícitos, cuando por el exceso de la producción sea necesario suspender actividades para mantener los precios previa autorización de la junta de conciliación y arbitraje.
 - Todas las dificultades que se presenten referentes al capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la junta de conciliación y arbitraje.
 - Si el patrón se niega a firmar la resolución de la junta de conciliación y arbitraje, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, el patrón quedará obligado a indemnizar a los trabajadores con un monto equivalente a tres meses de salario mínimo.
 - Si el patrón despiden injustificadamente a un trabajador, estará obligado a indemnizar a este por un monto de tres meses de salario mínimo.
 - En caso de quiebra de la empresa, se tendrá prioridad por los sueldos y salarios de los trabajadores, antes de cualquier otra cosa.
 - Las deudas contraídas por el trabajador con el patrón, serán consideradas únicamente del trabajador, y no de terceras personas.
 - El servicio de colocación de empleados será gratuito.

-
- Tratándose de un empresario extranjero que desee contratar a un mexicano, todos los gastos correrán a cargo del empresario, tanto la visa como el traslado.
 - Condiciones nulas, aún y cuando se estipulen en cláusula del contrato, tales como, la renunciación de los atributos del salario y las prestaciones sociales, entre otras.
 - Los bienes que se consideren patrimonio del trabajador y su familia, quedarán como inalienables, exentos de embargo o gravámenes.
 - Seguros de utilidad pública IMSS e INFONAVIT, las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los estados.

1.1.4 CONTRATOS DE TRABAJO.

El Derecho Civil en su Código define al contrato como *convenio que produce o transfiere derechos y obligaciones, mediante un acuerdo espontáneo de voluntades donde los derechos y obligaciones de una parte serán siempre diferentes a los derechos y obligaciones de la otra*. Para que exista, se requiere de consentimiento así como de un objeto lícito, adecuado a la ley y a las buenas costumbres para que pueda ser materia del contrato.

Contrato Individual de Trabajo.

El contrato individual de trabajo, es aquel que se realiza solo por un trabajador y un patrón, en dicho documento se establecerán las condiciones de trabajo por las cuales se regirán dichas relaciones laborales.

El artículo 24 señala *“Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, se hará en dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”*.

Contenido del Contrato:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de ambas partes.
- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se terminarán con la mayor preescisión posible.
- El lugar o los lugares donde deba presentarse el trabajo.
- La duración de la jornada.
- La forma y el monto de salario
- El día y el lugar de pago de salario.
- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley.

-
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

En el caso de no existir dicho contrato el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo señala: *“La falta del escrito a que se refiere los artículos 24 y 25, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad”*.

La existencia del contrato individual de trabajo es una garantía para ambas partes, en cuanto a la seguridad de la existencia de la relación de trabajo, funciones a realizar, salario, antigüedad, prestaciones y en caso de conflicto como medio idóneo de prueba.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

“El contrato colectivo de trabajo es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o dos o sindicatos de patrones del Trabajo”

La finalidad de dicho contrato es establecer las condiciones en las que se darán las relaciones de trabajo. Este no es un simple convenio que haga hacer derechos y deberes entre las partes celebrantes, sino más bien un estatuto normativo en el que se fijarán las condiciones de trabajo que prevalecerán en las empresas de los patronos celebrantes, y que se traducirán en la fuente de las obligaciones de los patronos hacia los trabajadores y de éstos hacia aquellos; será la ley de las empresas elaborada por el empresario o patrón y el sindicato representativo del interés profesional mayoritario de sus trabajadores.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar para cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato colectivo contendrá:

- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- Las empresas y establecimientos que abarquen.
- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- Jornadas de trabajo.
- Los días de descanso y vacaciones.
- Monto de los salarios.
- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda.
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley.
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

CONTRATO LEY.

Se designa así al contrato colectivo de carácter obligatorio que tiende a unificar las condiciones de trabajo de las fábricas que integran una rama de la industria tratando con esto de combatir la competencia.

“Contrato Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarando obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades. O en todo el territorio nacional”

El contrato Ley contendrá:

-
- Los nombres y domicilios de los sindicatos de los trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención.
 - La entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarquen o la expresión de regir en todo el territorio nacional.
 - Su duración, que no podrá exceder de dos años.
 - Las condiciones de trabajo señaladas en el Artículo 391 fracciones IV, V, VI y IX.
 - Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.
 - Las demás estipulaciones que convengan las partes.

I.1.5 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

El reglamento Interno de Trabajo se constituye por todos los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones en cuan a la relación obrero patronal. En este se establecerán las normas que regirán las disposiciones convenientes para ambas partes tales como:

- Horas de entrada y salida, tiempos destinados para los alimentos y el descanso durante las jornadas de trabajo.
- Lugar y periodos en los que deberán concluir las jornadas de trabajo.
- Días y horas fijadas para realizar la limpieza de la herramienta y maquinaria utilizadas en le centro de trabajo.
- Días y lugares de pago, entre otras.

I.1.6 MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINO DE UNA RELACIÓN LABORAL.

Uno de los postulados más importantes del derecho del trabajo es el llamado **principio de estabilidad**, que consiste en que cada individuo cuente con una garantía jurídica que le asegure una ecuación constante, en la que pueda desarrollar sus propias facultades, y por la que obtenga los recursos necesarios para su supervivencia decorosa y para alcanzar sus objetivos personales y familiares; por tanto las normas laborales siempre tendrán la tendencia de que las relaciones individuales de trabajo, una vez que han surgido a la vida jurídica, se perpetúen indefinidamente y permanezcan en tanto no sobrevenga alguna causa legal que les ponga termino.

MODIFICACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES LABORALES.

Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo convenidas en los contratos-ley cuando:

- Exista aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.
- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419 fracción I y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Por lo se concluye que el juicio que implica esta modificación se debe tramitar de acuerdo a las disposiciones específicas de los conflictos colectivos de naturaleza económica, lo cual en la práctica es muy difícil que se lleve a cabo.

SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

La suspensión es un derecho de los trabajadores, ya que no permite que la relación laboral se disuelva por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente, con esto se defiende el principio de estabilidad en el

empleo, pues mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador tiene derecho a permanecer en el empleo y a percibir los beneficios que esto implica.

Suspensión Individual:

Son causa de suspensión:

- Enfermedad contagiosa del trabajador.
- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- 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.
- El arresto del trabajador.
- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales; Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en la Utilidades de la Empresas y otros semejantes.
- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Suspensión Colectiva.

Toda empresa corre el riesgo de que se le presenten circunstancias que le impidan el desempeño de las labores por algún tiempo. Sin embargo, esta suspensión de actividades no la pueden hacer libremente, sino que serán las autoridades laborales quienes conforme a lo dispuesto en la ley determinen cuando procede la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

Son causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o en su muerte, que

-
- produzca como consecuencia necesaria, inmediatamente y directa, la suspensión de los trabajadores.
 - La falta de materia prima, no imputable al patrón.
 - El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y las circunstancias del mercado.
 - La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
 - La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón.
 - La falta de administración por parte el estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

Estas causas afectan al patrón que tiene sobre si la responsabilidad y también algunas causas procesales, pero trae también consecuencias para los trabajadores, afectando a todos o solo algunos de ellos, en este caso serán los de menor antigüedad.

La suspensión deberá ser autorizada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, las cuales deberán fijar una indemnización que será pagada a los trabajadores , tomando en cuenta el tiempo probable de la suspensión de los trabajos y la posibilidad de que se coloquen en un nuevo trabajo.

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la indeferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace posible su continuación.

Terminación Individual.

El trabajador y el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

-
- El mutuo consentimiento de las partes.
 - La muerte del trabajador.
 - La terminación de la obra, o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36,37 y 38.
 - Los casos contenidos en el artículo 434.

Terminación colectiva

Las causas colectivas de terminación de la relación laboral se dan como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos.

Son causa de la terminación de la relaciones de trabajo:

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- Los casos del artículo 38
- El curso o la quiebra legalmente declarado si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

I.1.7 SINDICATOS, ASOCIACIONES Y CONFEDERACIONES.

Un sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de respectivos intereses.

Tanto en la Ley Federal del trabajo, como en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que tanto los trabajadores como los patrones tienen todo el derecho de constituir sindicatos sin autorización previa, a nadie se le puede obligar a constituir un sindicato o formar parte de alguno, así mismo, los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y formular su programa de actividades.

Los sindicatos pueden ser:

Gremiales.- Son formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

De empresa.- Están formados por trabajadores pertenecientes a una misma empresa.

Industriales.- Conformados por trabajadores que presten sus servicios a dos o más empresas de la misma rama industrial.

Nacionales de la industria.- Formados por trabajadores que presten sus servicios a dos o más empresas del mismo ramo industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

De oficios varios.- Formados por trabajadores de diversas profesiones, especialidades u oficios, este tipo de sindicato solo podrá llevarse a cabo cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Sindicatos de patrones.

Pueden ser:

- Formados por patrones de una o varias actividades.
- Nacionales. Formados por patrones de una o varias actividades o ramas de distintas Entidades Federativas.

Los sindicatos deberán constituirse con mínimo de veinte trabajadores en un servicio activo o con tres patrones, por lo menos, Deben registrarse en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en los casos de competencia local, en la Junta de Conciliación y Arbitraje y deberán presentar:

1. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
2. Una lista con el nombre, domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones de la empresa o establecimientos en donde se prestan los servicios laborales, así como el número de los integrantes de dicho sindicato.
3. Copia autorizada de los estudios que regirán al sindicato.
4. Copia del acta de asamblea en donde se haya elegido a los representantes.

El registro será negado siempre que no cumpla con los requisitos previstos la Ley Federal del Trabajo, que son las de no tener como finalidad primordial el mejoramiento y bienestar de los integrantes de dicho sindicato y que no presenten la documentación correspondiente.

Así mismo, los sindicatos, en sus estatutos deberán especificar la denominación o logotipo que los distinga de otros sindicatos, el domicilio, el objetivo del sindicato y la duración o especificar que es por tiempo indefinido, obligaciones y derechos de los miembros y las causas de posible expulsión de los integrantes, así como el procedimiento que se llevará a cabo para la elección de la mesa directiva y el tiempo que permanecerá en el cargo y todas las normas administrativas.

Los sindicatos representan a sus miembros para la defensa de los intereses de los mismos, defender los derechos de los trabajadores sin perjuicio de los mismos. Estando obligados a rendir cuentas a las autoridades ante las que estén registrados en un plazo no mayor de diez días, los cambios que se realicen en la mesa directiva, y proporcionar la información que se les solicite por la autoridad competente en cuanto al trabajo realizado como sindicato, y proporcionar a la autoridad la información de los miembros activos e inactivos de dicho sindicato.

I.1.8 JORNADA DIURNA

Jornada.- Tiene una significación laboral que se sustenta en el principio de que si la relación de trabajo se basa en la subordinación jurídica del trabajador, el tiempo que éste se encuentra a disposición del patrón, esto es subordinado en los concerniente al trabajo, debe integrarse en la jornada. Además el artículo 106 de la Ley Federal del Trabajo señala que al disponer que la obligación del patrón de pagar el salario no se suspende salvo en los casos y en los requisitos que marca dicha ley.

La jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios. Un trabajador está a disposición del patrón, desde el momento en que está a sus ordenes, hasta que termina de realizar su trabajo.

La jornada de trabajo y el salario constituyen los objetivos esenciales de la trayectoria de las reivindicaciones obreras, orientadas principalmente hacia la reducción de la jornada y el mejoramiento de los salarios.

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo, indican que entre obreros, jornaleros, domésticos, artesanos y, de manera general en todo contrato de trabajo, la duración de la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, nadie está obligado a laborar diez, doce, o catorce horas, además, en ocho horas trabajadas, se tendrá que percibir cuando menos un salario mínimo. Si el trabajador labora ocho horas en un día tiene derecho a recibir por cada hora adicional, el doble de salario, a esto se le conoce como horas extras, si trabaja ocho horas continuas, la novena hora será pagada al doble.

Comprende el horario entre las seis y las veinte horas, es decir, el trabajo se realizará en el transcurso del día, y las horas que por ley se deberán laborar son ocho horas.

I.1.9 JORNADA NOCTURNA

Comprende el horario entre las veinte y las seis horas, es decir el trabajo será realizado en el transcurso de la noche, y solo deberán trabajar siete horas máximo.

I.1.10 JORNADA MIXTA

Comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, pero teniendo como condicionante, que el periodo que corresponde a jornada nocturna no exceda de tres horas y media, ya que si abarca más de la cantidad señalada se considerará como jornada nocturna.

La jornada mixta no podrá ser mayor a ocho horas; pero cuando se trate de labores peligrosas, o que puedan causar daño al trabajador, entonces la jornada de trabajo ya no será de ocho horas, sino menor, es decir la jornada de trabajo debe ajustarse a la naturaleza de la labor que se está realizando. La determinación de las jornadas de trabajo estarán a cargo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el trabajador tenga su jornada continua, debemos de concederle Un descanso de cuando menos media hora.

CAPITULO II

SUELDOS Y SALARIOS

II.1.1 Conceptos.

II.1.2 Su clasificación.

II.1.3 Integración del salario.

II.1.4 Formas de pago.

II.1.5 Nomina

II.1.1 CONCEPTOS.

La palabra salario proviene de dos raíces etimológicas:

SAL: Sustancia cristalina blanca e incolora que usa para sazonar o conservar alimentos.

ARIO: Relacionado con o relativo a.

Por lo tanto se puede decir que la palabra salario significa :

Relativo a la sal

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 y 84 define al salario como:

“Una remuneración que debe percibir el trabajador por la prestación de un servicio”.

“Se entiende por salario la cantidad que percibe un trabajador en efectivo por cuota diaria”

Salario mínimo, es lo menos que debe percibir un trabajador por su trabajo, nadie deberá ganar una cantidad menos a el salario mínimo por una jornada de ocho horas, no importa la forma de la contratación.

En la práctica las empresas otorgan a sus empleados diversas prestaciones adicionales al salario, lo cual significaría una violación al artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

“ El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”.

Más sin embargo el Artículo 102 Señala *“Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”*.

Por lo que el salario podrá componerse de la siguiente manera:

Salario

➤ Efectivo

- ✓ Moneda de curso legal
- ✓ Traspaso a cuenta bancaria a favor el trabajador
- ✓ Cheque a favor del trabajador, etc.

➤ Especie

- ✓ Vales de despensa
- ✓ Vales de gasolina
- ✓ Despensa, etc.

El salario deberá poseer las siguientes características:

- Debe ser remunerador. Ningún trabajador podrá percibir un salario inferior al mínimo, en una jornada legal máxima.
- Debe equivaler por lo menos al mínimo. En ningún caso inferior al mínimo general o especial.
- Debe ser suficiente. Debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.
- Debe ser determinado o determinable. El trabajador debe saber de antemano a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido.
- Debe cubrirse periódicamente. A los obreros la ley exige se les cubra semanalmente y a los demás, cada quince días. Tratándose de comisión será mensual o ritmo del pago de los clientes.

-
- El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal. Se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
 - El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.
 - Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio.
 - Igualdad de salario. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual.

El salario podrá fijarse:

Artículo 83 de la ley Federal del Trabajo señala *“El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”*.

En el salario por unidad de tiempo, la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador esta a disposición para prestar su trabajo.

En el caso del salario por unidad de obra, se conviene en pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador.

El salario por comisión, la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

II.1.2 SU CLASIFICACION.

Por su sistema de evaluación:

- Por unidad de tiempo. Es el más común, es pagado por los días y las horas laboradas.
- Por unidad de obra. Llamado también salario a destajo. Se paga de conformidad con las unidades realizadas por el trabajador.
- Por comisión. Se paga en un porcentaje sobre la venta y colocación de mercancías en el mercado, o sobre cobros o pagos de los clientes.
- A precio alzado. Se paga al trabajador por trabajo u obra realizada.

Por la naturaleza de los factores que lo integran:

- En efectivo. Se paga en moneda de curso legal.
- En especie. Pago mediante bienes y servicios diferentes a la moneda de curso legal.
- Mixto. Se paga parte en efectivo y parte en especie.

Por la periodicidad de su pago:

- Semanal. Se paga cada siete días o bien cada fin de semana.
- Quincenal. Se paga cada quince días.
- Mensual. Es pagado cada treinta días.
- Anual. Se paga cada año.

Por su Monto:

- Salario Mínimo. Cantidad menor que el trabajo debe percibir.
- Salario Mínimo General. Es el pagado a todos los trabajadores dentro de una o varias zonas económicas determinadas, sin tomar en cuenta las ramas de la actividad económica.
- Salario Mínimo Profesional. Es pagado a todos los profesionistas que laboran en las diferentes ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales,
- Salario remunerador. Se paga tomando en cuenta la cantidad y calidad de trabajo.

Por el tipo de jornada:

-
- Salario Ordinario. Pagado por cumplir la jornada normal u ordinaria.
 - Salario extraordinario. Se paga al trabajador por cubrir horas extras a su jornada de trabajo.

Por sus elementos.

- Salario nominal. Se encuentra en una tabla o tabulador, donde aparece la categoría o trabajo que se realiza y los salarios asignados al mismo.
- Salario cuota diaria. Se cubre al trabajador en forma constante, por su trabajo.
- Salario Integrado. Se compone de cuota diaria, gratificaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad y prestación que se entregue al trabajador.

II.1.3 INTEGRACIÓN DEL SALARIO.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, aguinaldo, vacaciones. Crédito al salario, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue por su trabajo.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

- ✓ Gratificación. Se realizan por disposición del patrón, y surgen por distintas circunstancias. Ya sea por reconocimiento de su desempeño laboral y estarán representadas por: un bono extra, una cantidad o porcentaje de salario; o bien por algún acto relevante dentro de la empresa, el más común por fin de año.
- ✓ Habitación. Se refiere al INFONAVIT, la naturaleza jurídica del derecho a la vivienda corresponde a la de un régimen de seguridad social. El artículo 123 fracción XII es “ *En toda negociación agrícola, industrial, mineral o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas, por lo que podrán cobrar rentas que no excederán al medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas, igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías, y demás servicios necesarios a la comunidad, si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas*”.
- ✓ Prima dominical. Los trabajadores que laboren el día tendrán derecho a una prima del 25%, por lo menos, del salario de los días laborados ordinariamente.
- ✓ Aguinaldo. El trabajador tendrá derecho a quince días de salario como gratificación anual.
- ✓ Vacaciones. A cada periodo anual de trabajo corresponderá un periodo de descanso con salario integro que será de seis días en el primer año e incrementara dos días para los subsecuentes hasta llegar a doce días.

-
- ✓ Prima Vacacional. A todo periodo de descanso corresponderá una prima que será del 25% sobre el total de las vacaciones.
 - ✓ Crédito al salario. Es un mecanismo con aplicación obligatoria para todos los patrones que deban efectuar retenciones de I.S.R. a los trabajadores, que consiste en un crédito fiscal cuyo monto se determinará en una tabla y que varía dependiendo del ingreso de cada persona, pues es inferior a ingresos más altos.
 - ✓ Prestaciones en especie. Deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcional al monto del salario que se pague en efectivo al trabajador.

II.1.4 FORMAS DE PAGO.

El salario deberá pagarse en efectivo y en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

El salario que es pagado en efectivo al trabajador se denomina por cuota diaria, que es la cantidad que el trabajador gana cada día de su trabajo. Además de este salario, el patrón puede proporcionar otras prestaciones o gratificaciones al trabajador que pueda ser en especie.

Los plazos para el pago de dicho salario nunca será mayor a una semana para las personas que desarrollen labores materiales, por ningún motivo se podrá retener el salario que el trabajador por ley le corresponde.

El salario deberá ser pagado, en lugar donde se desempeñen las labores y nunca fuera de este.

El trabajador será libre en disponer su dinero en la forma que quiera, y en lo que el considere conveniente, y no se le deberá obligar a utilizarlo o gastarlo en establecimientos determinados, tampoco esta obligado a trabajar por deudas o compromisos que haya adquirido el trabajador u otras personas.

III.1.5 NOMINA

Es el documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos y se asientan los demás conceptos de percepción o deducción para cada uno de ellos, en un periodo determinado. Este documento es el que se esta obligado a guardar durante el ultimo año y un año después de que se extinguió la relación para efectos laborales y por cinco años siguientes al de su fecha para efectos fiscales.

TIPOS DE NOMINA

Regulares

- Semanal
- Quincenal
- Mensual
- Confidencial

En la nomina semanal se incluyen los empleados que realizan un trabajo material y en la quincenal los demás empleados acorde al artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo. En la mensual se paga regularmente a los altos ejecutivos cuando su contrato señale este plazo

El hecho de manejar nomina confidencial, dificulta el correcto manejo de situaciones relacionadas con todo el proceso o bien el pago de avisos y declaraciones, así como la contabilización, elaboración de reportes e informes para la empresa o bien para terceros, este tipo de nomina implicara, estar muy al pendiente de modificaciones legales o fiscales para efectuar adecuados respaldos de modificaciones, etc.

Para cubrir prestaciones.

- Gratificaciones
- Pago de utilidades
- Despesas
- Devolución de fondos de ahorro
- Pago de previsión social

Se acostumbra a realizar estas nóminas por separado dadas las características y fechas de pago, la gratificación o aguinaldo normalmente incluye a todos los empleados aunque regularmente cobren por semana o quincena; el pago de PTU incluye empleados y ex - empleados; la despesa se paga en especie; la devolución del Fondo de Ahorro, destaca la aportación de

empresa; y la de pago de previsión social deriva de un plan previamente establecido.

Especiales

- Vacaciones
- Comisiones

Cuando estos conceptos son importes elevados, algunas empresas acostumbran tratarlos en una nomina especial para facilitar su manejo, para utilizar una forma de pago diferente a la nomina regular o para cuidar de su confidencialidad.

Al momento de retiro

- Finiquitos
- Liquidaciones

Estas nóminas comprenden regularmente un solo empleado. La de finiquitos se realiza cuando existe una renuncia voluntaria e incluye los llamados “alcances”. La liquidación incluye una indemnización de la empresa legal.

Eventuales

- De ajuste.

La de ajuste se utiliza para incorporar pagos “por fuera de nomina” para cancelar recibos improcedentes o para corregir datos acumulados de los conceptos de pago o deducción del empleado.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA ELEBORAR UNA NOMINA.

El proceso normal de una nómina, comprende en forma general, los siguientes pasos:

- Definición de políticas de pago y descuento. Esto es fundamental para facilitar todo el proceso y la administración de la nomina.
- Definición del calendario de pago.
- Alta de los empleados. Se hará al ingreso de cada uno de los empleados y deberá procurarse recabar todos los datos que nos sean necesarios para todo el proceso.
- Consideración de los movimientos de incidencias. Los más
- comunes: faltas, incapacidades, tiempo extra, vacaciones, etc.

-
- Consideración de conceptos de pago y descuentos para la nomina que se esta elaborando.
 - Obtención y chequeo de cifras de control.
 - Calculo de la nomina.
 - En caso necesario recalculo.
 - Obtención de reportes y archivos.
 - Pago de la nomina.
 - Contabilización.
 - Cierre de nomina.
 - Presentación de informes y declaraciones.

DATOS QUE DEBE CONTENER UNA NOMINA

De la empresa.

- Nombre de la compañía.
- Registro Federal de Contribuyentes de la Compañía.
- Registro patronal.
- Número de Expediente INFONAVIT
- Zona de salario Mínimo.
- Giro de la empresa.
- Nombre del Representante Legal.
- Registro Federal de Contribuyentes y CURP del Representante Legal.
- Prima de riesgo de trabajo.
- Clasificación del grado de riesgo.
- Factor para el cálculo de intereses del fondo de ahorro.
- Factor de interés de caja de ahorro.
- Porcentaje de interés anual para prestamos de fondo de ahorro.
- Dirección
- Teléfono
- Calendario de pagos.
- Días no laborables. Lo cual es conveniente precisar al principio de cada año.

De los empleados.

De identificación.

- Número de empleado
- Nombre
- CURP

-
- Registro Federal de Contribuyentes
 - Número de seguridad social
 - Lugar de nacimiento
 - Sexo
 - Estado civil

Datos de ubicación.

- Puesto
- Departamento, subdirección, dirección, compañía.
- Centro de costos
- Clave contable del empleado
- Zona de salario mínimo
- Lugar de trabajo
- Numero de Registro Patronal IMSS
- Sindicato si se tiene.
- Turno
- Dirección
- Teléfono

Datos de pago

- Categoría
- Tipos de contratación
- Lugar de pago
- Forma de pago
- Banco, sucursal bancaria o plaza.
- Situación contractual
- Tipo de nomina
- Sueldo diario
- Sueldo mensual
- Sueldo diario integrado
- Sueldo variable
- Sueldo base de liquidación
- Tipo de sueldo

Fechas

- Fecha de nacimiento
- Fecha de ingreso
- Fecha de planta
- Antigüedad en el puesto
- Fecha de vencimiento del contrato
- Fecha de cambio de sueldo

-
- Fecha de baja
 - Motivo de baja

Otros

- Beneficios
- Padre y Madre
- Porcentaje variable
- Presenta declaración anual.

CAPITULO III

DERECHOS DE LOS SUBORDINADOS DE CONFORMIDAD CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

III.1.1 Gratificación anual.

III.1.2 Reparto de utilidades.

III.1.3 Seguros de retiro

III.1.4 Seguridad Social e Infonavit.

III.1.5 Pago de horas extras.

III.1.6 Días de descanso.

III.1.1. Gratificación anual.

El aguinaldo es una prestación anual o proporcional que los patrones deben cubrir de manera obligatoria a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido por las leyes laborales vigentes. De acuerdo con la Secretaría de Hacienda y la Secretaría del Trabajo, inicialmente el aguinaldo era una gratificación, una especie de “regalo” que voluntariamente el patrón otorgaba con motivo de la celebración de las fiestas navideñas. Ante el beneficio que representa dicha prestación se estableció, primero, en el contrato colectivo de trabajo como obligación patronal, posteriormente en la legislación laboral, consignándose en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Según la ordenanza jurídica todos los trabajadores, sin excepción alguna, tienen derecho a recibir aguinaldo sin que para ello exista limitación respecto a la modalidad o tipo de contrato de trabajo en obra, tiempo determinado o indeterminado.

El artículo 87 establece que el monto a pagar por concepto de aguinaldo será, cuando menos, el equivalente a 15 días de salario. Establece asimismo que éste deberá cubrirse antes del día 20 de diciembre de cada año. Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de que se encuentren laborando o no a la fecha de pago del aguinaldo, tendrán derecho a la parte proporcional del mismo conforme al tiempo que hubieren trabajado. Para aquellos trabajadores que obtengan salarios tabulados o fijos a nivel del salario mínimo general o profesional, el aguinaldo deberá calcularse sobre el salario que esté vigente en el momento del pago. Cuando el salario sea variable, es decir, salario tabulado más destajo, comisión o incentivos, de conformidad con el artículo 89, el salario base de cálculo del aguinaldo será el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador.

Los trabajadores contratados para labores de temporada tendrán derecho a la parte proporcional del aguinaldo en función del tiempo laborado. Debe quedar muy claro, que la ley no permite que el aguinaldo se pague en dos partes.

Los trabajadores que sean separados antes de la fecha del pago del aguinaldo pueden exigir la parte proporcional del mismo, conforme a los días que hubiesen laborado.

La manera de calcular la parte proporcional resulta de dividir el número de días transcurridos del primero de enero a la fecha de separación entre los 365 días del año; la proporción resultante se multiplica por el número de días de aguinaldo establecido en la ley o en los contratos de trabajo, y el resultado será la parte proporcional en días a pagar.

Es esencial que el trabajador conozca de antemano que el aguinaldo es un derecho irrenunciable en moneda de curso legal y que no puede ser sustituido por mercancías, vales, monedero electrónico o cualquier otro tipo de bien.

El patrón que no pague el aguinaldo, el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo, indica que “cuando el patrón no pague oportunamente el aguinaldo o lo haga en una cuantía menor a la legal, se le aplicará una sanción económica, de entre tres y 315 veces el salario mínimo general, independientemente de la responsabilidad que le corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones”.

III.1.2 REPARTO DE UTILIDADES

Los trabajadores participarán en las utilidades de la empresa de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Empresas, dicho porcentaje se determinará mediante la realización de varios estudios para conocer las condiciones generales de la economía nacional y se tomará en cuenta las necesidades de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

El porcentaje fijado constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa, la utilidad es considerada como la renta gravable de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la renta.

El reparto de utilidades deberá realizarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba apagarse el impuesto anual, aún cuando esté en trámite objeción de los trabajadores, la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales, la primera se dividirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno de ellos en todo el año, independientemente del monto de los salarios que percibe cada uno de ellos, la segunda parte de las utilidades se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante todo el año.

La participación en las utilidades a que nos hemos referido hasta ahora, no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

El porcentaje que se maneja actualmente es del 10% determinado por la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades.

Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

1.- Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y el patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador en las utilidades y lo fijará en un lugar visible del establecimiento, a este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga,

2.- Si los representantes de los trabajadores, no se ponen de acuerdo, decidirá el inspector del trabajo.

3.- Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de quince días.

4.- Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción, dentro de un término de quince días.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, no les da el derecho a participar en las decisiones de la administración o de la dirección de la empresa.

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento,
- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un nuevo producto, durante los dos primeros años de funcionamiento, la determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.
- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o beneficencia.
- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio, la resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

EJEMPLO DE CALCULO DE REPARTO DE UTILIDADES

La empresa contrata tiene dos trabajadores para el calculo de reparto de utilidades que trabajaron durante el ejercicio 2005, ambos tienen una antigüedad de dos años y percibieron un sueldo de \$1,500.00 pesos quincenales durante todo el ejercicio.

NOMBRE	SUELDO QUINCENAL	ANUAL	DIAS LABORADOS	PRIMER FACTOR	PTU SUELDO	SEGUNDO FACTOR	PTU X DIAS	TOTAL PTU
YOLANDA SALGADO	1,000.00	24,000.00	365.00	0.14	3,250.00	8.90	3,250.00	6,500.00
TERESA ESCUTIA	1,000.00	24,000.00	365.00	0.14	3,250.00	8.90	3,250.00	6,500.00
TOTAL	2,000.00	48,000.00	730.00		6,500.00		6,500.00	13,000.00

DETERMINACION DE FACTORES

	PTU A REPARTIR	PROMEDIO	PRIMER FACTOR	SEGUNDO FACTOR	
PTU A DISTRIBUIR A TRABAJADORES:	13,000.00	6,500.00	<u>6,500.00</u>	0.14	<u>6,500.00</u> 8.90
SUELDO ANUAL/ DIAS TRABAJDOS EN EL EJERCICIO			48,000.00		730.00

III.1.3 SEGUROS DE RETIRO.

El otorgamiento de las prestaciones contenidas en el capítulo VI de la Ley del Seguro Social requiere del cumplimiento de períodos de espera medidos en semanas de cotización reconocidas por el institución como señala en las disposiciones relativas a cada una de los ramos de aseguramiento amparados. Las semanas de cotización amparadas por certificados de incapacidad médica para el trabajo, expedidos o reconocidos por el instituto, serán consideradas únicamente para el otorgamiento de la pensión garantizada que en su caso corresponda.

LAS APORTACIONES SERÁN POR EL IMPORTE EQUIVALENTE AL DOS POR CIENTO DEL SUELDO BASICO DE COTIZACION DEL TRABAJADOR.

LAS CUENTAS INDIVIDUALES DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO TENDRAN DOS SUBCUENTAS: LA DE AHORRO PARA EL RETIRO Y LA DEL FONDO DE LA VIVIENDA. LA DOCUMENTACION Y DEMAS CARACTERISTICAS DE ESTAS CUENTAS, NO PREVISTAS EN ESTA LEY, SE SUJETARAN A LAS DISPOSICIONES DE CARACTER GENERAL QUE EXPIDA LA COMISION NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEBERAN LLEVAR A CABO LA APERTURA DE LA CUENTA INDIVIDUAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO DEL TRABAJADOR EN LA O LAS INSTITUCIONES DE CREDITO O ENTIDAD FINANCIERA AUTORIZADA QUE ELLAS ELIJAN, DENTRO DE LAS QUE TENGAN OFICINA EN LA PLAZA O, DE NO HABERLA, EN LA POBLACION MAS CERCANA.

EL TRABAJADOR QUE SEA TITULAR DE UNA CUENTA INDIVIDUAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO Y TUVIERA UNA NUEVA RELACION DE TRABAJO, HABRA DE PROPORCIONAR A LA DEPENDENCIA O ENTIDAD RESPECTIVA SU NUMERO DE CUENTA, ASI COMO LA DENOMINACION DE LA INSTITUCION O ENTIDAD FINANCIERA OPERADORA DE LA MISMA.

EL TRABAJADOR NO DEBERA TENER MAS DE UNA CUENTA DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO,

EN CASO DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL, LA DEPENDENCIA O ENTIDAD DEBERA ENTREGAR A LA INSTITUCION DE CREDITO O ENTIDAD FINANCIERA RESPECTIVA EN FAVOR DEL TRABAJADOR, LA APORTACION CORRESPONDIENTE AL BIMESTRE DE QUE SE TRATE O, EN SU CASO, LA PARTE PROPORCIONAL DE DICHA APORTACION EN LA FECHA EN QUE DEBA EFECTUAR EL PAGO DE LAS APORTACIONES CORRESPONDIENTES A DICHO BIMESTRE.

LAS INSTITUCIONES DE CREDITO O ENTIDADES FINANCIERAS QUE RECIBAN LAS APORTACIONES DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES, DEBERAN PROPORCIONAR A ESTAS, COMPROBANTES INDIVIDUALES A NOMBRE DE CADA TRABAJADOR DENTRO DE UN PLAZO DE 30 DIAS NATURALES, CONTADO A PARTIR DE LA FECHA EN QUE

RECIBAN LAS APORTACIONES CITADAS. LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES ESTARAN OBLIGADAS A ENTREGARLES A SUS TRABAJADORES DICHS COMPROBANTES JUNTO CON EL ULTIMO PAGO DE SUELDO DE LOS MESES DE FEBRERO, ABRIL, JUNIO, AGOSTO, OCTUBRE Y DICIEMBRE DE CADA AÑO.

III.1.4 SEGURIDAD SOCIAL E INFONAVIT.

La **Seguridad Social** es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda **persona** de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad.

Es así como la concepción universal respecto del tema ha llevado a cada **nación** a organizarse con el objeto de configurar variados **modelos** al **servicio** de este **objetivo**. En este contexto siempre se concibió al **Estado** como el principal, si no el único promotor de esta rama de la **política** socioeconómica puesto que los **programas** de seguridad social están incorporados en la **planificación** general de este. Sin embargo, no siempre se logró a través de tales **políticas** desarrollar e implementar un **sistema** de seguridad social justo y equitativo, en el cual la persona tuviera la gravitación que amerita. Se suma a ello el vertiginoso avance de la **economía** mundial. En otras palabras, no hubo un **desarrollo** paralelo de ambas áreas, condición vital para lograr un crecimiento equilibrado.

El Estado debe ejecutar determinadas políticas sociales que garanticen y aseguren el bienestar de los ciudadanos en determinados marcos como el de la sanidad, la **educación** y en general todo el espectro posible de seguridad social. Estos programas gubernamentales, financiados con los **presupuestos** estatales, deben tener **carácter** gratuito, en tanto son posibles gracias a fondos procedentes del erario público, sufragado a partir de las imposiciones fiscales con que **el Estado** grava a los propios ciudadanos. En este sentido, el Estado de bienestar no hace sino generar un **proceso** de redistribución de la riqueza, pues en principio, las clases inferiores de una **sociedad** son las más beneficiadas por una cobertura social que no podrían alcanzar con sus propios **ingresos**.

En este Sistema se engloban temas como la **salud pública**, el subsidio al **desempleo**, o los planes de pensiones y jubilaciones y otras medidas que han ido surgiendo en muchos países tanto industrializados como en vías de desarrollo desde finales del siglo XIX para asegurar unos niveles mínimos de dignidad de vida a todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

"Una definición de Seguridad Social ampliamente aceptada es la siguiente":

"Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad **laboral, desempleo, invalidez, vejez y **muerte** y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos".**

OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social Integral tiene como fin proteger a los habitantes de la República, de las contingencias de **enfermedades** y accidentes, sean o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia y cualquier otro **riesgo** que pueda ser objeto de previsión social, así como de las cargas **derivadas** de la vida familiar y las necesidades de vivienda, **recreación** que tiene todo ser humano.

La Seguridad Social debe velar porque las personas que están en la imposibilidad sea temporal o permanente de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados o servicios"

En el artículo 86 de la Constitución Nacional se establece que toda persona tiene derecho a la Seguridad Social como servicio público de carácter no lucrativo que garantice la **salud** y la protección ante las contingencias, artículo además enmarcado dentro del Capítulo referente a los **derechos** sociales y de las familias.

Los artículos 83,84 y 85 establecen el derecho a la salud y la creación de un sistema público nacional de salud integrado al sistema de seguridad social, en base a ello es que se enrumban los objetivos del Sistema de Seguridad Social.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Estarán protegidos por el Sistema los habitantes de la República que cumplan con el requisito de afiliación.

La protección social que garantiza el Sistema requiere de la afiliación del interesado y el **registro** de sus beneficiarios calificados. Corresponde al

empleador la afiliación de sus trabajadores y quienes no tengan relación de dependencia lo harán directamente.

INFONAVIT

Es un organismo de servicio social con personalidad jurídica propia y patrimonio propio, que se denomina Instituto de Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores. Tiene por objetivo administrar los recursos del Fondo Nacional de Vivienda, establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para: La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones y el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

El instituto cuidará que sus actividades se realicen dentro de una política integrada de vivienda y desarrollo urbano. Para ello podrá coordinarse con otros organismos públicos.

La integración del patrimonio del Instituto se encuentra así:

- Aportaciones del Gobierno Federal.
- Comisiones.
- Actualizaciones, recargos, sanciones y multas.
- Bienes y derechos.
- Rendimientos.
- Patrimonio de los trabajadores.

Los órganos del Instituto serán : la Asamblea General, el consejo de Administración, la Comisión de Vigilancia, el Director General, dos Directores Sectoriales, la Comisión de Inconformidades y de valuación y las Comisiones Consultivas Regionales.

El instituto tiene como derecho lo siguiente:

- Que el patrón o patrones en caso de persona moral se inscriban.
- Pago por parte del patrón, de aportaciones y cálculo.
- Contar con elementos para precisar el derecho que tiene.
- Realizar visitas.
- Que sus requerimientos sean atendidos.
- Que le proporcione constancias de días trabajados.
- Recibir información de ausencias e incapacidades.
- Recibir pagos mientras exista una relación laboral.

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

El Instituto estará facultado para: La determinación de aportaciones y descuentos, para realizar visitas domiciliarias, recepción de pagos por cobros coactivos, cobro y ejecución, resolución de recursos y de solicitudes de prescripción y caducidad, requerimientos de información, imposición de sanciones, determinación del alcance de las obligaciones y realización de investigaciones.

Para la inscripción de los patrones y de los trabajadores se deberá proporcionar la información que se determine en esta ley y sus disposiciones reglamentarias correspondientes.

Los patrones deberán dar aviso al instituto de los cambios de domicilio y de dominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pago, Así mismo harán del conocimiento del instituto de las altas, bajas, modificaciones, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores, necesarios al Instituto para dar cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo. El instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social los términos y requisitos para simplificar y unificar los procesos antes descritos.

El registro de los patrones y la inscripción de los trabajadores, así como los demás avisos a que se refiere lo anterior, deberán presentarse al instituto en un plazo no mayor a cinco días hábiles, contados a partir de que se den los supuestos anteriores.

Los cambios de salario base de aportación y de descuentos, surtirán efectos a partir de la fecha en éstos ocurran. Los cuales se deberán hacer mediante Internet con una clave de acceso. Y dentro de la pagina del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La información que se proporciones al instituto será estrictamente confidencial y no podrá comunicarse o darse a conocer en forma nominativa e individual, salvo de que se trate de juicios y procedimientos en que el instituto forme parte y casos previstos por la ley.

En el caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador, o bien de enterar aportaciones, descuentos a los salarios, los trabajadores tienen derecho de acudir al Instituto y proporcionar los informes correspondientes, sin eximir las sanciones de que se haga acreedor el patrón.

El trabajador tendrá derecho, a solicitar y obtener información de manera directa o a través del patrón al que preste sus servicios sobre el monto de los descuentos, incluyendo las aportaciones aplicadas a cubrir su crédito, y el saldo del mismo.

El pago de aportaciones y descuentos, será por mensualidades vencidas, a más tardar los día diecisiete del mes inmediato siguiente.

El trabajador tendrá derecho de elegir la vivienda nueva o usada, a la que se aplique el importe del crédito que reciba con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda, misma que podrá o no ser parte de conjuntos habitacionales financiados con recursos de dicho fondo.

Los montos máximos de los créditos que otorgue el instituto, en función de, entre otros factores, los ingresos de los trabajadores acreditados, así como el precio máximo de venta de los habitaciones cuya adquisición puede ser objeto de los créditos citados.

Los miembros del Consejo de Administración y trabajadores de Instituto, sus cónyuges o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el segundo grado, así como aquéllas en las que participen como accionistas, administradores, gerentes, apoderados o comisarios. El consejo de Administración podrá autorizar excepciones a lo dispuesto es esta fracción, mediante reglas de carácter general aprobadas por lo menos por tres consejeros de cada uno de los sectores y las que se encuentren en incumplimiento respecto de la ejecución de otra u otras construcciones de conjuntos habitacionales financiados por el instituto.

Los trabajadores tendrán en todo tiempo el derecho a realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual, ya sea por conducto de su patrón al efectuarse al entero de las aportaciones o por si mismos. En estos casos las aportaciones se depositarán a la sub-cuenta de aportaciones voluntarias.

Las cuotas obrero patronales, son aquellas por las cuales los patrones y los trabajadores están obligados a aportar mes con mes al Instituto y estas cuotas son por el ramo de enfermedades y maternidad, que esta a su vez está integrada por: riesgo de trabajo, invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales, gastos médicos a pensionados. Las prestaciones a las que se refiere el párrafo anterior son derechos de todo trabajador por el mismo hecho de ser trabajadores asegurados, podrán hacer uso de estas prestaciones siempre que así lo requieran, a su vez tendrán derecho a utilizar estas prestaciones los

familiares cercanos al asegurado como puede ser, la esposa o esposo, los hijos menores de edad y los padres del mismo.

III.1.5 PAGO DE HORAS EXTRAS.

Las horas extras se pagarán con el 100% (cien por ciento) de recargo sobre el valor de la hora simple cuando se realicen en días hábiles.

Si la prolongación de la jornada de trabajo se realiza en día en que, de acuerdo a la ley, convención o costumbre, por ser feriado, o gozarse del descanso semanal, no se trabaje, el recargo será de 150 % (ciento cincuenta), sobre el valor hora de los días laborales. Las fracciones menores a 30 minutos se computarán como media hora y las mayores como una hora.

El máximo semanal permitido de realización de horas extras es de 8 (ocho), con consentimiento del trabajador. Este límite, podrá ser excedido en los siguientes casos:

1. con autorización y previa consulta con el empleador y los trabajadores, o con las asociaciones de empleadores y trabajadores, con carácter transitorio y por razones fundadas.
2. el Poder Ejecutivo puede establecer excepciones de carácter permanente, con los mismos requisitos del ítem anterior, o sea previa consulta y por razones fundadas.

Cuando se elimine o reduzca la jornada de los días sábados por distribución de las horas correspondientes a ese día en los restantes días de la semana, el tiempo que exceda de las ocho horas diarias de trabajo, sin sobrepasar el límite legal o convencional de trabajo efectivo, no generará horas extras.

Cuando el trabajo se efectúa por equipos, la duración del mismo podrá prolongarse más de ocho horas al día y más de cuarenta y ocho horas por semana, con tal que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período de tres semanas o más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas o cuarenta y cuatro horas por semana, según sea Industria o Comercio.

A tales efectos se tendrá en cuenta el promedio de horas extras laboradas en dicho año civil o fracción y se aplicará la tarifa de hora extra vigente para los días trabajados, a la fecha de pago del jornal de licencia o salario vacacional.

Se considera día hábil a los efectos de cómputo de horas extras aquél en que normalmente debe prestar servicio el trabajador. Cuando el descanso semanal sea de 24 horas, en caso de trabajarse en ese día, el tiempo trabajado hasta cumplir la jornada diaria legal o convencional, se remunerará con un recargo del 100%. Las horas que excedan de dicha jornada, se pagarán con el 150% de recargo. Cuando el descanso semanal sea de 48 horas y se trabaje uno o ambos días se aplicará el régimen referido. Si el descanso es de 36

horas, en el día que se trabaja media jornada se aplicarán los siguientes criterios:

- a. Las horas que excedan de la jornada, y que se trabaje hasta cumplir la jornada diaria legal o convencional vigente los demás días de la semana, se pagarán con un recargo del 100%.
- b. Las horas que excedan de dicha jornada se pagará con 150% de recargo.

Cuando se trabaje feriado pago, el tiempo trabajado hasta cumplir la jornada legal o convencional se remunerará con un 100% de recargo. Las horas extras trabajadas en días en que de acuerdo a la ley, convención o costumbre por ser feriados o gozarse de descanso semanal, no se trabajen se remunerarán con el recargo del 150% del valor hora correspondiente a los días laborales .

Para la liquidación de las horas extras de los trabajadores de las arroceras se considerará solamente la retribución en dinero que percibió el trabajador excluyendo las prestaciones en especie por alimentación y vivienda

III.1.6 DÍAS DE DESCANSO.

POR CADA SEIS DIAS DE TRABAJO DISFRUTARA EL TRABAJADOR DE UN DIA DE DESCANSO, POR LO MENOS, CON GOCE DE SALARIO INTEGRO.

EN LOS TRABAJOS QUE REQUIERAN UNA LABOR CONTINUA, LOS TRABAJADORES Y EL PATRON FIJARAN DE COMUN ACUERDO LOS DIAS EN QUE LOS TRABAJADORES DEBAN DISFRUTAR DE LOS DE DESCANSO SEMANAL.

EN LOS REGLAMENTOS DE ESTA LEY SE PROCURARA QUE EL DIA DE DESCANSO SEMANAL SEA EL DOMINGO.

LOS TRABAJADORES QUE PRESTEN SERVICIO EN DIA DOMINGO TENDRAN DERECHO A UNA PRIMA ADICIONAL DE UN VEINTICINCO POR CIENTO, POR LO MENOS, SOBRE EL SALARIO DE LOS DIAS ORDINARIOS DE TRABAJO.

CUANDO EL TRABAJADOR NO PRESTE SUS SERVICIOS DURANTE TODOS LOS DIAS DE TRABAJO DE LA SEMANA, O CUANDO EN EL MISMO DIA O EN LA MISMA SEMANA PRESTE SUS SERVICIOS A VARIOS PATRONES, TENDRA DERECHO A QUE SE LE PAGUE LA PARTE PROPORCIONAL DEL SALARIO DE LOS DIAS DE DESCANSO, CALCULADA SOBRE EL SALARIO DE LOS DIAS EN QUE HUBIESE TRABAJADO O SOBRE EL QUE HUBIESE PERCIBIDO DE CADA PATRON.

LOS TRABAJADORES NO ESTAN OBLIGADOS A PRESTAR SERVICIOS EN SUS DIAS DE DESCANSO. SI SE QUEBRANTA ESTA DISPOSICION, EL PATRON PAGARA AL TRABAJADOR, INDEPENDIENTEMENTE DEL SALARIO QUE LE CORRESPONDA POR EL DESCANSO, UN SALARIO DOBLE POR EL SERVICIO PRESTADO.

SON DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO:

I. EL 10. DE ENERO;

II. EL 5 DE FEBRERO;

III. EL 21 DE MARZO;

IV. EL 10. DE MAYO;

V. EL 16 DE SEPTIEMBRE;

VI. EL 20 DE NOVIEMBRE;

VII. EL 10. DE DICIEMBRE DE CADA SEIS AÑOS, CUANDO CORRESPONDA A LA TRASMISION DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL; Y

VIII. EL 25 DE DICIEMBRE.

IX. EL QUE DETERMINEN LAS LEYES FEDERALES Y LOCALES ELECTORALES, EN EL CASO DE ELECCIONES ORDINARIAS, PARA EFECTUAR LA JORNADA ELECTORAL.

CAPITULO IV

RIESGO DE TRABAJO

IV.1.1. Generalidades.

IV.1.2. Prevención

IV.1.1. GENERALIDADES.

Toda empresa tiene su grado de siniestralidad, ningún trabajador está exento de sufrir un accidente dentro del trabajo o bien en el transcurso del camino de su hogar al trabajo, es por esta razón que el instituto creo este ramo de aseguramiento para los trabajadores que los ampara en cierta forma para la prevención de dichos riesgos

Los riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio de su trabajo, según la Ley del IMSS se considera accidente de trabajo o lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que se a el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste, también se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa. Cuando el trabajador asegurado no esté conforme con la calificación que el accidente o enfermedad haga el instituto de manera definitiva deberá interponer el recurso de inconformidad.

No se considerarán para los efectos de esta ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez
- Si el accidente ocurre encontrándose bajo la acción de un psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción por medico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón.
- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por si solo, o de acuerdo con otras personas.
- Si la incapacidad o siniestro resulta de alguna riña o intento de suicidio.
- Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

El trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el seguro de enfermedades y maternidad o bien a la pensión de invalidez, siempre y cuando reúna los requisitos señalados en la Ley del IMSS. El riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado, los beneficiarios legales de este tendrán derecho a las prestaciones en dinero que otorga el IMSS por lo se refiere a las prestaciones en especie de enfermedades y maternidad, estas se otorgarán conforme a lo dispuesto en el capitulo IV del titulo II. Si el instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por si o por medio de tercera persona, el instituto otorgará al trabajador las prestaciones en dinero y en especie que la ley establece.

El asegurado que sufra algún accidente de trabajo o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere la Ley del IMSS, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el instituto, salvo cuando justifique la causa de no hacerlo.

Los riesgos de trabajo provocarán:

- Muerte
- Incapacidad permanente total
- Incapacidad permanente parcial
- Incapacidad temporal

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho a lo siguiente:

- Asistencia medica, quirúrgica y farmacéutica
- Hospitalización
- Prótesis y ortopedia
- Rehabilitación.
- El cien por ciento de su salario.

El goce de estos derechos se otorgarán al asegurado entre tanto se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente, parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del termino de cincuenta y dos semanas que dure a atención medica como consecuencia del accidente de trabajo, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la Ley del IMSS.

Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, este recibirá una pensión mensual definitiva a 60% del salario en el que estuviese cotizando en el momento del accidente, en el caso de enfermedades de trabajo se calculara con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos semanas ultimas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión, igualmente, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobre vivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, la pensión se otorgará por la institución de seguros que elija el trabajador, para contratar los seguros de renta vitalicia y sobre vivencia podrá optar por: Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual, Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor o aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobre vivencia.

Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al cincuenta por ciento, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija en los términos del párrafo anterior.

IV.1.2 PREVENCIÓN.

Cuando un empleado se siente adecuadamente capacitado, tiene la oportunidad para derivar sobre su vida la satisfacción máxima nacida de su trabajo en una factoría, establecimiento u oficina.

Es evidente que una persona se desempeña mejor en su labor cuando se siente cómoda, segura, y acostumbrada, por lo que como consecuencia ocurren menos accidentes cuando se tiene una buena capacitación.

El interés de un empleado en la capacitación no se relaciona solamente con la obtención de los altos objetivos de la dirección, sino que además es un asunto eminentemente personal, al llevar a cabo prácticas de mejoramiento continuo que tiendan al desarrollo de una cultura de calidad.

Para saber si cualquier persona es apta o inepta para el trabajo que se propone realizar, es conveniente que el personal conozca previamente en qué consiste dicho trabajo y si se trata de un puesto a desempeñar, saber cuáles son las funciones que se le han asignado a dicho puesto.

Por lo tanto es imprescindible que se tenga en cuenta que al trabajador se le contrata para que se desarrolle en el pleno de sus capacidades, no para que se accidente o enferme como resultado del desempeño de su trabajo.

No hay mayor esclavitud que el desempeño de un puesto de trabajo, para el que **no** se tenga **vocación**, es decir, la inclinación natural para el desempeño de sus funciones, así como la aptitud física y mental para realizarlas, enriquecidas con la capacitación, adiestramiento y actualización convenientes, evitando con ello también los riesgos inherentes de las actividades a realizar.

Surge entonces como gran objetivo de planeación de las empresas, dentro de la programación de la "Seguridad en el Trabajo", la consideración de la misma como un elemento básico de las relaciones comerciales, ya que al promover niveles de calidad de vida que aseguren la salud e integridad física de los trabajadores, permitan que el desarrollo económico repercuta en el bienestar de la población, así como en el logro de la productividad y competitividad que rige las nuevas relaciones industriales.

No sólo basta proporcionar empleo al personal, sino que también se requiere respetar sus derechos e involucrarlos en los procesos de la

administración, no basta capacitarlos, sino también lograr su participación dentro del planteamiento de expectativas de desarrollo.

CONCEPTOS

Seguridad en el trabajo

Se puede definir brevemente a las condiciones generales de trabajo, como los elementos que determinan la situación que vive el trabajador.

La seguridad e higiene está integrada por elementos tales como: insumos, estructura, procesos, y retroalimentación, que a su vez tienen componentes como: tecnología, programas de relaciones laborales, personal capacitado, operación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, reducción de riesgos de trabajo, etc.

Capacitación

La capacitación es uno de los procedimientos de personal utilizado por la empresa para la consecución de sus fines organizativos. Puede dirigirse hacia objetivos intermedios, como reducción de desechos, mejora de la calidad o reducción de accidentes.

A la capacitación se le ha considerado como un complemento del sistema educativo nacional, ya que forma parte del proceso, no sólo de desarrollo de personal, sino del crecimiento de la organización en la que el individuo trabaja.

La capacitación comprende ahora todas las actividades que van, desde la adquisición de una sencilla habilidad motriz, hasta el desarrollo de un conocimiento técnico complejo, la dotación de actitudes administrativas muy elaboradas, y la evolución de actitudes referentes a problemas sociales complicados y discutibles.¹

En cuanto al adiestramiento industrial, éste se refiere a los esfuerzos hechos para facilitar las medidas necesarias para el aprendizaje, que resultarán en el comportamiento profesional de los miembros de una organización industrial.

Capacitación integral

Una nueva concepción de la capacitación debe partir de un **concepto integral**, en el cual confluyan varios factores que determinan la posibilidad de contar con trabajadores calificados y motivados para cumplir con las nuevas tareas y responsabilidades de la empresa de transición.

Los aspectos a considerar como parte del nuevo concepto de *capacitación integral*, pueden ser resumidos en dos grandes ámbitos:

Las condiciones materiales de la tarea: evaluando aspectos como contenidos del puesto, la intensidad y los riesgos de trabajo, y si dentro de las áreas de producción se ha proyectado laborar bajo formas colectivas como los círculos de calidad, con el objetivo de identificar y determinar el tipo de calificación necesaria para el cambio.

Estrategias de seguridad - productividad - calidad

En el diseño de estrategias de productividad - calidad que internamente tendrían que elaborar las empresas, se deberán tomar en cuenta los cambios debidos a la implementación de dicha estrategia, los cuales podrían ser:²

Cambios en los sistemas de turnos

Horarios de trabajo "compactados".

Cambios en las condiciones físicas de trabajo: ruido, iluminación, vibraciones, uso de materias tóxicas, etc.

Cambios en las normas de seguridad e higiene

Cambios en la jornada de trabajo.

Cambios en las horas extras y pausas

Cambios en la autonomía para realizar tareas.

Cambios en los esfuerzos físicos y mentales.

Nuevos riesgos de trabajo, derivados de las innovaciones.

La organización del trabajo no puede funcionar a partir de una división de trabajo altamente fragmentada y con tareas repetitivas, la empresa ahora requiere de trabajadores con tareas ampliadas y enriquecidas. Es decir, con trabajadores que dominen diferentes puestos de trabajo y realicen tareas de mantenimiento, control de calidad, limpieza, programación, supervisión y seguridad, entre otras.

Estrategias de capacitación

Se intenta incrementar significativamente en forma cuantitativa y cualitativa a la capacitación, de conformidad con las estrategias siguientes:

Vincular de manera sistemática la planta productiva y la comunidad educativa. La oferta de servicios de formación técnica y de capacitación para el trabajo será adecuada cuando atienda las necesidades de la planta productiva en materia de recursos humanos, sin descuidar la formación integral de las personas.

Para asegurar lo anterior, las autoridades educativas y laborales promoverán, con la participación del sector productivo, el establecimiento de normas de competencia laboral cuya estructura responderá a las condiciones actuales y previsibles del mundo de trabajo.

Se busca establecer nuevas formas de certificación aplicables a las competencias laborales adquiridas empíricamente.

De este modo, se buscará abrir una vía para la capacitación continua de los recursos humanos productivos, con la consiguiente mejora en niveles de productividad, competitividad y bienestar personal.

Se pretende también flexibilizar y adecuar los programas de formación para el trabajo, de tal manera que sea posible la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida.

De esta manera, se facilitará el establecimiento de equivalencias entre Instituciones, la incorporación de trabajadores en activo a la formación escolarizada, y la adecuación precisa de la oferta de formación para el trabajo a necesidades específicas.

Naturalmente, los cambios cualitativos señalados deberán acompañarse de un aumento significativo en la infraestructura para la capacitación. Al efecto, se continuarán incrementando los planteles públicos, al tiempo que se promoverá la inversión privada en instituciones para la capacitación laboral. Finalmente, se continuarán ampliando los programas que a través de becas y otros apoyos promuevan este proceso.

CAPITULO V

AUTORIDADES PARTICIPES EN UNA RELACIÓN LABORAL.

V.1.1 ¿Cuáles son? Y ¿Cómo actúan?

V.1.1. ¿Cuáles son ? y ¿Cómo actúan?

En México y a nivel mundial se ha tomado creciente conciencia sobre la importancia de promover una cultura de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo. La celebración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como principal objetivo promover una mayor conciencia sobre el imperativo de avanzar de manera decidida en el establecimiento de empresas seguras; en el respeto al derecho de los trabajadores a un medio ambiente laboral seguro y saludable, y en el cumplimiento cabal de las correspondientes obligaciones por parte de las autoridades, los empresarios y los trabajadores mismos.

En el México de hoy, autoridades, empresarios y trabajadores que suman esfuerzos para impulsar un marco de normas y de sistemas de administración de la seguridad y salud en el trabajo que permitan avanzar en la correcta dirección en este campo tan sensible de la vida laboral. Así cabe resaltar el trabajo que los tres sectores realizan en el Comité Consultivo Nacional de Normalización en Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo trabajo en lo que va del presente sexenio ha permitido poner en vigor seis nuevas Normas Oficiales Mexicanas en la materia y actualizar doce más. En el 2005 se trabaja para producir cuatro nuevas normas y actualizar diez más. Al final del sexenio el país contará con un marco normativo más propicio para fomentar la atención de la seguridad y la salud laborales.

Los programas de asistencia técnica que desarrolla la Secretaría del Trabajo y Previsión Social buscan facilitar a empresarios y trabajadores el conocimiento de las normas y, a la vez, dotarlos de instrumentos para aplicarlas. Tales programas buscan procurar a las condiciones y requerimientos del desarrollo nacional y, al propio tiempo, a estándares internacionales, de manera que tanto las empresas como el entorno en el que se desempeñan reúnan los elementos necesarios para hacer de México un país más competitivo. Se pretende que la seguridad y la salud en el trabajo formen parte integral de la administración de los centros de trabajo, con un sentido de prioridad alta y con una participación comprometida y coincidente de empleadores y trabajadores.

COMISION DE SALARIOS MINIMOS

Tiene como objetivo informar año tras año las modificaciones existentes en los salarios de las diferentes zonas económicas.

Información de la *Comisión Nacional de los Salarios Mínimos*, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 26 de diciembre de 2005, donde se establecen los salarios mínimos generales y profesionales para el 2006, **vigentes a partir del 1 de enero de 2006.**

Área geográfica	Pesos
" <u>A</u> "	\$48.67
" <u>B</u> "	\$47.16
" <u>C</u> "	\$45.81

Atribuciones y Funciones conforme al Reglamento Interior del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

Secretario

Corresponde al Secretario el ejercicio de las atribuciones que expresamente le confieren la Constitución Política del Estado de Jalisco, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco, otros ordenamientos jurídicos aplicables y las siguientes:

- **Atribuciones:**

I. Someter al acuerdo del Gobernador del Estado los asuntos encomendados a la Secretaría y a las entidades del sector, así como desempeñar las comisiones y funciones específicas que le confiera;

II. Aprobar los proyectos de programas sectoriales, regionales y especiales de la Secretaría, así como los programas institucionales de las entidades de sector y someterlos a la consideración del Gobernador.

III. Establecer, dirigir y controlar la política de la Secretaría, en términos de la legislación aplicable y de conformidad con los objetivos, estrategias, lineamientos, políticas y prioridades del Plan Estatal de Desarrollo, así como los que expresamente determine el Gobernador;

IV. Rendir al titular del Poder Ejecutivo un informe mensual y anual sobre las actividades desarrolladas por la Secretaría;

V. Desempeñar las comisiones y funciones especiales que el Gobernador del Estado le confiera, e informarle oportunamente sobre el desarrollo de las mismas;

VI. Formular directrices y lineamientos a las unidades administrativas para que instrumenten sus planes y programas de trabajo;

VII. Representar al Gobernador Constitucional del Estado, en los asuntos de la competencia de la Secretaría, o en los que aquél lo solicite;

VIII. Supervisar y autorizar la administración y el aprovechamiento óptimo de los recursos materiales, financieros y humanos que requiera la Secretaría para su funcionamiento;

IX. Acordar los nombramientos de los servidores públicos de la Secretaría;

X. Proponer al titular del Ejecutivo del Estado los proyectos e iniciativas de leyes, reglamentos decretos, acuerdos y órdenes sobre los asuntos relacionados con el trabajo y la previsión social de la Entidad;

XI. Promover la capacitación y actualización de los servidores públicos de la Secretaría;

XII. Instrumentar acciones administrativas para que la impartición de la justicia laboral sea pronta y expedita;

XIII. Imponer las sanciones administrativas a las que hace referencia el Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo y suscribir con las autoridades hacendarias estatales y municipales los convenios de coordinación administrativa encaminados a la exigencia del cumplimiento de las multas económicas impuestas;

XIV. Aplicar las sanciones al personal que labora en la Secretaría, cuando incurra en alguna de las causales a que hace referencia la legislación aplicable; y

XV. Las demás que se establezcan en otros ordenamientos legales aplicables.

Dirección General del Trabajo

• Atribuciones:

I. Acordar diariamente con el Secretario del Trabajo y Previsión Social;

II. Intervenir, previo acuerdo con el Secretario, en el proceso de elección de los representantes obreros y patronales ante cada una de las Juntas que integran la Local de Conciliación y Arbitraje;

III. Conceder a los servidores públicos permisos para ausentarse de sus labores y licencias económicas hasta por tres días;

IV. Decidir y autorizar los asuntos de las distintas direcciones de la Secretaría en ausencia de sus titulares;

V. Orientar y proporcionar la información que requieran los trabajadores, patrones y sindicatos;

VI. Conciliar en la vía administrativa y en representación de la Secretaría, los intereses de los trabajadores, patrones y sindicatos en asuntos de trabajo, individuales y colectivos y delegar esta facultad a la unidad administrativa o área correspondiente;

VII. Expedir, a solicitud del interesado, certificaciones de los documentos o constancias existentes en las direcciones, oficinas y secciones de la Secretaría;

VIII. Acordar con el Procurador General de la Defensa del Trabajo, por delegación del titular de la Secretaría, los asuntos de su competencia;

IX. Asesorar jurídicamente a los titulares de las unidades administrativas que conforman la Secretaría;

X. Apoyar al Director Administrativo en la elaboración y revisión de las Condiciones Generales de Trabajo y demás normas internas de carácter laboral;

XI. Comparecer y representar a la Secretaría, por delegación de su titular, ante las autoridades de carácter administrativo o judicial, ya sea como actora, demandada, o como parte interesada, ejercitando todas las acciones, defensas y excepciones así como las tendientes a la continuidad de los juicios, procedimientos y diligencias respectivas y vigilar el cumplimiento de las resoluciones definitivas que se dicten;

XII. Substanciar y resolver los recursos administrativos que le señale el Secretario; y

XIII. Las demás que le señalen otros ordenamientos jurídicos aplicables.

Procuraduría de la Defensa del Trabajo

- ***Funciones:***

Intervenir en el ámbito de su jurisdicción y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, en las diferencias o conflictos que se susciten entre los trabajadores y patrones o entre éstos y los sindicatos respectivos y en los casos análogos en que se lesionen intereses de trabajadores, proponiendo a las partes

interesadas soluciones amistosas, haciendo constar los resultados en actas autorizadas;

- I. Representar o asesorar a los trabajadores, sus beneficiarios y a los sindicatos formados por aquellos, ante cualquier autoridad o particular, siempre que lo soliciten y sea procedente, en las cuestiones y controversias que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, así como resolver consultas jurídicas de su competencia.
- II. Interponer, con motivo de la representación a que se refiere el párrafo anterior, todos los recursos ordinarios y extraordinarios que se consideren convenientes para la defensa de los trabajadores o sindicatos formados por los mismos;
- III. Resolver las consultas concretas que sobre asuntos de trabajo formulen los trabajadores o sindicatos formados por los mismos y suministrarles toda la información que soliciten respecto a los conflictos en que intervenga y en los que tengan interés jurídico los solicitantes;
- IV. Asesorar en juicio a los menores trabajadores, cuando la Junta Local de Conciliación y Arbitraje le solicite su intervención para tal efecto y, en su caso, designar a los menores de 16 años un representante, en los términos establecidos por el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo.
- V. Intervenir ante los trabajadores actores en un juicio, a efecto de precisarles las consecuencias legales de la falta de promoción en el mismo, cuando para tal fin se lo haga saber la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, así como brindar asesoría legal a dicho trabajador, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 772 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo.
- VI. Intervenir a solicitud de la Junta en los casos de muerte de un trabajador, mientras comparecen a juicio sus beneficiarios, para los efectos a que se refiere el artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo;
- VII. Hacer del conocimiento de las autoridades competentes las violaciones a las leyes y disposiciones relativas al trabajo, para el efecto, la Procuraduría hará valer las instancias, recursos, trámites y medios de defensa que sean necesarios a fin de hacer respetar los derechos de los trabajadores y de sus beneficiarios ;
- VIII. Procurar ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, la unificación de los criterios que sostengan las distintas juntas especiales que la integran denunciando por escrito ante el Pleno los criterios contradictorios en que hayan incurrido las juntas especiales al pronunciar sus laudos y demás resoluciones;
- IX. Hacer del conocimiento de las autoridades competentes, denunciando el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los servidores públicos encargados de impartir la justicia laboral, para que el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, así como en su caso el Pleno de la Junta Local de Conciliación y

-
- X. Arbitraje, o el jurado de responsabilidad procedan de acuerdo a derecho;
 - XI. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y en su caso hacerlas constar en actas que firmadas por las partes, tendrán valor probatorio pleno;
 - XII. Exitar a los tribunales del trabajo, para que la justicia que administren sea pronta y expedita;
 - XIII. Coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país, especialmente con las procuradurías de la defensa del trabajo que funcionen en cada uno de los estados;
 - XIV. Intervenir como amigable componedor previo acuerdo del Director General del Trabajo, a cuyo efecto podrán librar citatorios a las partes, para que comparezcan ante ellos;
 - XV. Solicitar de las autoridades federales, estatales, municipales y sus instituciones u organismos desconcentrados, descentralizados o paraestatales, los informes necesarios para el cumplimiento de la procuración de justicia laboral;
 - XVI. Redactar y formular los convenios en que intervengan y aquellos que le sean ordenados por el Jefe del Departamento, vigilando su ratificación ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; esta facultad se podrá delegar en los Procuradores Auxiliares a su cargo;
 - XVII. Solicitar de la Dirección General de Previsión Social los datos y las actuaciones de inspección que se requieran para el cumplimiento de las funciones encomendadas;
 - XVIII. Auxiliarse de los Peritos Médicos de la Secretaría para establecer la clasificación del estado patológico o lesión orgánica del trabajador, así como el grado de incapacidad que éstos produzcan;
 - XIX. Las demás que le señalen las leyes de la materia, el presente ordenamiento reglamentario y las instrucciones de sus superiores jerárquicos.

• **Atribuciones:**

- I. Representar a la Procuraduría;
- II. Proponer a su superior jerárquico todas las medidas conducentes a dar unidad, eficacia y rapidez a la acción de la Procuraduría y al mejor funcionamiento de los tribunales del trabajo;
- III. Resolver las consultas que sobre cuestiones concretas de trabajo formulen los trabajadores o sindicatos, en relación con los conflictos que se susciten con los patrones respectivos turnando a la autoridad que corresponda, aquellos que no sean de su competencia;
- IV. Girar citatorios a los patrones y trabajadores o sindicatos a fin de buscar soluciones conciliatorias en los conflictos suscitados entre ellos;
- V. Definir y unificar los criterios que deba sostener la Procuraduría, en la atención y trámite de los conflictos de trabajo en que intervenga,

-
- VI. tomando en cuenta la opinión del personal técnico de esta dependencia;
 - VII. Calificar los dictámenes emitidos por los Procuradores Auxiliares, en aquellos asuntos turnados para su estudio y determinar en última instancia, con base en los mismos, si la Procuraduría prestará o no asesoría a los interesados, de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento;
 - VIII. Solicitar a la Dirección General de Previsión Social de la Secretaría, el personal competente para que practique las inspecciones y diligencias administrativas que correspondan;
 - IX. Designar, en coordinación con el Secretario, al Jefe del Departamento del Área Técnica y el del Área Administrativa de entre los Procuradores Auxiliares existentes;
 - X. Solicitar, por conducto de la Dirección General de Previsión Social de la Secretaría, la designación de peritos en los casos que lo estime necesario, recabando los dictámenes correspondientes;
 - XI. Asignar a los Procuradores Auxiliares las labores de conciliación y contenciosa, así como distribuir por conducto del Jefe de Departamento de Área Técnica, los asuntos que deben atender;
 - XII. Calificar las excusas y recusaciones que se presenten en relación a los Jefes de Departamento de Área Técnica y Administrativa y a los Procuradores Auxiliares;
 - XIII. Cuidar que el personal de la Procuraduría cumpla con el presente Reglamento y con el que fije las condiciones generales de trabajo de la Secretaría;
 - XIV. Hacer del conocimiento de la Dirección General de Trabajo, las faltas en que incurra en el desempeño de sus labores el personal de la Procuraduría;
 - XV. Cumplir y hacer cumplir los acuerdos del Secretario;
 - XVI. Rendir los informes que soliciten el Secretario y el Director General de Trabajo;
 - XVII. Acordar con el Secretario de Trabajo y Previsión Social los asuntos que así lo requieran;
 - XVIII. Denunciar ante el Ministerio Público aquellos casos respecto de los que, tomando en cuenta su naturaleza, puedan constituir un delito;
 - XIX. Vigilar que se mantenga actualizado el acervo de investigación documental y de consulta de la Procuraduría;
 - XX. Proponer la creación de las unidades técnicas y administrativas que se requieran para el buen funcionamiento de la Procuraduría;
 - XXI. Solicitar a las autoridades los datos e informes necesarios para el mejor desempeño de su función, de conformidad con el artículo 535 de la Ley Federal del Trabajo;
 - XXII. Las demás que le confiera el Secretario, este Reglamento y las otras disposiciones legales aplicables.

Coordinación General de Conciliación

- ***Atribuciones:***

I. Orientar y asesorar a los trabajadores que lo soliciten en sus derechos relativos a reparto de utilidades;

II. Citar previo acuerdo con el Director General del Trabajo, a los patrones que no hubieren cubierto a sus trabajadores las utilidades .

III. Elaborar las constancias correspondientes que serán autorizadas por el Director General del Trabajo cuando se cumpla con esta obligación;

IV. Solicitar a la Dirección de Inspección de la Dirección General de Previsión Social los datos y las actuaciones que se requieran para el cumplimiento de sus funciones;

V. Recibir, registrar y custodiar las fianzas depositadas por los patrones, cuando interpongan algún recurso ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa;

VI. Rendir informe mensual y anual de sus actividades al Secretario del Trabajo y Previsión Social, a través del Director General del Trabajo con copia a la Dirección Administrativa para los efectos de control estadístico;

VII. Citar, previo acuerdo con el Secretario, a las partes en conflicto o con interés en el asunto de trabajo de índole colectivo, para la instauración del procedimiento conciliatorio administrativo;

VIII. Las demás que le señalen otros ordenamientos legales aplicables.

Dirección General de Previsión Social

Es la dependencia encargada de promover y verificar el cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo conforme a las leyes laborales, la atención a la prevención de riesgos y enfermedades de trabajo, así como el desarrollo de actividades de investigación en el ámbito laboral y las correspondientes a los programas de comunicación, información y relaciones laborales de la Secretaría.

- ***Corresponde:***

I. Verificar en las fuentes de trabajo la existencia y funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y las de capacitación y

-
- II. adiestramiento, así como el cumplimiento de normas de seguridad industrial y calderas, a fin de prevenir accidentes;
 - II. Recibir y registrar los expedientes de reparto adicional de utilidades que envíe la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Administración Fiscal Regional de Occidente;
 - III. Evaluar y determinar la capacidad de los trabajadores para el desempeño de sus labores, emitir los dictámenes periciales en la materia, así como atender preventivamente riesgos y accidentes de trabajo;
 - IV. Vigilar el cumplimiento de las normas referentes a la industria familiar en términos de los artículos 351 y 352 de la Ley Federal del Trabajo.
 - V. Las demás que le confiera su superior jerárquico y las que le señalen otros ordenamientos jurídicos aplicables.

Dirección de Inspección del Trabajo y Previsión Social

Es la dependencia encargada de vigilar el cumplimiento de las disposiciones laborales, por los centros de trabajo de jurisdicción local.

- ***Corresponde:***

- I. Capacitar a trabajadores y patrones en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- II. Autorizar conforme a la Ley Federal del Trabajo, los permisos para menores de edad;
- III. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo; y solicitar por escrito, directa o indirectamente, a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones mixtas, envíen información necesaria para vigilar dicho cumplimiento;
- IV. Programar, ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación, extraordinaria y de todo tipo en materia laboral, en los establecimientos y centros de trabajo; así como las visitas de supervisión a los hechos asentados por los inspectores del trabajo en las actas de inspección;
- V. Vigilar el funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los

Centros de trabajo;

VI. Dar trámite a verificaciones relativas a reparto de utilidades;

VII. Vigilar el cumplimiento de las normas relativas a la industria familiar;

VIII. Practicar las diligencias de notificación derivadas de las inspecciones y de aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, así como las relacionadas con los trámites correspondientes al registro de las asociaciones de trabajadores y patrones;

IX. Verificar los entallamientos y subsistencias de huelga en los centros de trabajo;

X. Las demás que le confiera su superior jerárquico y las que le señalen otros ordenamientos jurídicos aplicables.

Dirección de Investigación, Comunicación y Relaciones Laborales

Es la dependencia encargada de realizar los estudios jurídicos en materia laboral que requiera la Secretaría, así como efectuar labores de comunicación y difusión en relación al funcionamiento de la misma, o bien de orientación para los trabajadores, empleadores y las actividades de las relaciones laborales.

Asimismo, realiza todo tipo de actividades que mejoren o amplíen las relaciones de la Secretaría con los organismos sindicales, las instituciones empresariales, así como con las dependencias oficiales relacionadas en cualquier forma con los intereses de los trabajadores.

Coordinación General Administrativa

- **Funciones:**

- I. Administrar los recursos humanos, materiales, financieros e informáticos, asignados presupuestalmente a la Dependencia, supervisando, vigilando y controlando su integración y administración dentro de las normas legales y técnicas aplicables; y
- II. Promover el empleo y la calificación de los trabajadores, organizando todas aquellas acciones tendientes a lograr el empleo integral de la mano de obra existente en la Entidad. Así como administrar los recursos de carácter federal asignados para la ejecución de los programas de capacitación para el trabajo y demás convenidos con la Federación cumpliendo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo que tenga relación con el Servicio Estatal de Empleo.

- **Atribuciones:**

- I. Coordinar la elaboración del presupuesto anual de egresos de la Secretaría;
- II. Supervisar que el ejercicio del presupuesto de egresos autorizado a la Secretaría se apegue a las políticas y lineamientos establecidos;
- III. Supervisar que se proporcionen adecuadamente todos los servicios que prestan las áreas que conforman las Direcciones Administrativa y del Servicio Estatal de Empleo;
- IV. Supervisar que se proporcionen a todas las Áreas que conforman la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los recursos humanos, materiales, financieros e informáticos que requieran para su correcta operación;
- V. Mantener relaciones de trabajo con las Secretarías de Finanzas y Administración para lograr un mejor y oportuno desahogo de los pendientes que se vayan presentando en la Secretaría, relacionados con el ámbito administrativo; y
- VI. Las demás que le confiera su superior jerárquico y las que le señalen otros ordenamientos jurídicos aplicables.

Dirección del Servicio Estatal de Empleo

- ***Compete:***

I. Desarrollar el Servicio Público de Empleo, adecuando su operación a las características particulares del mercado de trabajo en la Entidad;

II. Promover, coadyuvar, coordinar y en su caso realizar estudios de mercado de trabajo por regiones, ocupaciones y sectores de actividad económica;

III. Promover la creación de fuentes de trabajo para contribuir a la disminución del desempleo y subempleo en el Estado;

IV. Promover y supervisar la colocación del mayor número de trabajadores que así lo soliciten a la Dirección, en función de la oferta de trabajo existente;

V. Proporcionar a las empresas e instituciones la información, orientación y asesoramiento ocupacional con respecto a las necesidades de capacitación y adiestramiento;

VI. Elaborar y mantener actualizado el Catálogo Estatal de ocupaciones y actividades económicas, en coordinación con el Comité de Planeación para el Desarrollo Estatal;

VII. Promover la superación de los trabajadores mediante la concertación de acciones de capacitación y adiestramiento; y

VIII. Las demás que le confiera su superior jerárquico y las que le señalen otros ordenamientos jurídicos aplicables.

- ***Obligaciones:***

I. Planear, programar, dirigir, controlar y supervisar el trabajo de la Dirección a su cargo;

II. Promover y evaluar el servicio público del empleo en la Entidad;

III. Vigilar el funcionamiento de las agencias de colocación en el Estado, en los términos de la Ley Federal del Trabajo;

IV. Acordar con el Coordinador General Administrativo, los planes de trabajo y las acciones a desarrollar, así como el seguimiento de los mismos;

V. Las demás que le confiera su superior jerárquico y las que le señalen otros ordenamientos jurídicos aplicables.

Dirección Administrativa

- Atribuciones:

- I. Intervenir, con acuerdo del Coordinador General Administrativo, en el reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación, actualización, promoción y adscripción del personal en el ámbito administrativo;
- II. Tramitar con acuerdo del Coordinador General Administrativo ante las autoridades correspondientes, los nombramientos, altas, bajas, licencias, suspensiones e incapacidades por enfermedad y maternidad del personal que labora en esta Secretaría;
- III. Promover, coordinar y vigilar las acciones de mejoramiento, modernización y simplificación administrativa, así como de los sistemas de informática; y
- IV. Las demás que le confiera su superior jerárquico y las que le señalen otros ordenamientos jurídico aplicables.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

"La Misión del Instituto Mexicano del Seguro Social es otorgar a los trabajadores mexicanos y a sus familias la protección suficiente y oportuna ante contingencias tales como la enfermedad, la invalidez, la vejez o la muerte".

El principal instrumento de la Seguridad Social es el Seguro Social, cuya organización y administración se encarga precisamente a la Institución llamada IMSS.

La protección se extiende no sólo a la salud, sino también a los medios de subsistencia, cuando la enfermedad impide que el trabajador continúe ejerciendo su actividad productiva, ya sea de forma temporal o permanente.

El propósito de los servicios sociales de beneficio colectivo y de las prestaciones fundamentales se orientan a incrementar el ingreso familiar, aprender formas de mejorar los niveles de bienestar, cultivar aficiones artísticas y culturales y hasta propiciar una mejor utilización del tiempo libre.

La Ley del Seguro Social expresa así todo lo anterior: "la Seguridad Social tiene por finalidad, garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo".

La misión implica una decidida toma de postura en favor de la clase trabajadora y sus familiares; misión tutelar que va mucho más allá de la simple asistencia pública y tiende a hacer realidad cotidiana el principio de la solidaridad entre los sectores de la sociedad y del Estado hacia sus miembros más vulnerables.

Simultáneamente, por la misma índole de su encargo, el Instituto actúa como uno de los mecanismos más eficaces para redistribuir la riqueza social y contribuye así a la consecución de la justicia social en el país. Entre otras funciones, la labor institucional ayuda a amortiguar presiones sociales y políticas. Los trabajadores mexicanos consideran al IMSS como una de las conquistas definitivas después de muchos años de luchas sociales y como un patrimonio al que no están dispuestos a renunciar

NUEVO SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACIÓN.

En la era de la tecnología y medios electrónicos aparece la firma electrónica avanzada para los patrones, que les permitirá tener acceso al sistema del Seguro Social con tan solo introducir su clave, la realización de movimientos de trabajadores, además le proporcionara los siguientes beneficios:

La nueva versión del Sistema Único de Autodeterminación SUA, que entró en vigor a partir del 1° de febrero de 2006, además de superar las versiones anteriores, ofrece los siguientes beneficios:

1. Compatible con las versiones de Windows del nuevo milenio.
2. Tecnología de 32 bits
3. Facilidad de manejo y consulta.
4. Su utilización es más simple y amigable.
5. Multitareas
6. Seguridad en bases de datos.
7. Mayor velocidad de procesamiento.
8. Inclusión de nuevos módulos.
 1. Determinación de la Prima de RT.
 2. Confronta de la información.
9. Lector de archivos de pago.
10. Portabilidad de reportes a otros medios de consulta.
11. Identifica el importe de la cuota obrera y el de la patronal.
12. Integra versiones anteriores del SUA.

Los patrones con 5 o más trabajadores están obligados a efectuar el entero de sus obligaciones por medio del SUA, y para los patrones de 1 a 4 trabajadores el uso del mismo es opcional.

El Sistema Único de Autodeterminación contempla la emisión de información de los siguientes conceptos:

Cuotas obrero patronales a las cuentas individuales de los trabajadores, por concepto del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Cuotas obrero patronales a los demás ramos del Seguro Social (Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida y Guarderías y Prestaciones Sociales).

Aportaciones patronales por concepto de vivienda, que son contabilizadas en las cuentas individuales de los trabajadores.

Amortización de créditos asignados a los trabajadores por el INFONAVIT.

Características del SUA

- **Características de entrada**

Los patrones con 5 o más trabajadores están obligados a autodeterminarse usando el Sistema, la que puede efectuarse con apoyo en la información que por medio del proceso de emisión le proporcione el IMSS; o en su caso apoyados en su sistema de nómina, así como en la información comprobatoria de los movimientos e incidencias que afectan a los trabajadores.

La operación del Sistema cubre funciones específicas para la información que maneja el mismo, como la validación automática de datos en captura o por importación.

- **Características de operación**

El Sistema provee a los patrones de las herramientas automatizadas para garantizar que la información y suma de las cuotas y aportaciones individuales sea procesada con la calidad necesaria para que puedan ser individualizadas.

El Sistema determina también el pago de aportaciones extemporáneas, permitiendo la captura de las tasas de actualización y recargos que correspondan.

Por otra parte, el Sistema puede realizar la determinación de diferencias generadas por omisiones o errores involuntarios y por revisiones de Dictamen de Contador Público.

Tiene la capacidad de crear un catálogo con los datos de los trabajadores, sus salarios, movimientos e incidencias, facilitando con ello la operación del Sistema, asimismo considera los mecanismos de mantenimiento y actualización de dicho catálogo.

- **Características de salida**

El Sistema emite como salida a los patrones que lo usen, un medio magnético conteniendo la información de las cuotas y aportaciones individuales de sus trabajadores, con los mecanismos de seguridad necesarios, que permiten a las Entidades Receptoras (Bancos) identificar que la información efectivamente proviene del SUA, y así estar en posibilidades de efectuar el pago de las mismas.

También permite generar el dispositivo magnético que contenga los movimientos afiliatorios que los patrones deben presentar ante las ventanillas de Afiliación del instituto.

Además, proporciona una serie de reportes que le permiten a los patrones verificar el contenido de la información alojada en el Sistema.

INFONAVIT

Hacer realidad el sueño fundacional de que los trabajadores, sobre todo los de menores ingresos, satisfagan sus necesidades de vivienda y retiro pudiendo adquirir, en etapas sucesivas de su vida, la casa que mejor convenga a sus intereses y posibilidades.

PROFEDET

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Orienta y asesora a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios sobre los derechos y obligaciones derivados de las normas de trabajo y de prevención y seguridad sociales, así como los trámites, procedimientos y órganos competentes ante los cuales acudir para hacerlos valer.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo atiende, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (art. 527) los conflictos laborales de las 21 ramas industriales ahí citadas (minera, cementera, textil, automotriz, eléctrica, azucarera, etc.), de la empresas descentralizadas del gobierno federal o de concesión federal (PEMEX, TELMEX, líneas aéreas, etc.); así como problemas de prestaciones de seguridad social (IMSS, ISSSTE, Afores, etc.). Los demás conflictos laborales pueden ser de competencia local, a cargo de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo estatales, o de otras autoridades.

CONCLUSIONES.

La contaduría pública como ejercicio profesional es contemplada en **leyes** y códigos fiscales que por su complejidad y por este hecho requieren de un profesional contable estudioso de los cambios en las misceláneas con disposiciones fiscales **técnicas** que son de difícil interpretación, manejo y ejecución del ciudadano común. La contaduría se ha distinguido por su **carácter** fundamental de **información** para la **toma de decisiones** en los aspectos cuantitativos y laborales de las instituciones.

El Contador Publico aun sin contar con un titulo de leyes deberá conocer de éstas en las resolución de problemáticas laborales, en su mayoría de veces tan compleja como la entidad misma.

Por lo que es de vital importancia que se conozca todo lo relacionado a este tema, para que la toma de dediciones sea justa para ambas partes, ya que el proceder a favor de una parte sin fundamento violaría nuestro código de ética.

Los retos a los que nos enfrentamos son muchos sobre todo con un profesión como la nuestra donde el mundo con su cambios nos exige calidad y excelencia para ser frente a una globalización y donde nuestra tarea será el capacitarnos en las nuevas áreas de tecnología y comunicaciones, conseguir una representación más amplia en los organismos que reglamentan nuestra profesión, participar activamente en las organizaciones profesionales, estudiar

más profundamente las normas tributarias que se refleje el servicio al cliente, actuar sin olvidar el código de ética, tomar cursos, y seminarios ya no solo nacionales sino también internacionales. Solo así haremos frente a las necesidades de una sociedad de la nueva era.

BIBLIOGRAFÍA

CONSTITUCIÓN POLITCA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

LEY DEL SEGURO SOCIAL

REGLAMENTO DEL SEGURO SOCIAL

LEY DEL INFONAVIT

LEY IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

LAS RELACIONES HUMANAS

JESÚS ANTONIO ALVAREZ ROMAN

EDITORIAL JUS,

MEXICO D.F.

SUELDOS Y SALARIOS

PÉREZ CHÁVEZ –CAMPERO- FOL

EDITORES TAX

PAGINAS INTERNET

www.fiscalia.com.mx

www.frsnet.com.mx

www.monografias.com.mx