



EDUCACIÓN  
CONTINUA

PORQUE LA PREPARACIÓN NUNCA TERMINA  
**EDUCACIÓN CONTINUA UVM**

DIPLOMADO  
**ADMINISTRACIÓN  
ESTRATÉGICA DE LA  
NÓMINA**



DIPLOMADO

# ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE LA NÓMINA

---

Diplomado Presencial / Duración 96 horas

## OBJETIVO

Introducir a los participantes en las disposiciones laborales y fiscales, aplicables a la relación laboral, mediante la realización de casos prácticos de salarios y asimilables a salarios, para que cuente con elementos que lo apoyen a administrar la nómina como apoyo a la estrategia competitiva de la empresa.

## BENEFICIOS

- Conocer las diversas disposiciones normativas que se ven involucradas cuando existe una relación laboral.
- Conocer la forma correcta y oportuna de cumplir con las diversas disposiciones fiscales y legales derivadas de la relación laboral.
- Utilizar la información de la nómina para la toma de decisiones de la empresa, en apoyo a la estrategia definida por la misma.

[CONOCE MÁS](#)

## MÓDULO 1

# ORDENAMIENTOS JURÍDICOS FEDERALES Y LOCALES QUE REGULAN LA RELACIÓN LABORAL

Identificar las disposiciones legales y fiscales que regulan la relación laboral en México.

1. El Artículo 123 de la Constitución Mexicana, pilar de la administración estratégica de la nómina.
2. Importancia de los diversos ordenamientos jurídicos federales y estatales en la administración de la nómina:
  - Ley Federal del Trabajo
  - Ley del Seguro Social
  - Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro
  - Ley del Instituto del Fondo Nacional de La Vivienda Para los Trabajadores
  - Legislaciones locales
  - La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

## MÓDULO 2

# ADMINISTRANDO ESTRATÉGICAMENTE LA NÓMINA DESDE LOS BÁSICOS

Conocer y aplicar correctamente las diversas disposiciones básicas, legales y fiscales, que se derivan de la relación laboral.

1. Los básicos de la Ley Federal del Trabajo un enfoque práctico en la administración estratégica de la nómina.
  - Título I. Principios generales
  - Título II. Relaciones individuales de trabajo
  - Título III. Condiciones de trabajo
  - Título IV. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.
2. La LISR y la relación laboral
  - Las obligaciones de los patrones establecidas en la Ley del Impuesto sobre la Renta.
  - Requisitos para hacer deducibles los pagos de nómina para efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
  - Detalle de las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en materia de nóminas.

**CONOCE MÁS**

## MÓDULO 3

## ANÁLISIS ESPECÍFICO DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Conocer y aplicar correctamente las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en casos particulares de la relación laboral.

Conociendo casos específicos de la relación laboral y consideraciones específicas de la LFT con un enfoque contable y fiscal

T II. Relaciones individuales de trabajo

Capítulo IV Recisión de la relación de trabajo

Capítulo V Terminación de la relación de trabajo

T III. Condiciones de trabajo

Capítulo II Jornadas especiales de trabajo

Capítulo III casos especiales en los días de descanso

Capítulo VIII participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

T V. Trabajo de las mujeres y de los menores

T VII. Relaciones colectivas de trabajo

T IX. Riesgos de trabajo

## MÓDULO 4

## LA SEGURIDAD SOCIAL, EL RETIRO Y LA VIVIENDA EN LAS RELACIONES LABORALES

Establecer las obligaciones de los patrones en materia de Seguridad Social, de retiro y de vivienda que establece el marco jurídico de las Leyes del Seguro Social, del INFONAVIT y del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Marco jurídico.

Sujetos obligados a ofrecer la seguridad social (patrones)

Sujetos que tienen derecho a la seguridad social (trabajadores)

Elementos de la relación obrero patronal

El trabajo.

El contrato.

La subordinación.

Otros.

Las obligaciones patronales ante el IMSS e INFONAVIT

Registro patronal.

Avisos afiliatorios.

Alta (reingreso) de los trabajadores.

Bajas.

**CONOCE MÁS**

Modificaciones de salario.

Prima de riesgos de trabajo y presentación de su declaración anual informativa.

Fechas de cumplimiento de pago de las cuotas obrero-patronales y de vivienda.

Calendario de cumplimiento de las obligaciones de seguridad social, retiro y vivienda.

El salario y su integración

Concepto jurídico del salario

Concepto de Salario

El salario mínimo y la unidad de medida y actualización (UMA)

Cuota Diaria

Salario Diario Integrado

Salario Base de cotización

Diferencia entre el Salario Base de Cotización y Salario Diario Integrado.

Integración de salario

Prestaciones integrantes del salario.

Prestaciones que no integran el Salario Base de Cotización.

Tipos de percepciones (fijas, variables y mixtas).

Cuotas de seguridad social y de retiro a cargo de patrones y trabajadores

Riesgos de trabajo.

Enfermedades y maternidad

Cuotas a cargo del patrón.

Cuotas a cargo del trabajador.

Invalidez y vida

Cuotas a cargo del patrón.

Cuotas a cargo del trabajador.

Retiro.

Cesantía en edad avanzada y vejez

Cuotas a cargo del patrón.

Cuotas a cargo del trabajador.

Guarderías y prestaciones sociales.

Aportaciones de patrones y trabajadores ante el INFONAVIT

Cálculo de la aportación patronal y liquidaciones a cubrir.

Cálculo de retenciones para el INFONAVIT a los empleados en relación con la adquisición y amortización de créditos:

Tipos de crédito de INFONAVIT.

Formas de amortización de créditos de INFONAVIT.

Inicio de descuentos.

Responsabilidad solidaria de la empresa.

Indivisibilidad del pago.

Cálculo de las retenciones de los pagos de créditos.

Terminación de la relación laboral y el crédito.

Caso práctico integral

MÓDULO 5  
**INTEGRANDO LAS  
DISPOSICIONES DE LOS  
ORDENAMIENTOS JURÍDICOS  
FEDERALES Y LOCALES**

Realizar cálculos de nóminas combinando diversos casos e integrar las diversas disposiciones jurídicas federales y locales.

- Casos prácticos integrales.

MÓDULO 6  
**LA ADMINISTRACIÓN  
ESTRATÉGICA DE LA NÓMINA  
CON RESPONSABILIDAD  
SOCIAL**

Impulsar el empleo, la capacitación y mejores salarios que favorezcan la competitividad y rentabilidad de las empresas que administren estratégicamente la nómina con responsabilidad social.

1. La relación laboral y sus diferencias con otros medios de remuneración.
2. Outsourcing, ventajas y riesgos, mitos y realidades, disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta y la Ley del Impuesto al Valor Agregado.
3. La administración estratégica de la nómina y la responsabilidad de las empresas para garantizar el acceso al trabajo dignamente remunerado.
4. La administración estratégica de la nómina y la corresponsabilidad social y respeto a los derechos fundamentales en materia laboral.
5. La capacitación del personal, herramienta de competitividad.
6. Autoridades del trabajo y servicios sociales

**CONOCE MÁS**



[universidaduvm.mx](http://universidaduvm.mx)