



Agosto 2019

## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

El Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas que determina las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

Contiene los parámetros de actuación indispensables para una convivencia armónica dentro de la empresa y así poder regular:

- Horarios de entrada y salida.
- Lapso para disfrutar de alimentos y de descanso en el transcurso de la jornada laboral.
- lugar y tiempo para iniciar o concluir los periodos de trabajo.
- días y horas destinados a realizar la limpieza de los locales, la maquinaria, los aparatos, los útiles laborales, etc.
- días, sitios y pasos para cubrir las remuneraciones y las demás prestaciones.
- lineamientos observables con la finalidad de evitar riesgos de trabajo.
- instrucciones para prestar primeros auxilios.
- labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los colaboradores menores de edad.

- protección a brindar a las madres trabajadoras en periodos de gestación y de lactancia.
- tiempo y forma en que los subordinados deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas dictadas por las autoridades laborales.
- permisos y licencias.
- disposiciones disciplinarias.

Estas entre otras normas necesarias y convenientes, para otorgar seguridad y claridad en el desarrollo de los trabajos.

Para llevar a cabo la elaboración del Reglamento se deberá crear una comisión mixta integrada por el mismo número de representantes para la empresa y los trabajadores.

Una vez definido el Reglamento este debe depositarse en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

### Medidas Disciplinarias

La ley federal de trabajo no señala un catálogo de medidas disciplinarias, sin embargo, si señala parámetros. Por ejemplo, un empleado no puede ser suspendido por más de 8 días.

En las medidas impuestas debe existir equilibrio y equivalencia entre el grado de la falta y la sanción impuesta.



Algunas medidas que podrían aplicarse son:

- Amonestaciones verbales o escritas.
- Suspensión de las actividades que desarrolla sin goce de salario.
- Reposición de tiempo por entrada tarde.

El Despacho puede brindarles asesoría en la elaboración o revisión de su Reglamento Interno de Trabajo.

### AMORTIZACION DE CRÉDITOS DE VIVIENDA

Es importante que los patrones tengan conocimiento de las reglas básicas de los créditos de vivienda con el fin de evitar multas o sanciones por parte del Infonavit.

Las empresas al hacer aportaciones al Infonavit sobre el 5% del salario base de cada trabajador apoyan para que estos puedan obtener sus créditos de vivienda, ya sea para comprar, construir, reparar, ampliar o mejorar su casa.

Cuando a un afiliado se le otorga un crédito, los patrones deben retenerle de su salario la cantidad determinada por el organismo. Si las empresas realizan incorrectamente el descuento o simplemente no lo hacen, pueden verse afectadas en su patrimonio por la imposición de créditos fiscales.

#### Inicio del Crédito

El Infonavit notifica a los patrones de dos formas:

- A través del Aviso para Retención de Descuentos. En este se especifican los datos del préstamo y el tipo de descuento a aplicar.
- Mediante la Cedula de Emisión Bimestral Anticipada (Para nuestros clientes, nosotros nos encargamos de descargar esta cedula y de hacer el comparativo correspondiente)

En caso de que alguna no coincida con la otra, se debe de tomar en cuenta la Emisión Bimestral para aplicar los descuentos.

#### Suspensión

Cuando el trabajador presenta incapacidades expedidas por el IMSS, las empresas no tienen por que enterar las amortizaciones por esos días.

Cuando el trabajador falta a sus labores de forma injustificada se observará lo siguiente:

- Menos de ocho días (consecutivos o no) se aplicarán los descuentos.
- Mas ocho días (consecutivos o no) la compañía queda liberada del pago del crédito siempre y cuando presente el aviso de baja ante el instituto.



Agosto 2019

## Terminación

Las retenciones concluyen cuando los patrones reciben del Instituto el Aviso de Suspensión de Descuentos, no aparece en la Emisión Bimestral o se presenta el aviso de baja de los trabajadores ante el IMSS

En caso de que las empresas no presenten este aviso de baja, aunque ya haya concluido la relación laboral, seguirán obligadas al pago del crédito hasta la fecha en que presenten el aviso.

## Tipos de descuento

Existen tres tipos:

1. Porcentaje: se va a dar en función del salario del acreditado.
2. Cuota fija: se expresa en cuantía y en pesos.
3. Veces Salario Mínimo: actualmente se emplea una unidad llamada Unidad Mixta Infonavit (UMI)

Cuando un trabajador gane el salario mínimo, sus descuentos no pueden ser superiores al 20% de su salario, no importando el tipo de descuento que tenga.

Si un trabajador nuevo llega ya con un crédito y sus descuentos son superiores a lo que ganara, es importante informarle para que acuda a la Delegación del Infonavit correspondiente para que le puedan hacer

una reestructuración a su crédito. Mientras esto sucede, se hace la recomendación de que el patrón le preste al trabajador dinero para que pueda cubrir sus aportaciones.

Cuando la empresa esta contratando nuevos colaboradores deberá preguntar si cuentan con un crédito Infonavit con el fin de hacer las provisiones correspondientes en lo que llega el aviso de retención o bien la Emisión Bimestral.