



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES**

CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA

TRABAJO PRÁCTICO

**PROPUESTA DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL PARA PYMES DEL ESTADO DE
AGUASCALIENTES**

PRESENTA

María del Carmen Bautista Sánchez

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN IMPUESTOS

TUTOR

M.F. Virginia Guzmán Díaz de León

COMITÉ TUTORAL

M.F. Natalia Magdaleno Ramírez

M.F. José Manuel Barrera Castañeda

Aguascalientes, Ags., 13 de Noviembre del 2014



DRA. SANDRA YESENIA PINZON CASTRO
DECANO (A) DEL CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMIAS Y ADMINISTRATIVAS
P R E S E N T E

Por medio del presente como Tutor designado del estudiante **MARÍA DEL CARMEN BAUTISTA SANCHEZ** con ID 147612 quien realizó el trabajo práctico titulado: **PROPUESTA DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL PARA PyMES DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES** y con fundamento en el Artículo 175, Apartado II del Reglamento General de Docencia, me permito emitir el **VOTO APROBATORIO**, para que ella pueda proceder a imprimirlo, y así como continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado.

Pongo lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, me permito enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"Se Lumen Proferre"

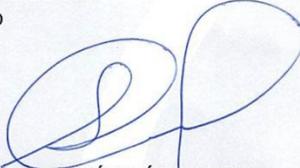
Aguascalientes, Ags., a 14 de Octubre de 2014



M.F. VIRGINIA GUZMÁN DÍAZ DE LEÓN
Tutor de trabajo práctico



DR. GONZALO MALDONADO GUZMÁN
Secretario de Investigación y-Posgrado



M.I. MARTÍN LÓPEZ CRUZ
Secretario Técnico del Posgrado

c.c.p.- Secretaría de Investigación y Posgrado
c.c.p.- Jefatura del Depto. de Contaduría
c.c.p.- Consejo Académico
c.c.p.- Minuta Secretario Técnico
c.c.p.- Interesado

V.G.D.L./reac





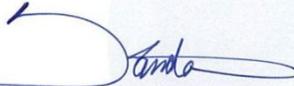
OF. No. 943/2014
DECANATO

DRA. GUADALUPE RUÍZ CUÉLLAR
DIRECTORA GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
PRESENTE

Por medio de la presente me permito comunicarle a usted que el trabajo práctico "PROPUESTA DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL PARA PYMES DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES" de la estudiante **MARIA DEL CARMEN BAUTISTA SANCHEZ** egresada de la Maestría en Impuestos respeta las normas y lineamientos establecidos institucionalmente para su elaboración y su autor cuenta con el voto aprobatorio de su tutor.

Sin más por el momento aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"SE LUMEN PROFERRE"
Aguascalientes, Ags., 22 de septiembre de 2014



DRA. SANDRA YESENIA PINZÓN CASTRO
DECANO DEL CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

c.c.p CP Ma. Esther Rangel Jiménez.- Jefe del Departamento de Control Escolar
c.c.p Sección de Certificados y Títulos
c.c.p Estudiante
c.c.p Archivo

V.G.D.L./R.E.A.C.





FIRMAS

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'V. Guzmán'.

CONSEJERO ACADÉMICO DEL ÁREA
M.F. Virginia Guzmán Díaz de León

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. López Cruz'.

SECRETARIO TÉCNICO DEL POSGRADO
M.I. Martín López Cruz

P. A.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. Maldonado'.

SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN
Y POSGRADO
Dr. Gonzalo Maldonado Guzmán

Código: FO-040200-23
Revisión: 00
Emisión: 21/02/11

AGRADECIMIENTOS

Indudablemente mi primer agradecimiento es a dios que me ha dado la oportunidad de vivir y de cumplir mis objetivos,

Por su confianza a lo largo de este proceso, agradezco a mis padres y hermana que además de su amor, esfuerzos y sacrificios son el motor principal de mi vida.

De igual forma a mi novio por su cariño, apoyo y paciencia, en los momentos más difíciles para la realización de esta meta.

A mi tutora por su amistad, apoyo, experiencia y orientación en cada paso de este proceso ya que sin su ayuda no lo hubiera logrado.

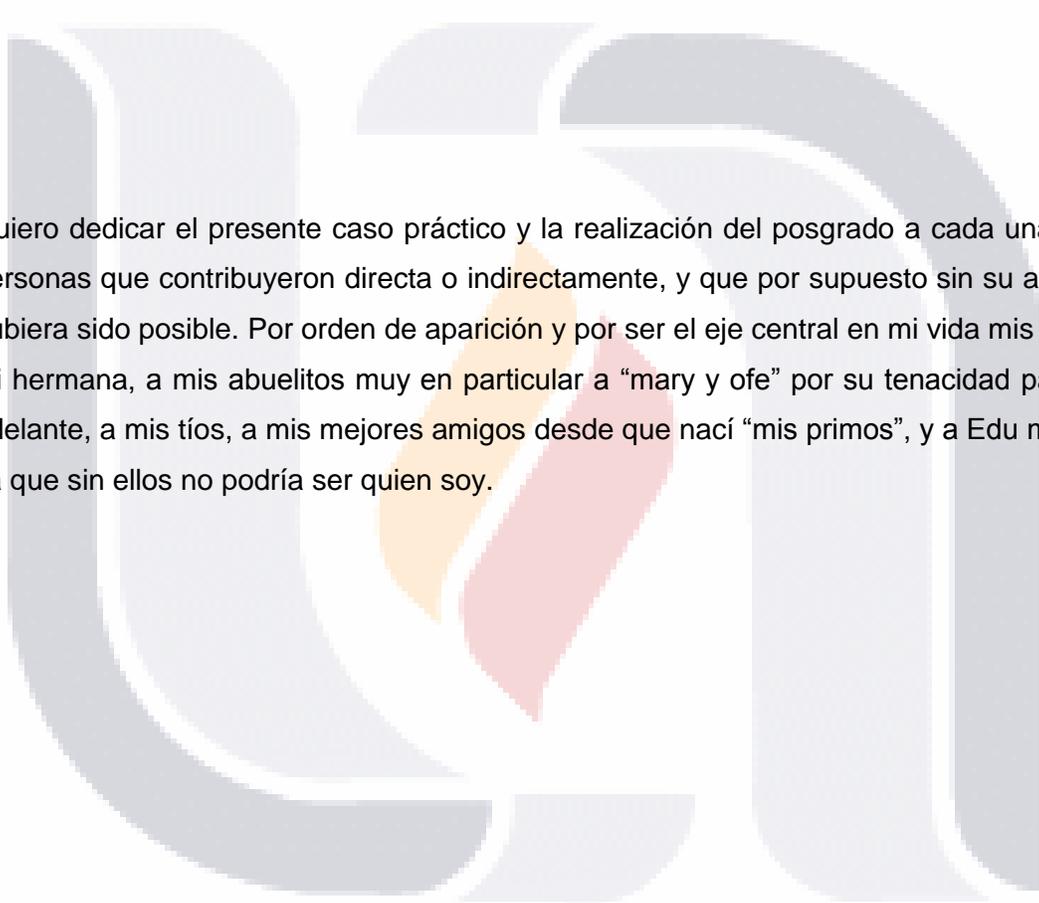
Quiero agradecerle a la Dra. Carmelita por su confianza, orientación, gestión y por ser parte importante en el logro del presente trabajo

Además y no por ello menos importante agradezco a mis lectores, maestros, compañeros y amigos del posgrado, y por su supuesto a la Universidad Autónoma de Aguascalientes ya que a través de esta prestigiada Institución obtuve los conocimientos, herramientas y habilidades necesarias para la culminación de este proyecto.

DEDICATORIAS

“Me puedo caer, me puedo herir, puedo quebrarme, pero con eso no desaparecerá mi fuerza de voluntad.”

Madre Teresa de Calcuta



Quiero dedicar el presente caso práctico y la realización del posgrado a cada una de las personas que contribuyeron directa o indirectamente, y que por supuesto sin su ayuda no hubiera sido posible. Por orden de aparición y por ser el eje central en mi vida mis papas y mi hermana, a mis abuelitos muy en particular a “mary y ofe” por su tenacidad para salir adelante, a mis tíos, a mis mejores amigos desde que nací “mis primos”, y a Edu mi novio, ya que sin ellos no podría ser quien soy.

INDICE GENERAL

INDICE GENERAL 1

INDICE DE TABLAS 3

RESUMEN 5

ABSTRACT..... 6

INTRODUCCIÓN..... 7

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 8

 1.1. Antecedentes 8

 1.2. Justificación..... 12

 1.3. Definición del problema..... 17

 1.4. Objetivo General del Trabajo..... 18

 1.5. Objetivos Específicos..... 18

2. MARCO TEÓRICO..... 18

 2.1. Características de las PyMES..... 19

 2.1.1. Impacto de las PyMES en la economía del Estado de Aguascalientes. 23

 2.2. Relación de trabajo 23

 2.2.1. Empresa..... 23

 2.2.2. Relación de trabajo 24

 2.3. El trabajo y sus condiciones 25

 2.3.1 El trabajo..... 26

 2.3.2. Trabajador 26

 2.3.3. Trabajador de confianza..... 28

 2.3.4. Sindicato 28

 2.3.5. Patrón..... 29

 2.3.6. Descanso y Horas Extras 30

 2.3.6. Aguinaldo..... 31

 2.3.7. Vacaciones..... 32

 2.3.8. Prima vacacional 33

 2.3.9. Prima dominical 33

 2.3.10. Prima de antigüedad 34

2.3.11. Salario.....	36
2.4. Análisis de puestos.....	43
2.4.1. Análisis de puestos de trabajo (APT).....	44
2.4.2. Descripción de puestos de trabajo (DPT).....	46
2.5 Previsión social.....	48
2.5.1. Antecedentes históricos de la previsión social.....	48
2.5.2. Previsión social en México.....	50
2.5.3. Conceptos de previsión social.....	51
2.5.3. Objetivos de la previsión social.....	54
2.5.4. Características de la previsión social.....	56
2.5.5. Marco legal.....	57
2.6. Planes de previsión social.....	90
3. METODOLOGÍA.....	91
3.1. Beneficios de la metodología de intervención.....	91
3.2. Metodología de intervención.....	93
3.2.1. Instrumento de diagnóstico.....	97
3.3. Modelo del plan de previsión social.....	104
3.4. Cronograma de trabajo.....	106
4. DESARROLLO DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.....	107
4.1. Resumen ejecutivo.....	107
4.2. Diagnóstico.....	108
4.2.1. Recogida de información.....	108
4.2.2 Situación actual de la empresa.....	112
4.2.3 Identificación de necesidades.....	117
4.3. Propuestas a implementar en el plan de previsión social.....	121
4.4. Resultados obtenidos.....	134
4.5. Diseño del Plan de Prestaciones de Previsión Social.....	135
CONCLUSIONES.....	142
BIBLIOGRAFÍA.....	143
ANEXO.....	148

INDICE DE TABLAS

TABLA No. 2-1	CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS	19
TABLA No. 2-2	CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS PyMES	21
TABLA No. 2-3	ESTRUCTURA EMPRESARIAL DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS	22
TABLA No. 2-4	DÍAS DE DESCANSO POR AÑOS DE SERVICIO	32
TABLA No. 2-5	PRIMA VACACIONAL POR PERIODO DE DESCANSO	33
TABLA No. 2-6	TABLA DE PERCEPCIONES	39
TABLA No. 2-7	FACTORES PARA DETERMINAR LOS SUELDOS	42
TABLA No. 2-8	DEFINICIÓN DE ANÁLISIS DE PUESTOS	44
TABLA No. 2-9	DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	46
TABLA No. 2-10	DEFINICIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL	51
TABLA No. 2-11	PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL	77
TABLA No. 2-12	EFFECTOS PARA EL TRABAJADOR	79
TABLA No. 2-13	IMPLICACIONES DE LA PREVISIÓN SOCIAL	84
TABLA No. 2-14	REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y LA PREVISIÓN SOCIAL	87
TABLA No. 3-15	ETAPAS DE LA METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN	94

TABLA No. 3-16	CONTENIDO GENERAL DEL PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL	106
TABLA No. 4-17	CLASIFICACIÓN DE NOMINA DE LA EMPRESA	111
TABLA No. 4-18	PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES DENTRO DE LA EMPRESA	112
TABLA No. 4-19	PRESTACIONES DIRECTAS, DESCUENTOS Y RETENCIONES	114
TABLA No. 4-20	COSTO PARA LA EMPRESA DE LA NÓMINA	116
TABLA No. 4-21	PRIMERA PROPUESTA SUELDO Y PRESTACIONES	122
TABLA No. 4-22	PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL	124
TABLA No. 4-23	SEGUNDA PROPUESTA SUELDO Y PRESTACIONES	126
TABLA No. 4-24	SEGUNDA PROPUESTA PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL	128

RESUMEN

En la actualidad las organizaciones requieren procurar los intereses de sus trabajadores y de sí mismas, es por ello que el presente trabajo pretende dar una estrategia que además de generar un beneficio en la retribución que se entrega a los trabajadores también permita la disminución del tributo y la optimización de los recursos financieros de la empresa.

La previsión social representa para las empresas una estrategia en materia fiscal, es decir al salario que es pagado a los empleados se le adicionan otras prestaciones que van encaminadas a mejorar su calidad de vida por medio del fortalecimiento de aspectos económicos, sociales y laborales. Muchas de estas prestaciones están exentas del pago del impuesto y el trabajador puede recibir más por su trabajo en la organización creando un sentimiento de pertenencia y lealtad a la misma.

El objetivo principal de la previsión social como su nombre lo indica es prever lo que sucederá y con ello lograr preparar medios para futuras contingencias, además que la previsión social no puede considerarse como un salario sino que es considerada como una protección que los patrones otorgan a su trabajadores para cubrir sus necesidades físicas y psicosociales, mismas que se refieren a seguridad, estabilidad y de interrelación con sus semejantes.

En las organizaciones pese a que no puede considerarse como una deducción el 100% de la previsión social, ayuda mucho en sus finanzas el no tener pagar un impuesto alto y el disminuirlo representa la optimización de los recursos para un mejor aprovechamiento.

Palabras clave: Plan de previsión social.

ABSTRACT

Nowadays organizations want to ensure their workers interests and themselves, therefore this writing pretends to give and strategy that in addition to generating profit in the remuneration given to the workers also allows the reduction of the tax and the optimization of financial resources of the company.

For companies social prevision represents a tax matter strategy, it means that to the paid salary to employees other benefits are added in order their life quality get better through strengthen economic, social and labor issues. Many of these benefits are tax free and worker is able to get more for his work in the organization by creating a sense of belonging and loyalty to the same.

The main goal of social prevision as its name says is to foresee what will happen and with so, be able to prepare solutions for future contingencies, besides the social prevision cannot be considered as salary but is considered a protection that employers give their workers in order to satisfy their physical and psychosocial needs, referring them to security, stability and interaction with peers.

In organizations although cannot be considered as 100% deduction of social prevision, it helps finances so much in not having to pay a high tax and decrease It, represents value for money for better use.

Key words: Social Prevision plan

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se realizó para la obtención del grado de Maestro en Impuestos.

El objetivo general de la metodología de intervención en una empresa de eco tecnologías del Estado de Aguascalientes fue diseñar un plan de previsión social.

Todas las empresas e instituciones tienen la necesidad de procurar los intereses de los trabajadores, retribuir a los empleados una parte de su salario con prestaciones que se contemplen en un plan de previsión social con el objetivo de coadyuvar al mejoramiento de su calidad de vida. Fortaleciendo los aspectos económicos, sociales y laborales de las personas que laboran en la entidad, así como de las personas que dependen de ella.

La empresa intervenida actualmente utiliza la figura del Outsourcing en la cual se da una relación triangulada entre una empresa externa que contrata directamente empleados para que estos desarrollen las actividades o trabajos en la empresa usuaria o contratante que tiene una relación comercial con la empresa externa.

La empresa a la cual se le realizó el plan de previsión social es una pequeña empresa del Estado de Aguascalientes dedicada al desarrollo y comercialización de tecnologías limpias a través de diferentes marcas con líneas de productos ecológicos ya sea para el hogar o para el entorno público.

El trabajo práctico consta de cinco capítulos que son: Planteamiento del problema, mismo que contiene los antecedentes de investigaciones y casos prácticos previos al presente, la justificación, la definición del problema, así como el objetivo general y los objetivos específicos. El marco teórico, que contiene aspectos documentados en libros, artículos, leyes y resoluciones judiciales así como conceptos generales y particulares. Metodología donde se expuso el modelo a seguir para elaborar el plan de previsión social y los pasos que contienen el mismo. Desarrollo del plan de previsión social, donde se contiene los objetivos, cronogramas, estrategias, para la evaluación y control de la propuesta. Así como las conclusiones de las propuestas realizadas.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se revisaron algunas investigaciones que han sido antecedentes para el desarrollo del presente caso práctico, además de ello se presenta una justificación acerca de la conveniencia y pertinencia de un plan de previsión social.

La problemática que presenta la empresa dedicada a la venta de eco- tecnologías en el Estado de Aguascalientes es la necesidad que tienen los trabajadores de poseer una vida digna a través de su relación laboral, mediante la obtención de prestaciones laborales. Así como la optimización de los recursos financieros, para la empresa por medio de la disminución del tributo. ¿Pero qué pasa cuando éstas se dan a un costo alto?, es decir, trae complicaciones a los trabajadores como a las organizaciones, por esta razón el requerimiento de contar con un plan de previsión social, así como que se reconozcan las implicaciones que este tendrá en la organización.

1.1. Antecedentes

En la dirección de las empresas es importante tener en cuenta algunas estrategias fiscales en cuanto al tema de seguridad social, dentro de la cual se encuentra la previsión social, ya que existe la necesidad de implementar esta clase de beneficios para apoyar al desarrollo de las organizaciones. Existe un sinfín de estudios previos que han realizado importantes investigadores donde se puede apreciar la pertinencia de la implementación de los planes de previsión social en las organizaciones, así como los beneficios y perjuicios que estos tienen.

Pérez (2007) asegura que “el trabajo es asimismo, la forma mediante la cual el ser humano logra satisfacer sus necesidades no sólo primarias de orden físico, sino también aquellas de orden psicosocial que se refieren a seguridad, estabilidad y de interrelación con sus empleados”, lo que nos lleva a pensar que el satisfacer sus necesidades económicas en los individuos no lo es todo, ya que necesitan de otros elementos para llegar a tener una vida digna.

La seguridad social surge con la necesidad de proteger a las personas por las contingencias ocurridas en su área de trabajo. Desde la antigüedad se implantaron diferentes sistemas similares a lo que se utilizan en la actualidad, donde el objetivo

principal era proteger a la clase baja, además de proporcionar algunos elementos para tener una vida digna.

Existen diversos investigadores sobre Seguridad Social, uno de los autores más representativos en nuestro país es el jurista Mario de la Cueva quien por sus trabajos marcó una pauta en esta materia.

Una idea del ilustre jurista De la Cueva (1994) expuesta en un libro de Ruiz (1997) establece que satisfacer las necesidades materiales y espirituales del hombre es un derecho natural que tienen todos los individuos.

La idea antes mencionada indica las necesidades espirituales y materiales que tiene los seres humanos siendo estos las vías para alcanzar una vida digna, así como la necesidad de justicia, tratando que sus derechos se encuentren regulados. Por ello la importancia de conocer las bases de la seguridad social para poder analizar la trascendencia que tuvo al pasar de los años y su razón de ser.

Una investigación de García (2003), expone la evolución de la Seguridad Social, la cual tuvo sus inicios en la Edad Antigua, una de las culturas más representativas fue la romana donde los artesanos pagaban una cuota a una asociación de la cual eran parte, para que se cubrieran a su muerte los gastos de sepelio. En este tipo de culturas aunque no se tenía cubierta la protección en vida, si trataban de que al momento de la muerte algunos de sus gastos que esta generaba quedarán subsanados. Siguiendo la línea de la edad antigua, llega el cristianismo donde la solidaridad social tuvo su auge, ayudar a las personas en circunstancias de pobreza por algún tiempo funcionó, aunque esto provocó descontento en la sociedad ya que la caridad no la consideraban como honorable. Es por eso, que poco tiempo después se modificó ese término por un concepto parecido a la previsión social.

Morales (2008), estableció que “Los salarios, como elementos primordiales de la prestación de un servicio personal subordinado, son objeto de un régimen contributivo bastante complejo. Entender el tratamiento fiscal de éstos y de las prestaciones derivadas de una relación de trabajo no es una tarea fácil; sin embargo, lo que sí va quedando claro en el camino es el creciente papel de las “prestaciones de previsión social” en el ámbito fiscal y no en su espacio original, traduciéndose en una nueva inserción de la regulación social. p.p. (125).

Es decir, el salario es el principal elemento de la relación de trabajo, sus características principales es el de ser contraprestación del servicio y el de configurarse como una obligación del patrón, misma que el trabajador tiene el derecho de exigir, proporcionándole a este un medio de sustento para tener una vida digna.

También estableció en su investigación que la previsión social es un beneficio de los trabajadores, sus familiares dependientes o beneficiarios, mismo que tiende a su superación física, social, económica, cultural e integral. Concluyendo en la misma que independientemente de los conceptos que se emplean para determinar la retribución por servicios personales subordinados, dada la naturaleza social y los principios protectores del salario, puede señalarse la importancia de que sea utilizado y se cumpla su fin principal. También establece el creciente papel de las prestaciones de previsión social en el ámbito fiscal e indica el lento proceso de inserción de los elementos sociales. La previsión social deberá seguir objetivos y fines en aras de la protección social y no reducir estos beneficios sociales por bien intencionados que parezcan las prestaciones otorgadas. En cuanto a los patrones, suelen inclinarse más a los conceptos de la previsión social que pueden considerarse como deducciones, por ejemplo los planes de pensiones, por esa razón la previsión social es regulada por la Ley del Impuesto Sobre la Renta y se podría considerar su importancia solo en esta materia, pero no debemos olvidar que su naturaleza radica en la seguridad social.

Recientemente se comprobó en un estudio, que las empresas optan por transferir sus obligaciones a otras empresas de subcontratación de personal, la investigación denominada "Recurso de abatimiento fiscal o una estrategia para transferir responsabilidades", establece que el outsourcing consiste en la administración de un contrato de prestación de un servicio o de proveeduría de un producto, en lugar de administrar un proceso o un departamento propio de la empresa encargado de dicho proceso productivo. Lo que conlleva a la empresa a tener un alto costo al elegir a un proveedor y que este no resulte satisfactorio, también hay falta de seguimiento y de evaluación constante que requeriría el proceso o servicio, falta de lealtad a la empresa por parte de las personas que realicen las actividades o los servicios contratados. En la investigación de campo que se realizó, se encuestaron a 13 despachos de consultoría en recursos humanos que proporcionan el servicio de outsourcing. En donde se concluye el servicio de outsourcing es una manera de hacer más eficiente su actividad, de optimizar

sus costos mediante la reducción de la carga laboral y fiscal y por ende ser más competitivos, pues es el sector de manufactura el que más demanda el servicio. No obstante lo anterior, los empresarios están conscientes de que la contratación de los servicios de outsourcing implican una gran responsabilidad, pero están dispuestos a contratarlos por los beneficios que generan, adicionalmente a los ya mencionados se encuentran, ente otros, la permanencia del personal en la empresa sin responsabilidad a futuro y la simplificación administrativa en el proceso de selección de personal. Lejos de lo que pudiera pensarse para el trabajador le es claro la figura del contratante y del contratista. Por todo lo anterior, la figura del outsourcing, prevalece en el sector empresarial, como un recurso de abatimiento fiscal o una estrategia de transferir responsabilidades laborales. Pontón, Guzmán y Hernández, (2013) p.p. 13.

La pertinencia de ubicar el estudio, es la creciente necesidad de nuevas estrategias fiscales en materia laboral, buscando no poner en peligro la continuidad de la empresa por el contrario el objetivo principal es optimizar los recursos económicos al disminuir el tributo

Para la mejor interpretación del tema propuesto en el presente trabajo, se consideró pertinente basarse en una metodología de intervención para la obtención del grado de maestro en impuestos el cual lleva por título “Manual para la implantación en las empresas de un plan múltiple de previsión social”, el cual plantea el diseño de un plan de previsión social que establezca la correcta aplicación de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y otras disposiciones fiscales que estén relacionados con el tema, así como la creación de un manual de procedimientos para el manejo adecuado de dicho plan y la documentación necesario para su aplicación, para una organización llamada la Perla S.A. de C.V.

El manual múltiple de previsión social realizado por Pérez (2007) arroja como resultado que derivado de su aplicación en la empresa se observó una mejoría en la calidad de vida de sus empleados y de la familia de éstos, además que esta mejoría en las condiciones laborales no solo beneficio a los trabajadores sino a la empresa misma aumentando la productividad en las operaciones.

También en el manual se estableció que las prestaciones que se otorgan al empleado como previsión social no deben ser remunerativos por los servicios subordinados

prestados a favor de la empresa sino una prestación social adicional que se ve reflejada en el mejoramiento de la calidad de vida además de ofrecer al trabajador la posibilidad de prever o solucionar contingencias presentes y futuras.

El presente estudio se realizará en una pequeña empresa del Estado de Aguascalientes, dedicada a la importación y venta de eco tecnologías, la cual actualmente se encuentra utilizando una figura de tercerización, la propuesta de implementación considera otro tipo de estrategia fiscal, esperando un resultado significativo para la empresa misma y sus empleados.

1.2. Justificación

El caso práctico que se desarrolla en el presente trabajo, basa su justificación en diversos factores que nos permiten analizar desde distintas perspectivas la contribución que tendrá esté, en diferentes ámbitos.

Las PyMES tienen serias complicaciones en su flujo de efectivo, ocasionado por el pago de impuestos, esto se indica en una investigación de Zarate, López, Mballa, (2012), en la cual se analizaron 103 restaurantes de la ciudad de San Luis Potosí, clasificados como pequeñas empresas, se plantearon dos variables principales en el transcurso de la investigación, la primera es la cultura tributaria donde se analizaron el fomento de actitudes y competencias cívicas para el desarrollo de un país por medio de ciertas dimensiones como la equidad y justicia, practicidad y el conocimiento, la segunda variable de la investigación es el flujo de efectivo que por medio de dos dimensiones: la planeación y la erogación innecesaria busca conocer el grado de vigilancia de las empresas en las entradas y salidas de efectivo. Por lo que los autores concluyen que el pago del tributo afecta significativamente el flujo de efectivo, de igual manera, los empresarios consideran que no hay equidad y justicia en el mismo. De este estudio podemos observar como las pymes restauranteras analizadas tienen ciertos obstáculos con la cultura tributaria ya que con el cumplimiento de las obligaciones desencadenan una reducción en flujo de efectivo lo que se ve reflejado en la reducción de utilidades, es por ello que como resultado de la investigación se refleja que estas empresas no cumplen sus obligaciones fiscales por temor a no sobrevivir y mantenerse en un mercado cada vez más competitivo.

Se puede observar a través de esta investigación que existe un área de mejora importante en la implementación de estrategias para la reducción del pago de impuestos en la PyMES, teniendo como beneficio al aplicarlas el incremento de ganancias económicas siendo esto uno de los principales objetivos en las organizaciones, así como también el coadyuvar con el incremento de la cultura tributaria lo que beneficiará a la sociedad.

Otro estudio analizado es el denominado Planeación Fiscal versus Evasión Fiscal donde los autores indican que “la planeación fiscal es una herramienta indispensable, para hacer eficiente el uso de los recursos económicos de las empresas y proteger su patrimonio, utilizando las figuras jurídicas más adecuadas, con responsabilidad y ética a fin de evitar que las autoridades fiscales lleguen a tipificarla como defraudación fiscal” Álvarez, Ballesteros, Fimbres, (2011) p.p. 4.

También el estudio muestra la conveniencia del sujeto pasivo representado por el contribuyente de diseñar estrategias para la optimización de sus recursos financieros por medio de la reducción de su carga impositiva, utilizando la legalidad que permite la Constitución al emplear la figura jurídica que más convenga a sus intereses siempre que esté en el marco de la ley. Es importante destacar que la confusa redacción que presentan algunas legislaciones da pie, a la interpretación jurídica principalmente con el método a contrario sensum, el cual tiene su origen en el principio de lo que expresamente no está prohibido está permitido, impidiendo así caer en prácticas desleales.

Por lo anterior se puede observar la posibilidad de elaboración de estrategias fiscales que cumplan con la legalidad y puedan lograr disminuir la carga impositiva, lo que se puede lograr mediante la aplicación de beneficios fiscales que podría traer consigo los planes de previsión social.

Un estudio denominado “Outsourcing” establece el impacto de utilizar esta figura en las PyMES como una estrategia en cuanto a las obligaciones fiscales en materia de seguridad social. Se concluye que la modalidad de outsourcing en el entorno laboral y económico de México evidencia una falta de estructura legal de bases sólidas y con características particulares que logren regular, observar, y permitir la práctica de dicha opción libremente y sin cuestionamientos por parte del sector público. Es real que el proceso de fiscalización de la Autoridad parte, de entre otros criterios, de aquellos esquemas que no encuadran dentro de la legalidad que les compete ejecutar, lo que

significa que aquellas empresas que se dediquen o que contraten los servicios de personal bajo esta circunstancia es altamente probable la observación continua y molesta de la Autoridad para verificar el cumplimiento estricto de los requisitos señalados en la Ley. Calixto, Encarnación, Hernández y Flores (2013) p.p. 44.

Es así como este tipo de prácticas aparte de tener una mayor fiscalización tienden en la mayoría de las veces a violar las garantías sociales de la clase trabajadora, lo que trae consigo una serie de riesgos habrán de repercutir en las organizaciones.

Por lo anterior, en el presente trabajo se plantea la pertinencia de diseñar un plan de previsión social como una estrategia para la reducción del tributo, mismo que contendrá un conjunto de prestaciones distintas al salario y prestaciones mínimas obligatorias, encaminadas a mejorar el nivel de vida integral del trabajador y su familia, lo que podrá beneficiar a la empresa en cuestiones tributarias y además reducir riesgos legales con las autoridades resultado de visitas constantes para revisión del cumplimiento de sus obligaciones.

El tema de previsión social aunque no es un tema nuevo en nuestro país, ha sido utilizado con aceptación por los mexicanos, ya que es el instrumento principal para poder distribuir las prestaciones a los trabajadores, como un beneficio para las empresas.

También existe la importancia de conocer a fondo los beneficios o perjuicios que existen en la aplicación de un plan de previsión social en una PyMES, para que dicha organización conozca a fondo la importancia, los requisitos, las complicaciones, etc., para poder optimizar sus recursos financieros.

Se considera que la previsión social no solo beneficia al individuo sino también a la familia de éste, en cuestiones físicas, culturales e integrales, por esta razón la necesidad de explotar los beneficios de la previsión social como un instrumento para mejorar la sociedad.

Menciona Pérez (2007) que la previsión social no es un tema que se tome a la ligera puesto que en los últimos tiempos se ha limitado, la razón principal se debe a que la autoridad considera que existe una simulación del sueldo. Es necesario que los patrones

tomen en cuenta todas las implicaciones que pueden traer en materia fiscal, laboral y de seguridad social, para que ellos de igual forma vean el beneficio de instaurarlo.

Además de lo establecido en este apartado es de suma importancia destacar que a finales de 2013 se promulgó una nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta donde se realizaron modificaciones de gran trascendencia para la previsión social y que se tomarán en cuenta para la elaboración del caso práctico.

En cuanto al presente estudio podemos considerar que si bien los aspectos económicos en las organizaciones son un tema sumamente importante y la carga tributaria afectan directamente a las organizaciones en su liquidez, ocasionando el cierre de éstas. También es imperativo comentar que la previsión social no solo apoya este elemento en las empresas por el contrario hoy en día tiene un peso mayor la responsabilidad social de las organizaciones, es decir aunque el fin de este caso práctico es optimizar los recursos financieros de la empresa mediante la disminución del tributo cuidando siempre su apego a la Ley, otro factor que justifica la implementación del plan de previsión social es la obligación o compromiso que tenemos como parte de una empresa de manera interna o externa de los elementos económicos, sociales y ambientales que componen la organización y que generan el bien común, esto según Cajiga (2014) se realiza mostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad, y el medio ambiente.

El estudio de Cajiga (2014), denominado “El concepto de la responsabilidad social empresarial”, sugiere algunos factores interesantes sobre el valor del capital humano dentro de las organizaciones, es decir el autor plantea dos principios: promover y establecer como prioridad la calidad de vida de la comunidad interna y el empleo digno.

Así pues se establece que: La gestión del capital humano, enfocada con la visión de una empresa socialmente responsable, crea internamente un ambiente de trabajo favorable, estimulante, seguro, creativo, no discriminatorio y participativo en el que todos sus miembros interactúan a partir de bases justas de integridad y respeto que propician su desarrollo humano y profesional, contribuyendo para que alcancen una mejor calidad de vida.

Con relación a lo anterior se indica la importancia del capital humano en las organizaciones, y no solo por el inminente efecto económico que tienen los salarios sino también el impacto en la productividad, y los elementos que es necesario tener en cuenta

para que se de esto, un salario justo al trabajador, el balance entre familia y trabajo, seguridad de forma interna como externa y tener una buena calidad de vida.

Para Cajiga (2014), algunos de los beneficios que obtiene la organización cuando se somete a los lineamientos de considerar a su empresa como socialmente responsable son:

- Reduce el ausentismo laboral.
- Disminuye la rotación de personal.
- Reduce el estrés y motiva a los trabajadores.
- Mejora la eficiencia y el rendimiento en el trabajo.
- Crea líderes proactivos al interior de la empresa.
- Mejora la imagen de la compañía.
- Genera identificación con la empresa e integración del personal.
- Mejora el clima organizacional al interior de la empresa.
- Brinda un aspecto humano a la empresa y la pone en contacto directo con la sociedad.
- Desarrolla a las personas, tanto en el plano personal como en el profesional, al abrirles más posibilidades de participación en las actividades de la empresa, acumulando más experiencia y ofreciéndoles más oportunidades de realización personal a los empleados y trabajadores.

Otro estudio denominado “La gestión de la previsión social y su incidencia” de Quesada (2008), establece que las mejoras sociales reciben directamente una incidencia en la productividad que en principio son superiores al coste que suponen, así también dentro de las organizaciones los planes de pensiones son un poderoso instrumento social. En un sistema de reparto, las pensiones satisfechas en el periodo forman parte del valor añadido de la empresa es decir la actividad empresarial genera rentas distintas al beneficio y superiores a este, rentas que no existirían de no darse la función empresarial, por lo cual se entiende que el plan de pensiones genera estas rentas en el sistema.

El mismo Quesada afirma dentro de su investigación que “Se consideran como beneficios sociales una serie de prestaciones heterogéneas, cuyo común denominador es proporcionar al personal de una empresa un amplio sector del mismo, ventajas económicas o servicios diversos, que no están conectados casualmente, como el trabajo

prestado y cuyo otorgamiento no ha sido establecido obligatoriamente por disposición legal". Este tipo de condiciones crea en el trabajador un sentimiento de pertenencia y apoyo a la organización que aumentan su productividad, y disminuyen el severo costo de la rotación de personal, capacitación, adiestramiento etc.

Además de los beneficios sociales la previsión social ofrece grandes posibilidades a los convenios colectivos, puesto que actualmente en las organizaciones industriales, comerciales y de servicios como estrategia social se pretende constituir para los trabajadores un patrimonio con igual o mayor importancia que la retribución directa denominada salario, que además tiene un tratamiento fiscal más noble.

1.3. Definición del problema

La intervención se realizó en una empresa líder en la comercialización de productos y tecnologías ecológicas innovadoras, eficientes y de gran impacto social, es decir al ser una empresa socialmente responsable ya que aparte de la comercialización de productos eficientes y de alta calidad, proporciona alternativas viables en el uso renovable de la energía al fomentar el uso de tecnologías limpias y una sociedad más consciente del cuidado de la ecología. El término socialmente responsable no solo engloba el cuidado al medio ambiente sino también la calidad de vida de sus integrantes, es decir los seres humanos logran satisfacer sus necesidades no sólo primarias de orden físico, sino también aquellas de orden psicosocial que se refieren a seguridad, estabilidad y de interrelación con sus semejantes.

Todas las empresas deberían sin importar el país donde se encuentren reconocer las necesidades básicas de los trabajadores así como su desarrollo en la vida profesional y personal.

La previsión social no solo persigue encontrar las mejores condiciones para los trabajadores y empleados sino también a la empresa optimizando su carga fiscal y beneficiando así su capacidad económica.

La empresa intervenida utiliza una figura de tercerización llamada Outsourcing que entre otras cosas según la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social y en algunos casos es uno de los problemas que aquejan a las organizaciones, ya que viola

los derechos de los trabajadores, afectando el aspecto económico de ellos, provocando inseguridad y falta de compromiso en el trabajo.

1.4. Objetivo General del Trabajo

Se diseñará una propuesta de un plan de previsión social de una PyME del Estado de Aguascalientes con el fin de coadyuvar en el bienestar integral de los trabajadores y de sí misma optimizando sus recursos financieros por medio de la disminución de la carga tributaria.

1.5. Objetivos Específicos

- Conocer la situación laboral, jurídica y Fiscal del capital humano de la empresa intervenida.
- Identificar las principales características de la previsión social como una estrategia fiscal.
- Identificar los elementos que debe contener un plan de previsión social.
- Diseñar un plan de previsión social, en base a los datos recolectados para ofrecer una estrategia que optimice la carga tributaria y su capacidad económica.

2. MARCO TEÓRICO

En este apartado se presentan los principales conceptos teóricos que sustenta el trabajo práctico denominado “Propuesta de un plan de previsión social”, describiendo algunos modelos establecidos por diversos autores, así como la legislación en materia fiscal y laboral.

2.1. Características de las PyMES

Las denominadas pequeñas y medianas empresas tuvieron un mayor auge cuando la Secretaría de Economía creó un instrumento llamado Fondo PyME, el cual tiene como objetivo principal apoyar a las empresas de menor tamaño y a las empresas emprendedoras en su desarrollo económico a través de estímulos, fomentado así la productividad, competitividad y sustentabilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas.

La importancia radica en que para 2008 las pequeñas y medianas empresas generaban el 52% del producto interno bruto y favorecieron con el 72% de los empleos formales. En nuestro país el 98.8% de las empresas son PYMES así lo informa Hernández (2010).

Es importante explicar de una manera breve la clasificación de las PyMES para poder conocer la aplicación del presente trabajo. Las pequeñas y medianas empresas se pueden clasificar de varias maneras, el Diario Oficial de la Federación hace la siguiente:

TABLA No. 2-1
CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS

Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100		
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde \$100.01 hasta \$250	250

*Tope Máximo Combinado = (Trabajadores) X 10% + (Ventas Anuales) X 90%.

Fuente: Diario oficial de la Federación 30 de junio del 2009.

En una investigación de (Zevallos, 2003) se estableció que la clasificación de las empresas por sector, o por su volumen de empleados, realmente pretenden crear

objetivos, establecer políticas, para beneficiar a aquellos sectores que tienen más relevancia en la economía de un país, que generen más fuentes de empleo o que representen mayores ingresos.

Un estudio realizado por (Ayyagari y col, 2003; Zevallos, 2003 citada en un publicación de Vera, 2011) establece que en 76 países se detectaron más de 60 parámetros diferentes para clasificar a las organizaciones, es importante destacar que actualmente a nivel internacional no hay un parámetro para definir que es una PyME ya que según el país o región existen diferentes clasificaciones, entre las más comunes están empleo, ventas o ingresos, activos, inversiones entre otros.

Independientemente de la clasificación según las características de cada país o de su personalidad jurídica, las PyMES son consideradas organizaciones dedicadas a actividades que persiguen un fin de lucro ya sea en el sector comercio, industrial o de servicios.

A continuación se presenta una tabla donde se analizan los principales criterios para la determinación de las PyMES en países donde este tipo de empresas tienen mayor presencia.

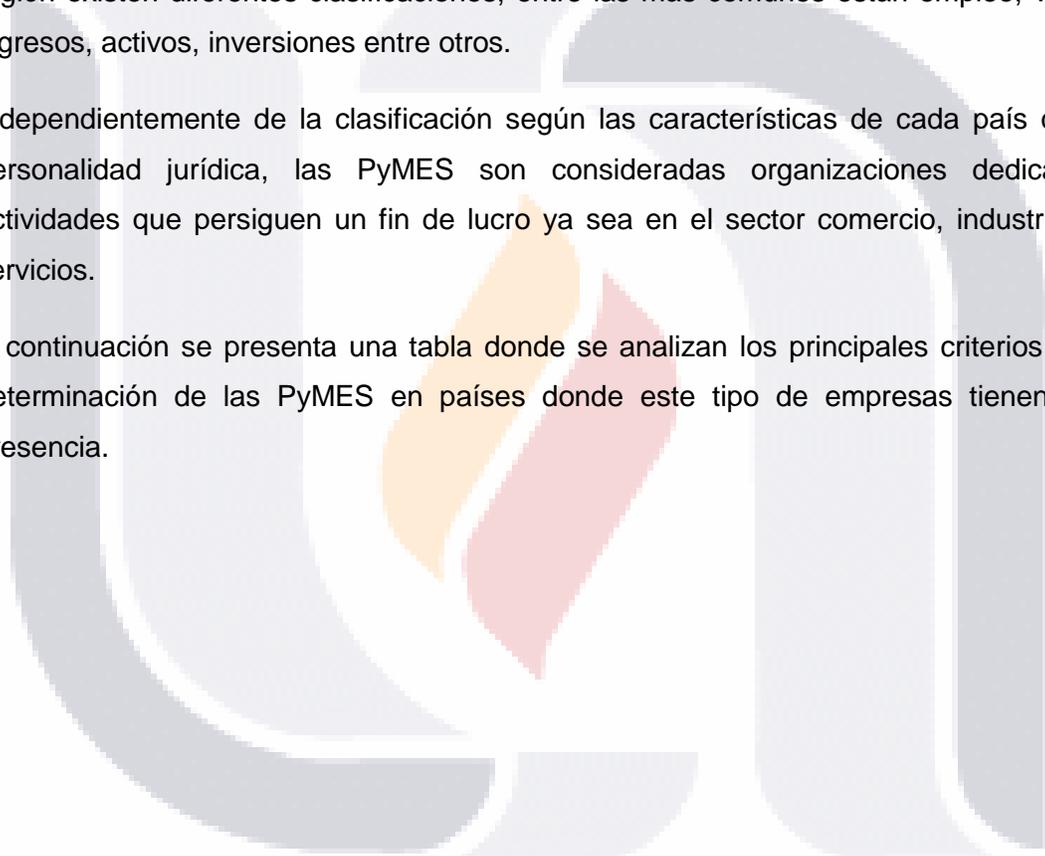


TABLA No. 2-2
CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS PyMES

Países o regiones	Criterios de clasificación												Criterios combinados
	Número de trabajadores (1)				Ingresos anuales (2)				Activos – Balance General (3)				
	Mi	Pe	Me	Gr	Mi	Pe	Me	Gr	Mi	Pe	Me	Gr	
Banco Mundial	< 10	< 50	<300	>300	Millones de dólares				Millones de dólares				Cumplir 2 criterios
					<0,1	< 3	< 15	> 15	< 0,1	< 3	< 15	> 15	
Unión Europea	<10	<50	<250	>250	Millones de euros				Millones de euros				(1)+ (2) ó (3)
					< 2	< 10	< 50	< 50	< 2	< 10	< 43	< 43	
Estados Unidos (manufactura)	Pequeñas empresas												-
	< 500			>500									
Argentina (manufactura)					Millones de pesos								-
					<0,5	< 3	< 24	> 24					
México (manufactura)	< 30	<100	<500	> 500									-
Colombia	< 10	< 50	<200	> 200					Miles de salarios mínimos				-
									<0,5	< 5	< 30	> 30	
Venezuela INE	< 5	< 20	<100	>100									-
Venezuela Legislación	< 50		<100	> 100	Ingresos en unidades tributarias (miles)								Cumplir 2 criterios
					<100	<250	>250						

Notas: Mi = microempresa; Pe = pequeña empresa; Me = mediana empresa; Gr = empresa grande.

Fuente: Elaboración de Vera 2011 con base en: Comisión Europea; Zevallos, 2003; Ayyagari y col (2003); Malhotra y col (62006). Para Venezuela Ley para la promoción y desarrollo de la pequeña y mediana industria y unidades de propiedad social (2008); INE (2006).

En el caso específico de Venezuela los principales problemas a los que se enfrentan las pequeñas y medianas empresas son las fuentes de financiamiento formales, acceso a créditos con proveedores, estímulos fiscales o tributarios, facilidades administrativas, altos costos en los servicios públicos, competencia, baja disponibilidad de recursos humanos calificados y de tecnologías de la información.

En algunos países de Latinoamérica los principales obstáculos en el desarrollo de las PyMES son el sistema de gestión sin direccionamiento, desorganización en sus procesos y desmotivación de su recurso humano. En un estudio realizado por Zevallos (2003; 2007), los grandes temas a los que se enfrentan las PyMES latinoamericanas son: el área financiera, el estado y las políticas públicas, el capital humano, el mercado interno, el comercio exterior y la tecnología e innovación.

Para México las PyMES son indispensables para el desarrollo del país; en una estudio de Zorrilla (2004) expuesto en una investigación de Neri, Salas, Flores, Reyes, López, Luna (2014) señalan que este tipo de organizaciones son las principales fuentes de empleos constituyen un factor central para la cohesión social y la movilidad económica de las personas.

Los empleos que se generan en nuestro país en su mayoría tienden a la informalidad, esto se debe a la falta de oportunidades por parte de las organizaciones, derivando problemas de orden social: migración, delincuencia, vandalismo, etc.

Las PyMES de acuerdo al censo del INEGI año 2009 representan el 99.8% del sector empresarial, es decir este tipo de organizaciones brinda el 78.5% del empleo, así también en lo referente al producto interno bruto ya que aportan el 52%, a continuación en la tabla se muestra la estructura empresarial de las pequeñas y medianas empresas:

TABLA No. 2-3
ESTRUCTURA EMPRESARIAL DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

Empresas	N° de empresas	% del total de empresas	% de generación de empleos	% de aportación del PIB
Micro	4,877,070	95.2%	45.6%	15.5%
Pequeñas	214,956	3.4%	23.8%	14.5%
Medianas	42,215	0.3%	9.1%	22.5%
Grandes	9,615	0.2%	21.5%	48.0%
Total	5,144,056	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración de Saavedra 2011 con base en Censo Económicos INEGI, 2009

Para la aplicación de nuestro estudio consideraremos solo a las Pequeñas Empresas (PyMES), las cuales necesitan de estrategias que les ayuden a sobresalir y subsistir en el mercado, y una de las principales son las fiscales.

2.1.1. Impacto de las PyMES en la economía del Estado de Aguascalientes.

El Estado de Aguascalientes ha tenido un crecimiento importante en su economía, es decir para 2006 atrajo más de 1500 millones de inversión extranjera directa nacional eso significa para el Estado 19,000 millones de dólares. Considerando que Aguascalientes representa el 1% de la superficie del país y de la población nacional, ha logrado captar en los últimos años 240 empresas extranjeras, dentro de los países de procedencia de las mismas se encuentran Estados Unidos, Japón, España, Francia, Alemania, Suecia, Brasil, entre otros. Posicionando a Aguascalientes dentro de los cinco Estados que capturan 80% de la inversión extranjera directa nacional.

Aguascalientes fue considerado por tercer año consecutivo (2005-2007) a nivel nacional como un estado líder en crecimiento de la industria manufacturera, con un promedio anual del 14.4% anual.

Además de un crecimiento económico de primer nivel Aguascalientes tiene una estabilidad laboral y productiva importante, ya que en los últimos años no se ha presentado ninguna huelga laboral, también en nivel de rotación del personal es el más bajo en el centro del país ya que solo se presenta el 4%. Su población económicamente activa está representada aproximadamente por el 50% (500,000 personas), el 72 % de y su población es menor de 34 y la edad promedio es de 21 años, lo que genera más oportunidades laborales y desarrollo profesional.

2.2. Relación de trabajo

Para desarrollar el presente trabajo es necesario considerar algunos conceptos que facilitarán el análisis y la implementación de un plan de previsión social.

2.2.1. Empresa

Para la Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 la empresa es : “La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica

que como sucursal, agencia y otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

En una investigación de Cavazos (1993) expuesto en un trabajo de Magdaleno, Serrano (2009). La empresa es un conjunto de elementos jurídicos, económicos y sociales que llevan al cumplimiento de objetivos aumentando así la productividad.

Otra acepción de la palabra empresa es la que señala el artículo 16 del Código Fiscal de la Federación en su último párrafo donde se establece que: la empresa es la persona física moral que realice las actividades empresariales ya sean comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas, pesca y silvícolas entre otras.

2.2.2. Relación de trabajo

En las empresas es donde son llevadas a cabo actividades productivas con un fin preponderantemente económico, dichas actividades son realizadas por el personal que labora en un organización y donde se gesta una relación de trabajo.

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se establece el concepto de la Relación de trabajo donde:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

Es decir una relación de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el patrón para la realización de un servicio determinado y por el cual se otorga un salario. También a la relación de trabajo se le conoce como un pacto de voluntades por lo cual el trabajador se obliga a efectuar un trabajo subordinado por un tiempo determinado, y el patrón aparte de dirigirlo se obliga a proporcionarle un pago conforme a su profesión u oficio.

Magdaleno y Serrano (2009) en su estudio deduce que:

- a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.
- b) La prestación de un trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o cosa que le dio origen por sí mismo, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo.

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho de trabajo.
 - d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad a la que se da el nombre de relación de trabajo. En el contrato el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, se aplica automáticamente e imperativamente el derecho público.

Es importante hacer mención que la relación de trabajo no indica que el empleado labore de tiempo completo, ni debe considerarse tampoco que exclusivamente dependerá económicamente de este.

Para que exista una relación de trabajo es importante que se den tres elementos fundamentales ya que la ausencia de alguno de ellos no se podría dar la relación:

- Trabajo personal
- Subordinación
- El pago de un salario

Estos elementos constituyen una relación de trabajo, es decir un patrón contrata los servicios personales de una persona física, a su vez el trabajador está obligado a cumplir las órdenes que le fueron encomendadas, por un periodo determinado y con una retribución como pago sus servicios.

2.3. El trabajo y sus condiciones

La Ley Federal del Trabajo es una ley reglamentaria de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dicha base se encuentra en el Artículo 123, por ello es importante analizar las condiciones de trabajo vigentes en México. La previsión social para llevarse a cabo necesita de una legislación laboral y fiscal para poder llevarse a cabo.

A continuación se analizarán algunos conceptos que tiene concordancia con la relación de trabajo:

2.3.1 El trabajo

El Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo establece que “El trabajo es un derecho y un deber social. No es un objeto de comercio. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivos de origen étnico o nacional, género, edad. Discapacidad, condición social, condiciones de salud, etc. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

El trabajo contempla diversas normas que deben ser cumplidas tanto por trabajadores como por patrones, este tipo de disposiciones jurídicas y legales que rigen las relaciones laborales son conocidas como Derecho del Trabajo, y se define como “El conjunto de principios y normas que regular las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo”. En primer lugar se establecen las normas de protección al trabajo subordinado es decir las condiciones laborales del trabajador y las relaciones entre empleado y empleador.

Como se indica en la Ley Federal del Trabajo, el empleado será siempre protegido de todas las disposiciones o acciones que contraríen la presente legislación, considerando como actos los convenios de carácter privado que se celebran para constituir la relación de trabajo.

2.3.2. Trabajador

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 se establece que el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Es decir cualquier persona que alcanzando la edad permitida para laborar puede prestar sus servicios profesionales o personales en alguna institución pública o privada bajo la

dirección de una persona física o moral, a cambio de una retribución justa y que esté relacionada con sus actividades.

En la definición ofrecida por la disposición laboral se desprenden algunos factores a considerar según Magdalena, Serrano (2009).

- Sujeto obligado: Persona Física quien es considerado todo individuo desde que nace, ya que adquiere capacidad jurídica, debido a que tiene derechos y obligaciones y finaliza con la muerte.
- Objeto de la obligación: prestación de servicio, cualquier tipo de servicio que se desempeñe en la organización ya sea personal o profesional, es decir desarrollará algún oficio o sus deberes los realizará como obrero en sus diferentes categorías, así también puedan éstas relacionarse con alguna profesión o ingeniería. Cabe mencionar que siempre al iniciar la relación de trabajo se deberá especificar el tipo de servicios a prestar, de no ser así se aplicará lo establecido en el Artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo donde el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.
- Naturaleza de la prestación: personal y subordinada, es decir la relación de trabajo que se establece debe ser entre el trabajador y el patrón, el primero desempeñando un servicio cumpliendo la condición de subordinación y se da cuando el trabajador cumple las ordenes e instrucciones que establece el patrón, por lo que es considerado esto un elemento primordial en una relación laboral, y el segundo ofrece una retribución al trabajador en especie o en dinero por el trabajo prestado.
- Sujeto beneficiado: persona física o moral.

Bailón (1999) afirma que para ser un trabajador como lo indica el Artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo es necesario ser una persona física, aunque esta condición no siempre se cumple ya que en las organizaciones a menudo se encuentran personas morales que prestan sus servicios profesionales o personales a personas morales, pero

esta unión no puede considerarse como una relación de trabajo sino una sociedad de carácter civil o de alguna otra naturaleza jurídica.

2.3.3. Trabajador de confianza

En el Artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo se indica que: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto”, así también en la misma disposición se establecen las funciones de confianza las cuales son: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Para empezar a explicar el concepto es necesario que se establezca una distinción para el trabajo de confianza y es que no es un trabajo especial sino una relación especial. Luego se distinguen dos clases principales de funciones de confianza la primera tiene que ver con la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, además existen otras que se relacionan con las actividades personales del patrón dentro de la empresa. Es importante mencionar que no es el trabajador quien se encarga de distinguir si la función es de confianza o no lo es, por el contrario son las actividades que desempeña el mismo, las que originan la condición.

Comúnmente en las organizaciones los empleados de confianza son los que ocupan áreas directivas, esto puede deberse a que se le asignan puestos donde se toman decisiones por lo cual el nivel de cualidades y de preparación profesional debe ser alto para cumplir con los objetivos establecidos. En general todos los puestos de confianza tienen un alto grado de responsabilidad por lo cual los patrones designan a personas que puedan resolver problemas, que guarden los secretos de las organizaciones y de esta manera fomentar el trabajo en equipo.

2.3.4. Sindicato

Los trabajadores pueden agruparse para defender sus intereses ante el patrón, este tipo de grupos son conocidos como asociaciones o sindicatos, y son regulados por diversas disposiciones legales, una de las más importantes es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que en su Artículo 123 fracción XVI establece que: “Tanto los

obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.

Así también la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 356 define al sindicato como: “La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Es importante destacar que si bien existe el derecho de poder constituir un sindicato por cualquiera de las partes ya sea trabajador y patrón, también existe la posibilidad de no afiliarse.

2.3.5. Patrón

En las relaciones de trabajo existen dos sujetos: el trabajador y el patrón, por los cuales se generan una serie de derechos y obligaciones. Debido a esto, es importante que las dos partes establezcan las condiciones de trabajo, ya que cuando no se conocen los lineamientos se originan problemas en las organizaciones, ya sea en el ámbito legal y en el económico.

La Ley Federal del Trabajo define al Patrón en su Artículo 10° como: “La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”

Es decir una persona física o moral contrata los servicios personales determinados de otra persona física denominada trabajador, por un periodo específico y una retribución a su trabajo. Si el patrón es una persona moral no puede realizar en forma directa sus funciones de dirección y administración para esto necesita de una persona física que lo represente.

Para Magdaleno y Serrano (2009) el patrón es quien de manera directa o indirecta tiene la capacidad de disponer de la actividad laboral de quienes prestan servicios en forma subordinada.

2.3.6. Descanso y Horas Extras

La relación de trabajo establece algunos elementos a considerar los cuales están regidos por disposiciones oficiales y que es necesario conocer para el desarrollo del presente estudio.

En el Artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo se establece que: “Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”.

La disposición anterior indica que el trabajador derivado de su relación de trabajo tendrá derecho a un descanso durante su jornada laboral; con el fin que el individuo recobre fuerzas y pueda continuar cumpliendo con sus funciones permitiendo así que los resultados no se vean afectados por el desgaste físico. Además se prevén situaciones que el cansancio podría desencadenar como accidentes en su lugar de trabajo o enfermedades.

Así también, aparte del descanso semanal la Ley Federal del Trabajo tiene previstos días de descanso obligatorio quedando como sigue:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

De la misma manera se da el caso de empresas donde los compromisos comerciales son tan grandes que el trabajador necesita quedarse más tiempo del habitual, y deber ser reconocido por su esfuerzo laboral, ya que después de su jornada normal debe continuar con la actividad para cumplir con sus compromisos laborales.

En el Artículo 66 de la Legislación Laboral aplicable en nuestro país se indica que la jornada de trabajo por situaciones extraordinarias podrá alargarse siempre y cuando no exceda de tres horas diarias ni de tres veces por semana, el artículo siguiente al presente señala que se debe recompensar al trabajador por el trabajo extraordinario entregándole una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

De esta manera se establece que ningún trabajador está obligado a prestar sus servicios por un tiempo diferente al indicado en la Ley, y si el por su voluntad así lo hiciera por un periodo mayor a nueve horas a la semana, el patrón tendrá la obligación de pagarle el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de su jornada.

2.3.6. Aguinaldo

En algunos países al igual que México se ha incluido en su legislación la prestación de otorgar a los empleados anualmente un bono extra para solventar los gastos derivados por las fiesta de a llamando aguinaldo.

En el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo se establece: “Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren trabajando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajando, cualquiera que fuera ésta.”

Los dos puntos que habrá que tener en cuenta como patrón y trabajador son los días que establece la Ley como máximo para entregar el aguinaldo y el monto que debe darse al empleado como mínimo, identificando que el aguinaldo es derecho que tiene el trabajador por sus funciones dentro de una organización durante el año, mientras que el patrón tendrá la obligación de otorgarlo.

2.3.7. Vacaciones

Las vacaciones son periodos de descanso total que se le otorgan al trabajador por un periodo determinado, su fin principal es prevenir el estrés u otras enfermedades derivadas del trabajo en exceso, además que el tiempo libre sirve a los trabajadores para pasar tiempo con su familia, y visitar lugares de esparcimiento. Este tipo de pausas laborales permiten que cuando el trabajador se reincorpore a sus actividades normales su desempeño sea más óptimo y aumente la productividad en el resto del año.

En la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 76 se establece que: “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.”

En el artículo anterior se menciona cuantos días se deben otorgar de vacaciones a los empleados y el periodo en que se llevarán a cabo, en la siguiente tabla se ejemplifica los días de descanso por año de servicio:

TABLA No. 2-4

DÍAS DE DESCANSO POR AÑOS DE SERVICIO

Años de servicio	Días de vacaciones que le corresponden
1	6
2	8
3	10
4	12
5-9	14
10-14	16
15-19	18
20-24	20
25-29	22
30-34	24

Fuente: Elaboración de Magdaleno y Serrano (2009)

2.3.8. Prima vacacional

Además de gozar de un periodo vacacional los empleados de la entidad gozarán de otro derecho el que se les otorgue una prima vacacional, misma que no será menor al 25% sobre el salario que le corresponda.

La Ley Federal del trabajo nos ofrece una definición en su Artículo 80 donde:

“Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones”.

TABLA No. 2-5
PRIMA VACACIONAL POR PERIODO DE DESCANSO

Años y servicios prestados	Días de descanso a los que se tiene derecho	Prima vacacional equivalente al 25% de su salario
1	6	1.5 días
2	8	2 días
3	10	2.5 días
4	12	3 días
5 a 9	14	3.5 días
10 a 14	16	4 días
15 a 19	18	4.5 días
20 a 24	20	5 días

Fuente: Elaboración de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Para Trueba (2013), el objeto que se otorgue lo establecido en la disposición antes señalada, es que los trabajadores gocen de una cantidad adicional en su periodo vacacional, con el fin que no contraigan obligaciones que excedan los ingresos normales.

2.3.9. Prima dominical

En el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo se establece que:

“En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.”

Para efectos de esta disposición todos los trabajadores tendrán derecho a gozar de un día de descanso de forma semanal, además es importante destacar que la prima dominical solo se otorgará cuando la jornada laboral este establecida de manera normal en domingo.

Así también cuando el trabajador por sus condiciones laborales, tenga establecido su descanso en domingo y por alguna razón se le solicite que preste sus servicios este día le corresponderá un sobre sueldo del doscientos por ciento y se encuentra su fundamento en el Artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo donde: “Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.”

2.3.10. Prima de antigüedad

Es considerada una prestación que se genera a través del tiempo en virtud de la permanencia del trabajador en su empleo, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 162 donde:

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.

Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

En la disposición antes citada indica que los trabajadores recibirán una prima de antigüedad cumpliendo algunas condicionantes; cuando el empleado por motivos personales y profesionales decida separar de la organización de forma voluntaria y tenga por lo menos 15 años de servicio, también cuando el motivo de su separación sea por causa justificada atribuible al patrón, además cuando los trabajadores sean despedidos de forma justificada o injustificadamente y de la misma forma cuando éste fallezca. Es necesario destacar que la prima de antigüedad no es en función de la categoría que ocupe el empleado dentro de la empresa sino en los años de servicio. Trueba (2013)

2.3.11. Salario

El salario ha existido desde tiempos muy remotos, en la antigüedad había en Roma un camino denominado La vía salaria, donde se transportaba la sal desde todas las salitreras para su comercialización en Roma. La sal era considerada un condimento muy importante por lo cual era custodiado por hombres para salvaguardarlo y que pudiera llegar con los comerciantes, los soldados Romanos que custodiaba este preciado condimento recibían como pago de sus servicios sal, y era denominado “salarium argentum”, por lo cual en la actualidad se le llama salario a la retribución por los servicios prestados.

Para Prado (2010) El salario es una retribución otorgada a una persona por la prestación de sus servicios personales específicos, en un tiempo determinado, y en proporción al trabajo desempeñado. Además es prudente mencionar que el salario es conocido de diferentes maneras las cuales se mencionan a continuación:

- Honorarios: Es una retribución que se da, a los profesionales por la prestación de un servicio.
- Sueldo: Es manejado generalmente para las personas que trabajan para una organización y que están bajos las órdenes de un patrón pero que desempeñan funciones más intelectuales, directivas de vigilancia etc, en su mayoría es un trabajador de confianza y su pago se da de forma quincenal o mensual.
- Salario: es utilizado generalmente para llamar a la retribución que se le otorga a un obrero, encargado de las funciones básicas en la entidad económica, normalmente es en el área de producción o mantenimiento y suele ser semanal el pago.

2.3.11.1. Salario mínimo

Es una cantidad fija que se paga al trabajador, debido a una ley gubernamental, o a un contrato colectivo, y es una retribución mínima, pero no por esta condición debe perderse el objetivo principal del salario que es cubrir las necesidades básicas, por ejemplo: la habitación, la alimentación, el vestido y el transporte, consideras como vitales, así también se considera que no solo es necesario comer y vestirse, sino también hay aspectos que ayudan a que el individuo pueda tener una vida digna como lo social y lo cultural, por

ejemplo: asistir a practicar algún deporte, a un espectáculo, bibliotecas, centro de cultura, alguna capacitación como el inglés o computación, estudios formales en instituciones para sus hijos.

Nuestra Carta Magna en su Artículo 123 Fracción VI según párrafo establece que: “Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas”.

Es decir los salarios mínimos generales, son la cantidad menor que debe pagarse a una persona por sus servicios personales prestados en una organización y esta retribución deber ser suficiente para tener una vida digna.

En cuanto a las disposiciones fiscales que rigen los salarios mínimos el Artículo 92 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que: “los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

2.3.11.2. Salario mínimo profesional

Este tipo de salario es la cantidad mínima que debe pagarse a un trabajador cuando sus funciones dentro de la organización requieren de más habilidades, capacitación y estudios, en la mayoría de los casos se desempeñan en áreas específicas de la empresa, y puede ser en el sector industrial, el campo de comercio, o servicios.

La Ley Federal del Trabajo estipula los salarios mínimos para las diferentes profesiones de manera general para todos los trabajadores de las diferentes ramas, y puede determinarse en una o varias áreas geográficas.

Para la disposición laboral mexicana en su Artículo 93 establece que: “Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación”.

En relación con lo anterior, se puede comentar que a medida que se incrementa el nivel de estudios de los trabajadores convirtiéndolos en profesionistas, se tienen capacitaciones aumentado sus habilidades, en esa misma medida incrementa su nivel social lo que ocasiona que el salario tenga que aumentar para de esta manera satisfacer sus necesidades.

2.3.11.3. Salario base de cotización

Una de las preocupaciones más grandes de los patrones es cubrir adecuadamente la nómina de la empresa, así como las contribuciones de seguridad social, dichas obligaciones se pueden cumplir determinando de forma correcta el salario base de cotización.

En el Artículo 27 de la Ley del Seguro Social se establece que: “El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”, así también en la misma disposición se establece que existen algunas percepciones que por su naturaleza no pueden considerarse como parte del salario.

Además el salario diario integrado es utilizado para inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, debido a que sirve de base para el cálculo de prestaciones en dinero, así como las incidencias por maternidad, enfermedad o riesgo de trabajo, pero no solo por lo anterior radica su importancia ya que también con el salario diario integrado se pueden calcular las cuotas obrero patronales a cargo del patrón y en su momento la jubilación del trabajador. Prado (2010).

A continuación se presenta lo contenido en la Ley del Seguro Social sobre como determinar el salario base de cotización en un estudio de López (2012).

- El límite inferior será el salario mínimo general del área geográfica donde se emplea el trabajador, así también se considera que el límite superior será 25 veces el salario mínimo general del Distrito Federal.
- Para poder determinar la cuota diaria del salario, se tendrá que dividir entre 7 si éste se fija por semana, entre 15 si se fija por quincena y entre 30 si se fija por

mes. Es importante mencionar que si se fijaran periodos distintos a los antes mencionados se aplicará el mismo procedimiento por ejemplo: si el salario se fija por catorcena se dividirá entre 14, entre 10 si se fija por decena, etc.

- Cuando las percepciones de los trabajadores se conozcan y sean identificables se denominan fijas y se adicionarán al salario diario del trabajador, de lo contrario las percepciones de cuantía previamente desconocida se consideran variables, y para determinar la cuota diaria se sumarán los ingresos de los dos meses anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado, si fuera el caso que los trabajadores tuvieran prestaciones fijas y variables se considerará el salario mixto.

TABLA No. 2-6
TABLA DE PERCEPCIONES

PERCEPCIÓN	OBSERVACIÓN	FUNDAMENTO LEGAL
Sueldo	Integra en su totalidad como prestación fija.	Artículo 27 Ley del Seguro Social.
Aguinaldo	Integra en su totalidad como percepción fija.	Artículo 27 Ley del Seguro Social.
Prima vacacional	Integra en su totalidad como percepción fija.	Artículo 27 Ley del Seguro Social.
Fondo de ahorro	No integra siempre que el trabajador no realice más de dos retiros al año y que la aportación del trabajador y el patrón sea la misma, o la aportación del trabajador sea mayor. Si la aportación del patrón fuese mayor a la del trabajador, integra solo la diferencia.	Artículo 27 Ley del Seguro Social. Acuerdo 494/93 (Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social).
Despensa	No integra siempre que	Artículo 27 Ley del

	esta no exceda el 40% del SMGDF, el excedente integra.	Seguro Social. Acuerdo 495/93 (Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social).
Comisiones	Integra en su totalidad como percepción variable.	Artículo 27 Ley del Seguro Social. Acuerdo 77/94 (Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social).
Bonos	Integra en su totalidad como percepción variable.	Artículo 27 Ley del Seguro Social. Acuerdo 77/94 (Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social).
Horas extras	No integra siempre que no rebase el límite que señala la Ley Federal del Trabajo, el excedente integra.	Artículo 27 Ley del Seguro Social. Acuerdo 497/93 (Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social).
PTU	No integra la participación de los trabajadores en la utilidades.	Artículo 27 Ley del Seguro Social.
Servicio de comedor	No integra siempre que el trabajador pague por este como mínimo el 20% del SMGDF; de lo contrario integrara considerándose aumentado el salario un	Artículo 27 Ley del Seguro Social. Acuerdo 77/94 (Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social).

	8.33%.
Premiso de puntualidad y asistencia	No integran siempre que el importe no rebase el 10% del Salario Base de Cotización, el excedente integra. Artículo 27 Ley del Seguro Social. Acuerdo 496/93 (Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social).
Previsión social	No integra ya que no remunera un servicio persona subordinado. Artículo 27 Ley del Seguro Social Acuerdo 77/94 (Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social).

Fuente: Elaboración de López 2012

Es importante que tanto el trabajador y el patrón conozcan las partidas que están integrando el salario ya que esto evitara multas o alguna otra sanción por información errónea.

- Determinación del Salario

En las organizaciones los salarios del personal tanto que desempeña actividades profesionales, como operativas son fijados de acuerdo a diferentes factores para Prado (2010), tienen que ver con el costo de vida de la población, niveles de vida, oferta de trabajo, productividad y poder de negociación.

A continuación se explicará la idea de Prado (2010) con respecto a cómo se debe considerar el sueldo para un trabajador con los factores siguientes:

TABLA No. 2-7

FACTORES PARA DETERMINAR LOS SUELDOS

FACTOR	OBSERVACIÓN
Costo de vida	<p>Los salarios dependiendo el país pueden presentar variaciones, incluso cuando los empleados de las organizaciones desarrollen las mismas funciones. Es decir el salario que es entregado al trabajador es necesario para subsistir de lo contrario no se podría reproducir y las sociedades no podrían desarrollarse.</p>
Niveles de vida	<p>Para entregar una retribución al trabajador es necesario considerar el salario que le permite subsistir, ya que de esta manera se fijara el salario mínimo esto ayuda a diferenciar los niveles de vida que existen dentro de la sociedad.</p> <p>Para mejorar un nivel de vida, lo primordial es incrementar el salario, por esta situación es que los legisladores buscan crear normas de protección al salario, las cuales obliguen a los patrones a incrementar las retribuciones a los empleados, esta conlleva a buscar una mejor calidad de vida y no solo el hecho de subsistir.</p>
Oferta de trabajo	<p>En las economías emergentes la mayoría de las ocasiones la mano de obra es abundante lo que conlleva a que exista más competencia laboral y que sean menos los trabajos que se oferten, originado desempleo y salarios más bajos. A diferencia de cuando existe mano de obra escasa son los empleadores los que ofrecen salarios altos para tratar de reclutar personal e incluso en ocasiones tienen que acudir a otras económicas para conseguir personal.</p>
Productividad	<p>El salario en muchas ocasiones va en función de la</p>

productividad de las organizaciones y esto se debe a la posición que éstas ocupen en el mercado, dicha situación se presentan también a nivel región o país. Las naciones en vías de desarrollo tienden a tener salarios más elevados además de capacitaciones debido a su avanzado desarrollo tecnológico que en su conjunto incrementan la productividad de las organizaciones, cosa contraria a los países en vías de desarrollo donde la mano de obra calificada tiene salarios bajos y el nivel de industrialización y tecnología no permiten el desarrollo y en muchas ocasiones su permanencia en el mercado.

Poder de negociación El trabajo en equipo es sin duda una de las preocupaciones de las empresas ya que permite su organización y desarrollo, por su importancia la clase trabajadora desde hace tiempo ha optado por agruparse en sindicatos y asociaciones para mejorar sus condiciones laborales, este tipo de gestiones no son fáciles ya que requieren de negociaciones entre el patrón y trabajador con el fin de obtener un reparto de la riqueza más igualitario.

Fuente: Elaboración propia basada en Prado (2010)

2.4. Análisis de puestos

En la actualidad las empresas cuando inician operaciones no pueden organizarse del todo ya que van surgiendo de un modo espontaneo, y dejan de lado diversos factores de suma importancia como la calidad en las operaciones, la disponibilidad de los recursos materiales, así también las deficiencias en el proceso de reclutamiento y selección del personal en especial si las organizaciones son micro, pequeñas y medianas empresas.

Para que una organización pueda contar con el personal capacitado y facultado para el cumplimiento de sus funciones operativas, debe darse a la tarea de escoger a cada

trabajador con detenimiento ya que es necesario determinar los deberes, y responsabilidades que habrán de llevarse en determinado puesto, para ello es indispensable revisar su capacidad y experiencia, así como elaborar un procedimiento para la recolección, evaluación y organización de los puestos en las organizaciones.

Para Fernández (2007) el análisis y la descripción de los puestos es un procedimiento mediante el cual se permite tener la información necesaria de un puesto de trabajo e identifica dos fases:

2.4.1. Análisis de puestos de trabajo (APT)

Para establecer una definición al análisis de puestos es necesario identificar lo que han externado diversos autores sobre esta materia, misma que se intentará presentar en el siguiente cuadro:

TABLA No. 2-8
DEFINICIÓN DE ANÁLISIS DE PUESTOS

Autor	Definición
Lanham (1962)	Proceso por el cual se determina la información pertinente relativa a un trabajo específico, mediante la observación y el estudio. Es la determinación de las tareas que componen un trabajo y de las habilidades, conocimientos, capacidades y responsabilidades requeridas del trabajador para su adecuado ejercicio y que diferencian al trabajo de todos los demás.
Puy Hernández (1978).	Es la representación sistemática, mediante procedimientos idóneos y siguiendo determinados principios, del contenido de las tareas, o sea, de sus elementos constitutivos. Tiene como resultado la descripción de las tareas y su especificación» (Fertonani y Actis Grosso, 1978). «Proceso que determina en cada ocupación: a) los deberes, responsabilidades y condiciones de trabajo que la caracterizan; b) el grado de habilidad y conocimientos que exige.

Elizur, (1980).	Proceso de obtención de información relativa al puesto. En el sentido más amplio, abarca la recogida y análisis de cualquier información relativa al puesto por cualquier método y para cualquier propósito.
Gael, (1983).	Proceso por el que un puesto es descompuesto en sus partes componentes y éstas son a su vez objeto de estudio para descifrar la naturaleza del trabajo. Descomposición de un puesto en tareas realizadas por ocupantes del puesto, sintetizando aquellas tareas en funciones del puesto, obteniendo datos y estudiando tales tareas y funciones.
McCormick, (1976)	Proceso de obtención de información acerca de los puestos.
Tiffin y McCormick, (1965).	Colección y análisis de cualquier tipo de información relativa al trabajo, cualquiera que sea el método que se utilice y el fin que se pretenda.
Ash, (1988).	Intento de decir con palabras lo que las personas hacen en el trabajo humano.
American Compensation Association, (1992).	Es un proceso sistemático de obtener información importante y relevante sobre el contenido de un puesto de trabajo.
Bemis, Belenky y Soder, (1983)	Es un procedimiento sistemático para reunir, documentar y analizar información sobre tres aspectos básicos de un puesto de trabajo: contenido del puesto, requerimientos del puesto y contexto del puesto.

Fuente: Elaboración propia basada en Takel. S.(1972). Working Pantheon

Con la información expuesta podemos concluir que el Análisis de Puestos de Trabajo (APT) es un proceso mediante el cual se obtiene la información necesaria para determinar las funciones, habilidades conocimientos y responsabilidades que tendrá un puesto. Con el objetivo de contratar al personal correcto ya que de esto dependerá en gran medida el éxito en las organizaciones.

2.4.2. Descripción de puestos de trabajo (DPT)

Esta fase se refiere a exponer de forma detallada las operaciones, funciones y tareas que se ejecutan dentro de una organización, así como sus características y los requisitos que forman a cada uno de los puestos existentes, con la finalidad de cubrir cada detalle y poder encontrar a la persona idónea al cargo.

Para poder asimilar mejor el tema se exponen en la siguiente tabla algunos autores que hacen referencia a la definición de Descripción de Puestos de Trabajo (DPT):

TABLA No. 2-9
DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Lanham, (1962).	Exposición escrita de las operaciones, responsabilidades y funciones de un puesto individual. Suele incluir: los datos de identificación del puesto, la descripción en sí que suele incluir a su vez un breve resumen sobre el puesto y un detalle completo de las operaciones, responsabilidades y funciones realizadas en un puesto y las especificaciones o características requeridas para una realización satisfactoria.
Gael, (1983).	Las descripciones son excelentes fuentes de información sobre las tareas por cuanto recogen las principales tareas y funciones, y las actividades frecuentemente están enumeradas de la misma manera que se hubiera deseado que lo estuviera una lista de tareas original o preliminar.
Fertonani y Actis Grosso, (1978).	Descripción detallada de los cometidos y de los requisitos exigidos para desarrollarlos. Es también el resultado de la investigación de puestos.
Bemis, Belenky y Soder, (1983).	Un documento en el que se recoge el contenido del puesto, los requerimientos y/o el contexto.

Fuente: Elaboración propia basada en Takel. S. (1972). Working Pantheon, expuesto en un trabajo de Fernandez (2007).

La descripción de los puestos es de suma importancia ya que de esto depende el éxito y desarrollo de las organizaciones, para poder identificar “el quién, cuándo, cómo, dónde y para qué” es necesario según Fernández (2007) diseñar un plan de análisis y descripción de puestos de trabajo, este tipo de planeación se propone debe incluir los siguientes puntos:

- Identificación de las funciones operativas así como los objetivos que se establecen conforme a la planeación estratégica del departamento responsable del puesto.
- Es necesario que todos los puestos que existan dentro de la organización sean codificados.
- Se tiene que organizar el análisis y descripción de puestos.
- Se especificará una fecha para llevar a cabo el análisis.
- Es preciso que el proyecto del análisis y descripción de los puestos sea conocido por todo el personal con el fin de establecer objetivos, procesos y responsabilidades.
- Así también se dará a conocer quienes intervendrán en el plan.
- Se preparará la información que se necesita difundir.
- Se efectuará una secuenciación del análisis en el conjunto de la organización por cada división, dirección, departamento, sección, sucursal etc.
- Se tendrá que llevar a cabo la recogida de información, seleccionando el mejor método, se recomienda la entrevista a profundidad o las encuestas, además también se tendrá que elaborar el protocolo del proyecto de análisis y descripción de puestos.
- Es importante que se incluya la valoración económica de elaboración del plan, y crear manuales donde se encuentren las descripciones de los puestos para tener un rápido acceso a la información.
- Este sistema se debe actualizar conforme se vaya necesitando para la mejora continua.

2.5 Previsión social

Las empresas hoy en día tienen posibilidad de desarrollarse a nivel nacional e internacional para ello deben valerse de todos sus recursos, y uno de los más importantes es el capital humano, por esta razón es primordial conocer algunos elementos laborales.

Es necesario en la actualidad que se amplíen las relaciones de trabajo, y para que esto pueda llevarse a cabo se necesita que la empresa se apoye en la gestión y el desarrollo de los recursos humanos.

Para Savall, Zarset y Bannet (2000) el que existan relaciones de trabajo favorables facilita la competitividad de la empresa, por lo cual es necesario que se aumente la calidad tanto en los productos y/o servicios y en los controles internos, así también tener una mayor flexibilidad en el puesto, los salarios y la jornada laboral, así como un sistema indicado de salud y seguridad en el área de trabajo, y por último, no por ello menos importante el perfeccionamiento de las capacidades.

La previsión social contempla dentro de sus prestaciones otorgar salud por medio de la seguridad social o de grupo así como útiles para el trabajo cuidando siempre la seguridad del individuo, así también capacitaciones y recreación permitiendo en su conjunto mejorar la calidad de vida de los empleados, asegurando así la productividad del negocio, y en algunas ocasiones la disminución del tributo lo que originaría la optimización de sus recursos financieros.

La previsión social surge de la necesidad de crear condiciones que no solo aseguren el nivel económico, sino también las condiciones de salud, profesionales, familiares y recreativas con el fin de alcanzar una vida digna.

2.5.1. Antecedentes históricos de la previsión social

Desde el origen de los tiempos el hombre se ha visto amenazado por diferentes tipos de adversidades, fenómenos naturales que lo obligaron a tener que buscar la supervivencia. Pero el ser humano no solo se preocupó por sobrevivir sino por mejorar la calidad de vida que pudieran ellos y sus familias.

En la edad media con el feudalismo se da con más fervor la necesidad de la Seguridad Social, debido a los constantes abusos por parte de los señores feudales, donde la única protección que tenían los trabajadores era la iglesia católica que algunas veces impedía los abusos, creando algunas organizaciones, gremios de mercaderes, órdenes religiosas, entre otras. Siendo el objetivo principal de éstas la ayuda humanitaria y económica a las personas en desgracia.

En la edad moderna, un suceso que marcó un parteaguas en la Seguridad Social fue la Revolución Industrial, la cual provocó grandes problemas en la clase más desprotegida que era la obrera, ocasionado por un alto grado de industrialización, aumentando la jornada laboral, y reduciendo el número de empleados, por lo que los accidentes se fueron dando más a menudo. Derivado de todo el desarrollo económico se crearon pequeños grupos de protección a viudas o huérfanos donde el fin principal era proteger y cubrir riesgos de este sector de la sociedad vulnerable, a lo que se le conoció como una protección mutualista. Guzmán, Martínez, Villalobos (2003)

Hacia el siglo XVI se crearon pequeños grupos que se dedicaban a las asistencia médica por medio de hospitales o fundaciones, tiempo después el estado toma el liderazgo para establecer un régimen de pensiones y jubilaciones, permitiendo con esto que los trabajadores tuvieran derecho a la salud, servicios de invalidez, etc., y el estado la obligación de proporcionarlo.

Tiempo después El Ministro del Rey de Prusia Otto Von Bismarck es quien expide una serie de leyes que tienen relación con la Seguridad Social y en 1869 se publica la reglamentación protectora de la vida y de la salud de los operarios, dos años más tarde se establece un compendio que fue la base para dar origen al seguro social. En 1883 se decretó el régimen del seguro de enfermedades, un año más tarde un régimen del seguro de accidentes laborales y es en 1889 cuando se regula el seguro de vejez e invalidez. Una frase célebre del ministro fue “Por caro que parezca el Seguro Social resulta menos caro que una revolución”.

Francia 1850 se promulgó la primera ley de seguro de enfermedades; tiempo después en 1907 en Inglaterra promulgó la ley de accidentes para el trabajo unos años más tarde este mismo país promulga el código Federal de Seguridad Social. Siendo Alemania el pionero en Seguridad Social y la base para otros países.

2.5.2. Previsión social en México

Los primeros indicios de la seguridad social en México se dieron con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, donde se lograron elevar a la categoría de constitucionales algunos beneficios para los trabajadores, entre ellos las prestaciones de previsión social.

Otro ordenamiento igual de importante se promulgó en 1943 la Ley del Seguro Social, una segunda Ley Seguro Social entra en vigor 1973 misma que regiría hasta 1997, a la cual se le hicieron varias reformas en el año de 1995.

En cuanto a la previsión en México su origen no surgió como tal de alguna disposición, se fue desarrollando de manera interna en las organizaciones con la creación de sociedades de socorro mutuo y mutualistas donde por medio de una aportación se podían crear fondos para asistir en algunas contingencias que pudieran surgir los miembros de éstas, y donde su capacidad económica se viera afectada, es decir el fin de estas asociaciones era otorgar una ayuda o protección derivados de accidentes u algún otro hecho que dañara la integridad física o mental del trabajador, con el tiempo este tipo asociaciones permitió que no solo se protegiera a los asociados sino también a sus familias, logrando que se diera seguro de vida a la familia de algún miembro por su fallecimiento.

En general estas agrupaciones funcionaron correctamente hasta que llegó un momento que derivado del aumento en el costo de vida las cuotas aumentaron lo que imposibilitó su continuidad, más tarde el propio derecho de trabajo es quién se encarga de regular y adicionar algunas obligaciones a los patrones en materia de socorro y pensiones. Guzmán, Martínez, Villalobos (2003).

Así como la seguridad social y la previsión social han sufrido cambios a lo largo de la historia que han permitido aumentar la protección de la clase trabajadora y de su familia, ofreciendo aparte de un sueldo la posibilidad de una vida digna.

2.5.3. Conceptos de previsión social

Como ya se comentó con anterioridad la previsión social surge por la necesidad de abordar las contingencias de la clase obrera, hoy en día es una figura utilizada no sólo en la industria sino también en las empresas comerciales y de servicios, así también tiene presencia en los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

En la previsión social se prevén las eventualidades más inmediatas que puedan afectar la capacidad económica del empleado, también su capacidad física en el caso de accidentes, enfermedades, invalidez, vejez y muerte. Además se tienen en cuenta las necesidades de esparcimiento y recreación, cultura, de educación no sólo para el trabajador sino también para su familia.

Una idea de Mario de la Cueva expuesta en un estudio de Becerril (1995) donde: “La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para devengue un buen trabajo, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo. P.21

En la siguiente tabla se muestran algunas definiciones que habrán de orientar al lector en cuanto a la previsión social.

TABLA No. 2-10
DEFINICIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Autor	Definición
Francisco Anda Ramos	“La expresión de previsión social designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al seguro social propiamente dicho, o sea cobertura de riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, con relación a los beneficiarios del trabajador y lo que se refiere a la asistencia social, comprendiendo: a) Asistencia médica social, tanto en las formas preventivas como curativas, incluyendo servicios médicos, quirúrgicos, obstétricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos, así

como reeducación y readaptación profesional.

- b) Asistencia alimenticia mediante de fortalecimiento o bajo costo de artículos de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y a sus beneficiarios, así como mediante la educación por los medios apropiados.
- c) Asistencia complementaria a la familia, elevando el nivel de vida.” Guzmán (2003). P.31

Sánchez G.

“La seguridad social es el derecho que tiene el hombre mediante un conjunto de normas jurídicas de orden público que tienden a realizar la solidaridad social, en el bien colectivo e individual, la capacitación y el adiestramiento, el desarrollo de la cultura que protege la clase trabajadora en sus relaciones de trabajo obrero-patronal o independientes, cuando el producto es la fuente fundamental de subsistencia, garantizando a los trabajadores contra las eventualidades susceptibles de reducir o suprimir su capacidad de trabajo”. Guzmán (2003). P.32

Francisco José Martoni.

“La seguridad social es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y prevención. Es lucha contra la miseria y la desocupación. En fin, es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psico-físico, amparando a todos los riesgos fundamentales: pérdida del salario (paro forzoso), invalidez, procurando proteger la integridad físico- orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia”. Guzmán (2003). P.31

Alfonso Becerril Arechiga

“La serie de reglas y prestaciones que conllevan una elevación del nivel económico, social, cultural e integral, que son proporcionadas por los patrones con tales fines y que no constituyen una remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de estos, sino para complementar e incrementar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del trabajador”.

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las diferentes acepciones que proponen los autores sobre el tema de previsión social, ellos coinciden que existe una línea muy delgada con relación al tema de seguridad social ya que el objetivo principal es brindar a los trabajadores una cobertura de riesgos por motivos de enfermedades, desempleo, invalidez. Elevando este tipo de beneficios a los familiares de los trabajadores. Sin embargo la previsión social va encaminada a resolver contingencias no solo de salud sino también sociales y profesionales logrando con esto alcanzar una vida digna.

Tomando en cuenta lo anterior podemos aseverar que la previsión social es un concepto que va más allá de retribuir al trabajador por el esfuerzo desempeñado dentro de la organización, aunque en la actualidad esta figura es utilizada por el patrón para otorgarle al empleado su salario como parte de un beneficio fiscal que será conveniente para ambas partes, pero esto ocasiona que se pierda el objetivo principal de la previsión social que es conseguir que el personal que labora dentro de una empresa tenga una vida digna por medio de las prestaciones que se establezcan.

Para Guzmán, Martínez, Villalobos (2003) la previsión social se puede describir de dos formas diferentes:

- Aspecto económico. Mismo que se compone por las aportaciones financieras por parte del patrón las cuales incrementan indirectamente el monto por concepto de salario que percibe el trabajador.
- Aspecto moral y social. Establece que la previsión social debe otorgarse al trabajador según la capacidad económica del patrón y así también se debe tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores y de su familia considerando algunos otros elementos:
 - Respetar la integridad del trabajador.
 - Debe por tanto proporcionarse sin paternalismos.
 - Debe buscar el beneficio y perfeccionamiento del trabajador.
 - Debe ser optativa para el trabajador, pues todo beneficio para serlo verdaderamente, supone que tiene que ser aceptado libremente por el que lo recibe.

Es así como este autor define a la previsión social como un conjunto de prestaciones o conceptos mínimos obligatorios que deben entregarse al trabajador y que deben ir encaminados a mejorar su nivel de vida de forma integral.

Para la Ley del Impuesto Sobre la Renta el concepto de previsión social está contenido en su Artículo 7 donde:

“Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas”.

Cabe mencionar que La Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social no definen claramente el significado de la previsión social por eso es importante tener en cuenta la acepción fiscal anteriormente expuesta.

Los Tribunales Colegiados de Circuito también han sugerido una definición al tema de previsión social la cual se considera: “Una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a sus superación física, social, económica, cultural e integral; esto es toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultura e integral.”

2.5.3. Objetivos de la previsión social

La previsión social tiene como objetivo fundamental ofrecer al trabajador prestaciones distintas al salario con el fin de proporcionarles una calidad de vida al empleado y a su familia.

Para Guzmán, Martínez, Villalobos (2003) la previsión social se basa en concepciones más comunitarias que reconocen al trabajo como un deber y una responsabilidad social, y

a su vez compensaciones ante el desgaste de energías vitales, es decir los trabajadores que prestan sus servicios en una organización merecen ser recompensados.

Guzmán, indica algunos objetivos citados a continuación:

- Elevar el nivel del trabajador y su familia a través de una prestación adicional al salario.
- Proporcionar protección al trabajador que cubran no únicamente los riesgos profesionales, sino riesgos ordinarios propios de los miembros de su familia que con regularidad se presentan en el contacto permanente con la naturaleza y con las cosas a través de un régimen de seguros que abarquen el mayor número de contingencias.
- Proporcionar al trabajador el ingreso necesario cuando sobreviene la desocupación, ya sea por el desempleo, debido a descensos en la producción, por incapacidad temporal o por ancianidad.
- Conceder satisfactores no económicos, sino de índole personal o familiar, como son las actividades culturales, recreativas, deportivas o de “ocio activo” como hoy se les denomina, así como también las educacionales, la transportación, las de comunicación o las de incapacidad temporal o por ancianidad.
- Prestaciones consideradas previsión social

Como se mencionó anteriormente existen prestaciones que según nuestra legislación laboral, han sido reconocidas para entregarse al trabajador de forma obligatoria, y algunas otras que no pueden considerarse como previsión social Becerril (1995), P24, indica las siguientes:

- Normas protectoras del salario.
- Descansos.
- Aguinaldo.
- Participación de utilidades.
- Derecho a la vivienda Seguridad social.

- Trabajo extraordinario con pago de horas extras.
- Capacitación y adiestramiento.
- Primas de antigüedad.

Mientras que la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su Artículo 93 Fracción VI, establece algunos conceptos que son considerados prestaciones de previsión social:

- Subsidios por incapacidad.
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- Guarderías infantiles.
- Actividades culturales.
- Actividades deportivas.
- Otras de naturaleza análoga a las anteriores que se otorguen de manera general. Entendiendo por naturaleza análoga según el Tribunal Colegiado de Circuito en materia de trabajo “la analogía opera cuando hay una relación entre un caso previsto expresamente en una norma jurídica y otro que no se encuentra comprendido en ella, pero que por la similitud con aquel, permite igual tratamiento jurídico en beneficio de la administración de la justicia”.

2.5.4. Características de la previsión social

Es importante hacer mención de algunos elementos para distinguir a las prestaciones de previsión social de las que no lo son, propuesto por Becerril (1995), en una investigación de Guzmán, Martínez, Villalobos (2003).

- a) Son proporcionadas en forma adicional al salario: es decir la prestación de ninguna forma debe considerarse como una retribución por los servicios prestados sino que debe ir encaminada a mejorar el nivel de vida del trabajador.
- b) Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales: se entiende que la previsión social

debe otorgarse de forma general a un grupo homogéneo de personas que compartan situaciones laborales semejantes.

- c) Proporcionar la seguridad, en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de la relación, etc. De que si el trabajador cuando alguno de estos eventos suceda, contará con los elementos materiales necesarios para hacerlos frente, precisamente mediante la previsión de ellos mismos: este tipo de prestaciones no se consideran previsión social como tal ya las primera mencionada son de carácter obligatorio por la Ley del Seguro Social y las segundas son otorgadas por la relación laboral.
- d) Buscan el desarrollo integral del individuo: las prestaciones que se otorgan como previsión social deben tener como objetivo fundamental aumentar el nivel de vida en el ámbito económico, social, cultural, físico, psicológico y moral del trabajador.
- e) Fomentan el espíritu de grupo: aparte de elevar el nivel de vida del trabajador en diferentes ámbitos, la previsión social busca fomentar la convivencia entre el equipo de trabajo organizando diferentes actividades lo cual originaría trabajar con actitud positiva en respuesta a los beneficios obtenidos.
- f) Son reguladoras de la relación capital-trabajo: Aunque las prestaciones de previsión social no son consideradas como una remuneración, en realidad si es un ingreso adicional motivo por el cual el trabajador se siente motivado y esto conlleva a que sea más productivo en su área de trabajo.

2.5.5. Marco legal

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

Cuando se llevó a cabo la promulgación de nuestra Constitución de 1917 los principales logros que quedaron establecidos fueron en relación con beneficios para los trabajadores entre ellos las prestaciones de previsión social.

En nuestra Carta Magna se encuentra contenida en el Artículo 73 la facultad que tienen los Legisladores para expedir las leyes del trabajo y reglamentarias del artículo 123 constitucional, además es importante hacer mención que en cuanto a materia laboral la exclusividad la tiene el Congreso de la Unión.

La previsión social se rige por diversas disposiciones, la base de éstas se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 que a la letra dice:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- A.** Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:
 - I.** La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
 - II.** La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;
 - III.** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.
 - IV.** Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
 - V.** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis

semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

- VI.** Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

- VII.** Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- VIII.** El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- IX.** Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

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

- XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

- XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (sic DOF 09-01-1978) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

- XIII.** Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.
- XIV.** Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.
- XV.** El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres

embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de

trabajo y quedará obligado (sic DOF 21-11-1962) a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (sic DOF 21-11-1962) o tolerancia de él.

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la

competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

- 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18. Ferrocarrilera;
- 19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
- 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
- 22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

- 1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
- 3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a

conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

- B.** Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:
- I.** La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
 - II.** Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;
 - III.** Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;
 - IV.** Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

- V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
- VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;
- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;
- VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;
- XI Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;
- X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;
- XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito

barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su

reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.”

El artículo antes mencionado basa su importancia en la necesidad de identificar la supremacía de esta legislación como base del marco legal que rige las relaciones laborales en México, permite vincular con otras leyes como lo es la Ley Federal del Trabajo, pese a que este artículo describe la relación laboral, las obligaciones y derechos por ambas partes en el tema de nuestro estudio la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es muy clara en los conceptos o prestaciones que son parte de la previsión social por lo cual es imperativo que se revisen las generalidades, conceptos, objetivos y marco legal.

Además de la Ley Federal del Trabajo, existen algunas otras legislaciones que regula la relación entre el trabajador y el patrón como La Ley del Seguro Social, Ley del INFONAVIT, Ley del Impuesto Sobre la Renta etc. Con la ayuda de estas disposiciones las relaciones laborales podrán ser más justas y equitativas para ambas partes.

- *LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA*

En cuanto a las disposiciones fiscales contenidas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta podemos mencionar que en el artículo 27 donde se establecen los requisitos de las deducciones autorizadas en su fracción XI se indica:

“Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. Tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria.

Para los efectos del párrafo anterior, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado. A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción.

En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas sólo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta Ley.

Los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes. Serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores.

Tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, se considera que éstas son generales cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichas prestaciones sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados. Asimismo, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguros de vida y de gastos médicos y las aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarias a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 29 de esta Ley, no se considerarán para determinar el promedio aritmético a que se refiere el cuarto párrafo de esta fracción.

El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarias a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 29 de esta Ley, las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año”.

De acuerdo a lo anterior, se puede aportar que “una prestación de carácter general es considerada así cuando la misma se aplica a todas aquellas personas que se encuentran colocadas dentro del supuesto normativo que establece dicha prestación, sin que se incumpla la generalidad por el hecho de que esta prestación no resulte aplicable a toda persona sin excepción. Guzmán (2014)

En el artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se establecen los ingresos que no pagarán el tributo, siempre y cuando este comprendido dentro lo siguientes supuestos:

III. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

IV. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de quince veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, y el beneficio previsto en la Ley de Pensión Universal. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

V. Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere la fracción anterior, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.

VI. Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

VII. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

VIII. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

X. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, del presente Título.

XI. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas para sus trabajadores cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, del presente Título.

XII. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

En seguida se muestra una tabla con algunas de las prestaciones que deben considerarse como previsión social.

TABLA No. 2-11

PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Prestación	Definición
SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES	Se otorgan generalmente a trabajadores de determinados niveles y son adicionales a los servicios de seguridad social; además, nunca debe de entregarse a cambio de su trabajo.

<p>SUBSIDIO POR INCAPACIDAD</p>	<p>Cuando el trabajador tiene un accidente o una enfermedad que no se considere de trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social deberá otorgar un subsidio correspondiente a 60% de su salario base de cotización a partir del cuarto día; sin embargo, a través de esta prestación, el patrón permite que el trabajador inactivo reciba el mismo ingreso que comúnmente percibe.</p>
<p>BECAS EDUCACIONALES</p>	<p>Son las erogaciones realizadas a favor del trabajador o de sus hijos para subvencionar sus estudios o investigaciones; algunos especialistas opinan que sólo será previsión social cuando se destine a estudios superiores, pero no a estudios de niveles básico o medio superior, aunque realmente la legislación vigente no hace ninguna distinción al respecto.</p>
<p>FONDO DE AHORRO</p>	<p>Esta prestación de previsión social es una de las más comunes en nuestro país. En términos generales, se trata de generar un fondo por aportaciones del patrón —en esto consiste la prestación— y del trabajador, con el fin de estimular la cultura del ahorro y, obviamente, satisfacer necesidades presentes y futuras del empleado.</p>
<p>SEGUROS DE VIDA</p>	<p>Se trata de erogaciones que se realizan a favor del trabajador para cubrir las primas que se generan cuando se contrata un seguro de vida a favor del mismo trabajador. Por lo general, es otorgada a los empleados de acuerdo con el nivel que tengan en la empresa.</p>
<p>REEMBOLSO DE GASTOS MÉDICOS</p>	<p>Pueden ser, dentales, hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo</p>
<p>VALES DE DESPENSA</p>	<p>La despensa podrá otorgarse en dinero o en especie, para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social no debe rebasar el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal, para no integrarse dentro del salario base de</p>

	cotización, sin embargo el patrón puede entregar al trabajador lo que le parezca pertinente.
PAGO DE DEPORTIVOS Y CULTURALES	Existe la opción de erogar por parte de la empresa para proporcionar instalaciones deportivas o adquiriera equipo deportivo para que sus trabajadores y sus familiares realicen actividades deportivas así como también facilitar su acceso para actividades culturales o bien para el desarrollo de éstas.

Fuente: Elaboración propia basada en el sitio IDC

Así también se expone en la siguiente tabla lo establecido en el Art. 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en la misma se presenta el efecto positivo que tiene en el trabajador al considerar algunas de las prestaciones exentas del impuesto en su totalidad y en otras con ciertos límites.

TABLA No. 2-12
EFFECTOS PARA EL TRABAJADOR

PREVISIÓN SOCIAL	FUNDAMENTO	EXENCIÓN	CONCEPTO	
SI	Artículo 93	Exención hasta el límite previsto en el penúltimo párrafo del artículo 93	AYUDA PARA VIVIENDA	Que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
SI	Artículo 93 VI	Totalmente exento	GASTOS MÉDICOS	Que se concedan de manera general de acuerdo con

las leyes y contratos de trabajo.
Cumplir con todo lo dispuesto en el Artículo 27, fracción XI.

SI	Artículo 93 VI	Exención hasta el límite previsto en el penúltimo párrafo del artículo 93	AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO	Que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
-----------	----------------	---	---------------------------------	--

SI	Artículo 93 VIII	Exención hasta el límite previsto en el penúltimo párrafo del artículo 93	BECAS EDUCACIONALES	Que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
-----------	------------------	---	---------------------	--

SI	Artículo 93 VIII	Exención hasta el límite previsto en el penúltimo párrafo del artículo 93	ACTIVIDADES CULTURALES	Que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o
-----------	------------------	---	------------------------	--

					por contratos de trabajo.
SI	Artículo 93 VIII	Exención hasta el límite previsto en el penúltimo párrafo del artículo 93	ACTIVIDADES DEPORTIVAS		Que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
SI	Artículo 93 VIII	Exento por no incrementar patrimonio trabajador	PRIMAS DE SEGURO DE VIDA		Que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes y contratos de trabajo. Cumplir con todo lo dispuesto en el Artículo 27, fracción XI.
SI	Artículo 93 XI	La totalidad siempre que sea deducible para el patrón	FONDO DE AHORRO		Ser generales, aportaciones iguales de patrón y trabajador. Aportación

del patrón no mayor a 13% del salario del trabajador, que dicha aportación no exceda de 1.3 veces el SMG que corresponda al trabajador elevado al año. Permanenci a mínima de un año.

SI	Artículo 93 IV	Exento hasta 15 VSMG	FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES	Que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos colectivos de trabajo o contratos Ley.
SI	Artículo 93 VIII	Exención hasta el límite previsto en el penúltimo párrafo del artículo 93	VALES PARA DESPENSAS	Que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos

					colectivos de trabajo o por contratos ley.
SI	Artículo 93 VIII	Exención hasta el límite previsto en el penúltimo párrafo del artículo 93	SUBSIDIO POR INCAPACIDAD		Que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos ley.
NO	Artículo 93 XII	La totalidad	APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		Que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos colectivos de trabajo o contratos Ley .
SI	Artículo 93 VIII	Exento por no incrementar patrimonio trabajador	GUARDERIAS INFANTILES		Que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos colectivos

				de trabajo o contratos Ley .
SI	Artículo 93 VI	Totalmente exento	REEMBOLSO DE GASTOS DE FUNERAL	Que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes y contratos de trabajo.

Fuente: Elaboración propia basada en el sitio IDC

Lo anterior resulta de gran relevancia ya que se considera que la previsión social tiene como objetivo principal otorgar una oportunidad a los trabajadores de obtener prestaciones distintas al salario que le permitan tener una mejor calidad de vida, al mismo tiempo que disminuirá el pago del tributo.

Los efectos no solo se consideran para el empleado, sino también los habrá en la empresa, a continuación se presenta un concentrado de Gutiérrez (2014) con algunas de las implicaciones de la previsión social, las cuales se actualizaron a los cambios fiscales del 2014.

TABLA No. 2-13
IMPLICACIONES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Previsión Social (Artículo 27, fracción XI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta)	
Generalidades de la Previsión Social	Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.
Patrón con	Para estos efectos, tratándose de trabajadores sindicalizados

<p>trabajadores sindicalizados</p>	<p>se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos Ley. Cuando una Persona Moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia Persona Moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.</p>
<p>Patrón con trabajadores no sindicalizados y sindicalizados</p>	<p>Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado.</p>
<p>Patrón sin trabajadores sindicalizados</p>	<p>A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción.</p>
<p>Aportaciones a fondos de ahorro</p>	<p>En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas sólo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el Salario Mínimo General del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año, y siempre que se</p>

	<p>cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta Ley.</p>
<p>Primas de seguros de vida</p>	<p>Los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores serán deducibles sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes.</p>
<p>Primas de seguros de gastos médicos</p>	<p>Asimismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores. Tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, se considera que éstas son generales cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichas prestaciones sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados.</p>
<p>Partidas excluyentes del promedio aritmético</p>	<p>Asimismo, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguros de vida y de gastos médicos y las aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el Artículo 29 de esta Ley, no se considerarán para determinar el promedio aritmético a que se refiere el cuarto párrafo de esta fracción.</p> <p>Además dentro del artículo 27 en su fracción XI último párrafo se establece que el monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarias a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 29 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, las erogaciones realizadas</p>

por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.

Límite de previsión social otorgada a no sindicalizados	El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el Artículo 29 de esta Ley, las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de 10 veces el Salario Mínimo General del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.
--	--

Fuente: Elaboración de Gutiérrez 2014

Así también Gutiérrez (2014) incorporó en una tabla con las disposiciones establecidas en el reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

TABLA No. 2-14
REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y
LA PREVISIÓN SOCIAL

Promedio aritmético anual para sindicalizados (Artículo 40 del RISR)	<p>Previsión social</p> <p>Para los efectos del cuarto párrafo de la fracción XI del Artículo 28 de la Ley, los contribuyentes determinarán el promedio aritmético anual por cada trabajador sindicalizado, dividiendo el total de las prestaciones cubiertas a todos los trabajadores sindicalizados durante el ejercicio inmediato anterior, entre el número de días trabajados, incluyendo vacaciones y días de descanso obligatorio conforme a las disposiciones de la legislación laboral de cada uno de los citados trabajadores durante el ejercicio inmediato anterior. El resultado así obtenido</p>
---	---

se multiplicará por 365 días, lo que dará como resultado el promedio anual.

<p>Concepto de días trabajados</p>	<p>Para los efectos del párrafo anterior, se consideran además como días trabajados los que correspondan a permisos con goce de sueldo, los periodos de incapacidad de los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, así como los periodos pre y post natales de las madres trabajadoras, mismos que se usan como referencia para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.</p>
<p>Artículo 41 del RLISR. Beneficiarios de las primas de seguros de gastos médicos</p>	<p>Para los efectos del sexto párrafo de la fracción XI del Artículo 28 de la Ley, los contribuyentes podrán deducir los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúen cuando los beneficios de dichos seguros, además de otorgarse a sus trabajadores, se otorguen en beneficio del cónyuge, de la persona con quien viva en concubinato o de ascendientes o descendientes en línea recta de dichos trabajadores.</p>
<p>Artículo 42 del RLISR. Requisitos para deducir fondos de ahorro</p>	<p>Por Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:</p> <p>I. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.</p> <p>II. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.</p> <p>III. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. Cuando se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán</p>

deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que hayan transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

Fuente: Elaboración de Gutiérrez 2014

- *Afectaciones de la reforma fiscal en la previsión social*

Las aportaciones realizadas a fondos de pensiones y jubilaciones, así como las erogaciones por remuneraciones que sean ingresos exentos para el trabajador (previsión social, fondo de ahorro, pagos por separación, gratificaciones anuales, horas extra, prima vacacional dominical, entre otros) serán deducibles en un 53%. Cuando el contribuyente disminuya, de un ejercicio a otro, las prestaciones exentas otorgadas a sus trabajadores, la deducción será del 47%.

En una investigación de Mena (2014) se establece que: una de las medidas que mayor afectación tendrán en las empresas es la que contiene la nueva ley sobre la limitante a la deducción de las erogaciones realizadas en favor de los trabajadores cuando estas erogaciones representen ingresos exentos para los trabajadores, este limitante puede ser de 47%, mismo que podrá incrementarse a 53% cuando las prestaciones otorgadas en el ejercicio no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal anterior.

Es importante considerar que esta limitante se hace a conceptos cuyo pago para los patrones resultan obligatorios, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, como sería el caso del tiempo extraordinario, la gratificación anual, las indemnizaciones, por mencionar algunos, y no existe un mecanismo para eliminarlos o modificar la forma de pago; además, por ministerio de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, una parte de estos pagos están exentos, es decir, no es una prestación que el patrón otorga y pueda evitar.

También existen algunas prestaciones que se tiene establecidas en los contratos colectivos, y que si están exentos es con base en las reglas que se establecieron en la LISR, por ejemplo, los fondos de ahorro y la previsión social, que en la medida que se cumplan con los topes establecidos y requisitos de generalidad son deducibles, y no pueden eliminarse por estar establecidos en los mencionados.

2.6. Planes de previsión social

Es recomendable que todas las organizaciones plasmen por escrito las prestaciones que habrá de entregar como previsión social, esto con el fin de expresar de manera formal las bases para su otorgamiento.

Hay un sinnúmero de modelos de previsión social que se pueden utilizar en las organizaciones, ya que cada uno se adapta a las necesidades, por ejemplo en el caso que hubiera trabajadores sindicalizados, o no sindicalizados.

Existen diversas formalidades que debe contener un plan de previsión social dentro de las cuales Grupo Méndez (2010) en su estudio sugiere las siguientes:

1. Constar por escrito; a pesar de no ser éste un requisito formal, representa una evidencia documental de que las prestaciones se otorgan en forma general a los trabajadores.
2. Indicar la fecha en la que se inicia el plan, a fin de hacerlo del conocimiento de los trabajadores.
3. Señalar el tipo de participante, es decir, si el plan aplicará para los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, o para ambos, si es el caso.
4. Nombrar a los beneficiarios de los planes, dado que no es necesario que el trabajador tenga que ser el beneficiario, pues en su caso se puede designar a las personas siguientes: esposo o concubinario, esposa o concubina, ascendientes o descendientes, hijo o padre adoptivo, así como los menores que dependen económicamente del trabajador.
5. Establecer por escrito que el plan aplicará en el territorio nacional, excepto cuando se trate de aquellos trabajadores que presten servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente; ello en términos del artículo 43, fracción I, del RISR.

3. METODOLOGÍA

El diseño del plan de previsión social para la empresa de Eco-Tecnologías del Estado de Aguascalientes será el resultado final del presente trabajo práctico, el método que habrá de llevarse a cabo será una metodología de intervención que a continuación se detalla.

3.1. Beneficios de la metodología de intervención

Con la metodología de intervención se pretende que la empresa tenga estrategias fiscales con las cuales puedan optimizar sus recursos financieros disminuyendo el pago del tributo. Además, no solo está encaminado al beneficio de la organización sino también de su capital humano, para que a través de las prestaciones de previsión social alcance un nivel de vida digno y cumplan con sus necesidades, económicas, sociales y psicológicas.

El Estado de Aguascalientes se ha convertido en un Estado con un desarrollo importante de industrias donde resalta la automotriz dentro de la cual se realizan diferentes actividades entre ellas la manufactura, esto ha ocasionado que exista un sinnúmero de oportunidades laborales. Para que estas organizaciones puedan ser competitivas es necesario que mejoren sus procesos, los recursos humanos representan un egreso elevado dentro de las empresas es por ello que con el presente trabajo se pretende abatir el costo laboral, lo que originaría una mejor asignación de recursos, al mismo tiempo que permitiría remunerar al empleado otorgándole una mejor calidad de vida, y este beneficio no es únicamente para el trabajador sino que es extensivo a su familia.

Este tipo de metodologías se puede aplicar en diferentes escenarios ya sea empresas micro, pequeña, mediana, y gran empresa, es necesario para ello evaluarlos e identificar sus necesidades ya que no existe un traje a la medida. Así también un plan de previsión social se puede emplear en diferentes contextos sin importar el nivel socioeconómico del trabajador, su nivel educativo, su nivel jerárquico, su edad etc.

Para poder intervenir una organización además de la elaboración del plan de previsión social es necesario el trabajo en equipo, que los trabajadores se sientan motivados y

tengan un sentimiento de pertenencia ya que el cambio se origina para que puedan satisfacer sus necesidades y lograr su bienestar integral, en cuanto a las organizaciones se puede agregar que si los trabajadores son bien remunerados y compensados con prestaciones sociales, desempeñarán mejor sus funciones logrando el incremento de la productividad y con esto asegurar su desarrollo y permanencia.

Este tipo de casos requiere que exista la investigación constante, que se intervenga a menudo al grupo de trabajadores que gozará de los beneficios de un plan de previsión social ya que las prestaciones que ahora se consideraron pueden en un futuro resultar no tan pertinentes, por ello es necesario que se asigne en la organización personal idóneo para evaluar las condiciones que habrán de marcar la pauta para las modificaciones al plan.

Para ser más precisos con los beneficios que otorga un plan de previsión social Prado (2010) explica lo siguiente:

“Algunas repercusiones que podría generar la implementación de estos planes y criterios de previsión social en la vida cotidiana de los trabajadores serian;

- Mejor calidad de vida para los trabajadores y su familia.
- Estabilidad económica de los trabajadores.
- Mejor educación para sus hijos.
- Seguridad de enfrentar contingencias en el caso que se les proporcione seguro de vida a los trabajadores.
- Reducir la desigualdad que generalmente hay entre los salarios entre los diferentes niveles empresariales.”

Lo anterior solo representa algunas de las mejoras que habrán de gestarse en las organizaciones derivadas de la aplicación de un plan de previsión social, por lo que es necesario agregar que no se necesita mucho para planear los gastos derivados de la relación laboral y la importancia de dar importancia a los empleados y su desarrollo físico y emocional.

3.2. Metodología de intervención

La metodología de intervención tiene lugar y aplicación en contexto social, ya que su objetivo es identificar algunos factores que inciden en las organizaciones de manera negativa, y a su vez la necesidad de cambio para la búsqueda de su posible solución.

El trabajo que se desarrollara puede aplicarse en diferentes organizaciones sin importar el número de empleados, solo habrá que identificar las necesidades y adaptarla para poder obtener los resultados esperados.

En la presente propuesta se pretende utilizar la metodología intervención acción que después de un análisis de la literatura mostró ser más adecuada para analizar y solucionar problemas empresariales.

Martí (2008) menciona que para una correcta aplicación de la metodología de intervención acción se deberá de seguir las siguientes fases y etapas, que se mencionan a continuación:

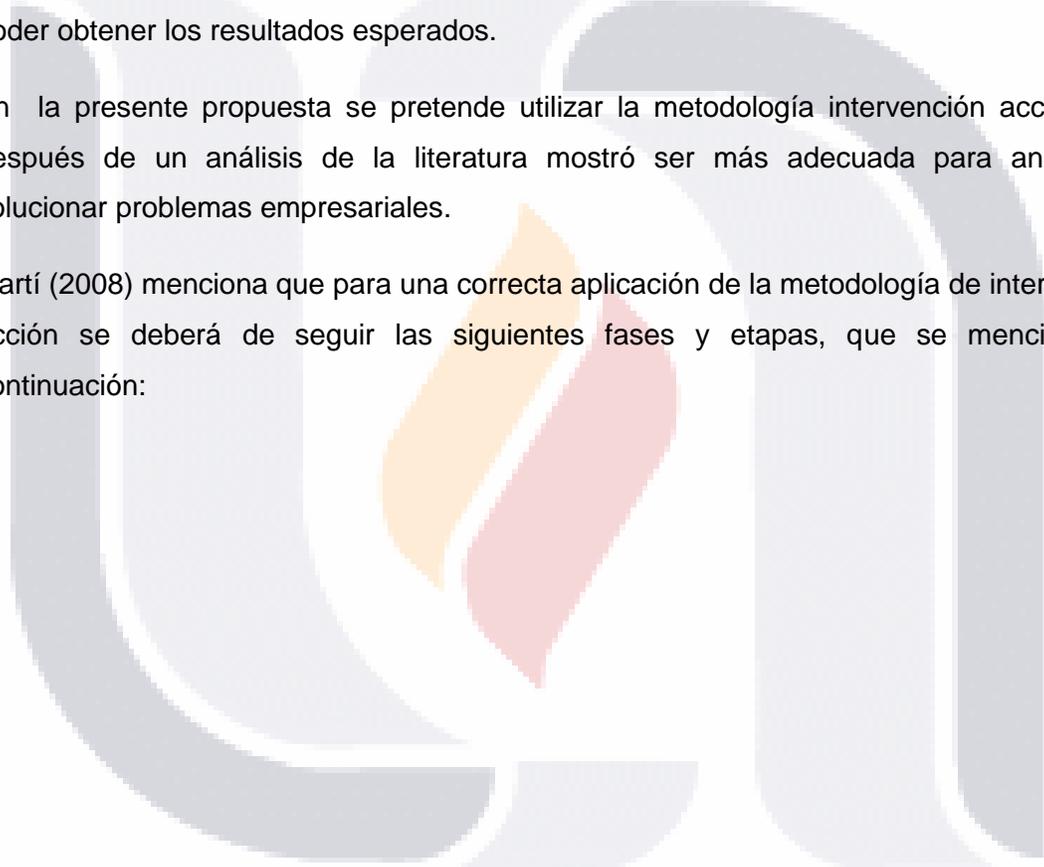


TABLA No. 3-15

ETAPAS DE LA METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN

<p>1.- Etapa de pre-investigación: síntomas, demandas y elaboración del proyecto:</p> <p>1.1. Detección de los síntomas</p> <p>1.2. Planteamiento de la investigación</p> <p>2.- Primera etapa: Diagnóstico, conocimiento del contexto, revisión del entorno así como de documentación de la empresa:</p> <p>2.1 Recogida de información</p> <p>2.2 Constitución del grupo de IAP</p> <p>2.3 Introducción de elementos analizadores</p> <p>2.4 Inicio trabajo de campo</p> <p>2.5 Entrega y discusión del primer informe</p> <p>3.- Programación: Proceso de apertura a los conocimientos mediante la intervención de diferentes actores de la empresa que darán diversos puntos de vista.</p> <p>3.1 Trabajo de campo</p> <p>3.2 Análisis de textos</p> <p>3.3 entrega de segundo informe</p> <p>3.4 información de talleres</p> <p>4.- Conclusión y propuestas</p> <p>4.1 Plan de acción</p> <p>4.2 Reporte final</p>

Fuente: Elaboración propia en base Martí (2008)

Vida y Rivera (2007) Definen a la investigación acción como una forma de vincular y estudiar los problemas de cierto contexto mediante la elaboración de programas de acción. Kemmis y Mc Taggart (1988) citados por Rodríguez, Herráiz, Prieto, Martínez, Picazo, Castro y Bernal (2010) algunos rasgos destacados de esta metodología y son:

- Es participativa: las personas trabajan con el fin de mejorar su propia praxis.
- Es colaborativa: se realiza mediante grupos de personas.

Es un proceso sistemático de aprendizaje: mediante la acción basada en información. Aplica la teoría en la práctica sometiéndola a prueba las ideas y suposiciones implica juicios propios

El principal objetivo de esta metodología es mejorar la práctica y su comprensión así como mejorar la situación del contexto analizado. (Kemmis y Mc Taggart, 1988) por lo que esta metodología propone:

- Mejorar la práctica social a la vez de la mejora de la comprensión de la misma.
- Articular la investigación, la acción y la formación
- Acercarse a la realidad

Por el carácter práctico de la Investigación acción así como la necesidad de integración de opiniones e información de diferentes actores de la empresa así como la combinación entre la práctica y la investigación, esta metodología será aplicada en el presente trabajo con el fin de conocer la realidad y el contexto de la empresa y finalizar con una propuesta de un plan de previsión social siempre buscando el incremento del desempeño y satisfacción entre empresa – trabajador.

Para la elaboración de la propuesta del plan de previsión social además de la metodología descrita por Martí (2012) se siguió el modelo denominado manual para la implantación en las empresas, de un plan múltiple de previsión social de Pérez (2007).

En el presente trabajo, se desarrollará y diseñara una propuesta de un plan de previsión social, la metodología consta de cuatro capítulos que contendrán las acciones a realizar, a continuación se describen brevemente:

- El primer capítulo es el diagnóstico, mismo que tendrá lugar en la organización, se analizará la problemática actual, por medio de una entrevista a profundidad dirigida a los directivos de la organización, así también se tomará en cuenta la opinión de los trabajadores para conocer los elementos de su relación laboral.
- En el segundo capítulo se identificarán las características de la previsión social para poder establecer estrategias fiscales que fortalezcan al desarrollo de la organización, adaptando así, la legislación a las necesidades expuestas por la empresa además de tomar en cuenta las de los trabajadores para poder definir las prestaciones que se utilizarán.

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- En el tercer capítulo se analizarán de manera conjunta con la organización, los elementos de la previsión social que habrá de contener el plan propuesto, de acuerdo a sus características expuestas con anterioridad así como las necesidades observadas, y obtener una base de datos para el diseño del plan de previsión social.
 - El cuarto capítulo de acuerdo a la base de datos recolectados en el anterior capítulo, así como las estrategias consideradas para la organización se diseñará el plan de previsión social adaptándolo a las necesidades de la empresa, tomando en cuenta los estatutos fiscales, laborales y jurídicos, concluyendo con ello la metodología de intervención.

Para poder desarrollar el plan de previsión social en la primera etapa fue necesario realizar un diagnóstico de las necesidades de la organización, para la recogida de información se llevaron a cabo entrevistas a profundidad con determinados integrantes de la empresa entre ellos: el director general y socio, así también con el director financiero quien es la persona encargada principal de cumplir con los pagos de operación donde se encuentra la nómina, además que las entrevistas no solo fueron realizadas con directivos también se aplicaron a administrativos y operarios de la organización, esto con el fin de tener una base de datos que permita la obtención de información de las áreas de oportunidad y de esta manera arrojar una posible solución.

La entrevista a profundidad para Robles (2011), es un método cualitativo que permite la interpretación del contexto social presentado en un grupo de personas, instituciones públicas o privadas, para identificar valores, costumbres, ideologías, etc. Es información obtenida servirá para analizar y asignar un significado a la experiencia del otro.

Para realizar una entrevista a profundidad es importante tener en cuenta algunos aspectos para construir perfiles, por ejemplo edad, sexo, nivel de estudios, estado civil, nivel socioeconómico, grado de subordinación dentro de la organización, entre otras. Esto con el fin de poder vincular la información obtenida e interpretarla de mejor forma. Además es importante mencionar que la entrevista a profundidad debe basarse en un guión donde se establezcan los temas que se desean conocer, así como también se

podrá realizar en varias sesiones con la finalidad de no confundir al lector y entorpecer la recogida de información.

Así pues es importante llevar preparada la entrevista, y esta debe organizarse la información por categorías logrando así el mayor entendimiento, y la distinción de los temas con el fin de evitar pasar por alto alguno de ellos. Este tipo de entrevistas como se comentó anteriormente son técnicas cualitativas su objetivo principal no es realizar estadísticas basadas en un grupo de personas que sea representativo, por el contrario su análisis requiere un estudio minucioso de la información que se obtenga.

En una idea de Flick (2004) expuesta en el estudio de Robles (2011) se establece que “algunos autores consideran que una forma de reforzar el conocimiento y poder verificar la validez de los resultados es por medio de la triangulación, la cual supone utilizar diferentes estrategias para estudiar el mismo problema”

También una recomendación de Castillo y Vásquez (2003) expuesta en el estudio de Robles (2011) resaltaba la importancia de tomar en cuenta la opinión de los informantes ya ellos conocen el entorno en el que se desarrollan y pueden transmitir información que a simple vista no se puede percibir.

Por lo anterior se presenta un instrumento de diagnóstico que sugiere su implementación con áreas gerenciales y directivas:

3.2.1. Instrumento de diagnóstico

-Entrevista

El motivo del presente instrumento es para poder obtener información que facilitará en gran medida el desarrollo de la propuesta de un plan de previsión social para la empresa con el nombre comercial Green Life México S.A. de C.V., los datos que resulten de esta entrevista únicamente serán utilizados por el autor de la propuesta con fines académicos.

Entrevistado: _____./_____ de Green Life México
Nombre Puesto

Entrevistadora: C.P María del Carmen Bautista Sánchez, estudiante de la Maestría en Impuestos de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Fecha: _____

1.- Favor de indicar número de empleados en su empresa tachando la opción correcta de la siguiente tabla:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	19	20	21

2.- Favor de señalar en la siguiente tabla ¿cuál es el promedio de edad del personal en su empresa?

De 18 a 25	De 26 a 33	De 34 a 40	De 41 a 47	Mayor de 47
------------	------------	------------	------------	-------------

3.- Favor de indicar número de empleados que tiene actualmente en outsourcing tachando la opción correcta de la siguiente tabla:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	19	20	21

4.- Favor de indicar cruzando la opción correcta el número de integrantes que tiene a nivel directivo la empresa (entiéndase por directivo personas con un rango superior a un gerente, normalmente estas personas toman las decisiones finales sobre inversiones de la empresa y evalúan el cumplimiento de objetivos financieros).

CON OUTSOURCING	SIN OUTSOURCING
1	1
2	2
3	3

4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10

5.- Favor de indicar el número de empleados que tiene la empresa a nivel gerencial (se deberá de tomar en cuenta la gerencia general, entiéndase por gerente al líder/responsable de la fuerza laboral de cierta área de la empresa que toma decisiones acerca de las acciones encaminadas al cumplimiento de objetivos de dicha área, normalmente esta persona tiene una comunicación directa con el gerente general para informarle acerca del rendimiento del área/departamento que es responsable).

CON OUTSOURCING	SIN OUTSOURCING
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10

6.- Favor de indicar el número de empleados que tiene la empresa a nivel operativo (Entiéndase por este tipo de empleados aquella fuerza laboral que realiza acciones en campo o secretarial y normalmente son dirigidos por los gerentes de la empresa).

CON OUTSOURCING	SIN OUTSOURCING
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10

7.- Favor de Indicar en la siguiente tabla el promedio de antigüedad en la empresa del personal a nivel directivo.

De 0 a 1 mes
De 1 mes 1 día a 3 meses
De 3 meses 1 día a 6 meses
De 6 meses 1 día a 1 año
De 1 Año 1 día a 1.5 años

De 1.5 años 1 día a 2 años
De 2 años 1 día a 2.5 años
De 2.5 años 1 día a 3 años

8.-Favor de Indicar en la siguiente tabla el promedio de antigüedad en la empresa del personal a nivel gerencial.

De 0 a 1 mes
De 1 mes 1 día a 3 meses
De 3 meses 1 día a 6 meses
De 6 meses 1 día a 1 año
De 1 Año 1 día a 1.5 años
De 1.5 años 1 día a 2 años
De 2 años 1 día a 2.5 años
De 2.5 años 1 día a 3 años

9.-Favor de Indicar en la siguiente tabla el promedio de antigüedad en la empresa del personal a nivel operativo.

De 0 a 1 mes
De 1 mes 1 día a 3 meses
De 3 meses 1 día a 6 meses
De 6 meses 1 día a 1 año
De 1 Año 1 día a 1.5 años

De 1.5 años 1 día a 2 años
De 2 años 1 día a 2.5 años
De 2.5 años 1 día a 3 años

10.- La mayoría del personal a nivel directivo es sustento de una familia (entiéndase por familia únicamente a hijos y/o esposa).

Si	No
----	----

11.- La mayoría del personal a nivel gerencial es sustento de una familia (entiéndase por familia únicamente a hijos y/o esposa).

Si	No
----	----

12.- La mayoría del personal a nivel operativo es sustento de una familia (entiéndase por familia únicamente a hijos y/o esposa).

Si	No
----	----

13.- Favor de indicar el desembolso aproximado por parte de ECOLIFE de su personal a nivel directivo considerando el costo de Outsourcing, prestaciones, cuotas obrero-patronales y su salario.

Puesto	Funciones	Salario

14.- Favor de indicar el desembolso aproximado por parte de ECOLIFE de su personal a nivel gerencial considerando el costo de Outsourcing, prestaciones, cuotas obrero-patronales y su salario.

Puesto	Funciones	Salario

15.- Favor de indicar el desembolso aproximado por parte de ECOLIFE de su personal a nivel operativo considerando el costo de Outsourcing, prestaciones, cuotas obrero-patronales y su salario.

Puesto	Funciones	Salario

16.- Favor de indicar el desembolso total aproximado por parte de ECOLIFE al Outsourcing por todo el personal que labora en la empresa.

3.3. Modelo del plan de previsión social

Como se mencionó con anterioridad existen diferentes formas de realizar un plan de previsión social, pero existen algunos elementos que deben estar contenidos, que generar formalidades y con ello conseguir la deducción de las prestaciones ahí contenidas, ya que para la organización además de colaborar con el mejoramiento de las condiciones de vida de sus empleados, también existe la posibilidad de optimizar el recurso financiero por medio de la disminución del tributo.

A continuación se presenta una propuesta de un Modelo de previsión social establecido en un estudio realizado por el sitio IDC, donde se mencionan algunos de los elementos que se sugieren contenga plan.

- *Aspectos generales*

Al elaborar un plan de previsión social es necesario tomar en consideración diversos aspectos en torno a la empresa y sobre todo elaborar estudios que coadyuven a una buena implementación y funcionamiento del mismo. Entre ellos se encuentran los siguientes:

- Conocimiento preciso del objeto del plan.
- Posición actual y futura de la empresa ante la posibilidad de sostener el otorgamiento de las prestaciones que se incluirán, así como el impacto en sus finanzas.
- Valoración de las condiciones laborales y el impacto para la empresa en cuanto a la productividad y mejora de las relaciones obrero-patronales.
- Estudio analítico de las prestaciones a otorgar, en cuanto a tipo y porcentaje, así como del beneficio para el trabajador traducido en ingresos reales.
- Clasificación del personal en cuanto al otorgamiento de prestaciones, tomando en cuenta los principios de igualdad y generalidad.
- Disposiciones laborales vigentes en materia de integración salarial.
- Marco jurídico sobre seguridad social y fiscal en vigor.
- Mecanismos para su administración y funcionamiento.

En seguida se muestra a grandes rasgo el contenido que propone el autor sea considerado para la formulación de un plan de previsión social:

TABLA No. 3-16

**CONTENIDO GENERAL DEL
PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

Antecedentes
Título I. Constitución del Plan
Título II. Terminología del Plan
Título III. Objeto y Duración del Plan
Título IV. De la Participación
Título V. De los Beneficios
Título VI. De la Administración del Plan
Título VII. De la Publicidad
Título VIII. Interpretación y Jurisdicción

Fuente: Elaboración propia basada en el sitio IDC

3.4. Cronograma de trabajo

El presente trabajo se trabajó a lo largo de un año, la identificación de necesidades e información previa se obtuvieron durante el primer semestre, y para el segundo semestre por medio una tabla se especificaron las acciones a desarrollar:

ACCIONES A DESARROLLAR	E	F	M	A	M	J	J	A
Replantear caso práctico con las observaciones sugeridas	X							
Marco teórico	X	X						
Metodología de la intervención y trabajo de campo		X	X					

Diseño del plan de previsión social X X X

Redacción de caso práctico X X

Fuente: Elaboración propia

4. DESARROLLO DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

En este capítulo se desarrollan las etapas que se detallaron anteriormente en la metodología, con el objetivo de elaborar un plan de previsión social en una pequeña empresa del Estado de Aguascalientes dedicada a la comercialización de ecotecnologías, para su realización fue necesario aplicar una metodología de intervención basada en un estudio de Guzmán, Martínez, Villalobos. (2003).

4.1. Resumen ejecutivo

Uno de los principales propósitos del presente estudio fue presentar las diferentes estrategias en materia fiscal teniendo como objetivo principal abatir el costo laboral de los trabajadores sin que estos vieran mermada su retribución y prestaciones.

Para reunir los elementos necesarios fue imperativo aplicar una entrevista a profundidad con diversos personajes de la organización mismos que tienen incidencia directa con la nómina, siendo esta el área de oportunidad que se decidió analizar, debido a su alto impacto en los gastos de la organización y la preocupación que existe con los cambios en la reforma fiscal y laboral por la cual se proponen algunas estrategias.

Después de analizar la información se presentó un informe de la situación actual de la empresa, lo que arrojó la necesidad que se tenía de modificar su situación, puesto que se podrían tener con ello beneficios económicos, fiscales, laborales y sobre todo sociales ya que si bien un aspecto que preocupaba a la empresa era cumplir con todos sus compromisos patronales con el empleado, también este último se vería beneficiado directamente con los cambios y así también lo haría su familia de una forma integral.

La información también proporciona una pauta para considerar las prestaciones que habrían de ofrecerse al empleado como previsión social, lo cual resultó interesante ya que

para ello se tuvo en cuenta su nivel socioeconómico, su estatus familiar, su edad, sexo, salario, escolaridad etc. Esto con el fin de proporcionar al empleado las mejores condiciones de trabajo, establecer en él un sentido de pertenencia y ofrecer una mayor calidad de vida.

Se consideró pertinente realizar dos propuestas para comparar su impacto y que los directivos de la empresa pudieran seleccionar la opción que más se ajustara a las necesidades de la empresa y los requerimientos por parte de los trabajadores, de esta manera el aprovechamiento del plan de previsión social fuera más completo.

Como resultado del planteamiento de las dos propuestas y después de analizar sus beneficios se seleccionó la más idónea para la organización, para su aplicación fue necesario elaborar un plan de previsión social, mismo que contiene los elementos necesarios para soportar todo lo relacionado con las prestaciones que se otorgarán como previsión social y de esta forma garantizar su deducción.

4.2. Diagnóstico

Como se mencionó con anterioridad se necesitan conocer algunos datos para el desarrollo de la propuesta, por principio de cuentas se analizó la problemática actual que tiene la organización, y para ello se instauró un instrumento de entrevista a profundidad dirigido a los directivos, mismos que están interesados en mejorar las condiciones laborales para sus trabajadores. Además se analizarán los puestos que integran la organización y las condiciones jurídicas, fiscales y laborales, con el fin de valorar su condición real y los cambios que habrá de gestarse para su beneficio.

4.2.1. Recogida de información

La primera entrevista fue dirigida al director general de la organización, ya que es ahí donde se toman las decisiones sobre las estrategias fiscales que habrán de llevarse a cabo.

Como primer punto se investigó el número de empleados que laboraban en la organización, mismos que ascendían a 11, como es una empresa relativamente nueva dirigida por gente joven la mayoría de los empleados oscilan entre los 26 y 33 años.

El capital humano que integra la organización intervenida son contratados por una empresa de outsourcing, 10 de ellos están bajo este tipo de intermediación y dos fueron contratados directamente por la empresa.

En cuanto a la administración y dirección estratégica de la organización, entiéndase por directivo personas por un rango superior a un gerente, ya que normalmente son las personas que toman las decisiones y en cuanto a la empresa intervenida cuenta con dos integrantes bajo outsourcing. Así también es necesario saber que aparte de los socios y directivos de primer nivel existe una gerencia general, cuyas funciones principalmente son el cumplimiento de objetivos impuestos por un nivel superior además de informar acerca del rendimiento del área o departamento que es responsable, en la organización en cuestión existe un individuo bajo el outsourcing.

En las organizaciones el nivel de empleados a nivel directivo o gerencial son importantes, pero la mayoría de los lugares son ocupados por empleados a nivel operativo cuyo objetivo principal es realizar acciones que tienen que ver con la operación del negocio, en la organización intervenida existen ocho empleados con outsourcing y un empleado contratado directamente.

Para poder diseñar un plan de previsión social es preciso conocer el nivel de rotación que hay en las organizaciones ya que esto será la pauta para mejorar las condiciones laborales y crear un sentimiento de pertenencia en los empleados, a nivel directivo la antigüedad es de dos años que son los mismos que tiene la organización en operación, a nivel gerencial la antigüedad promedio va desde los seis meses hasta el año, el personal operario a su vez tiene una antigüedad promedio de año y medio hasta los dos años. Conocer estos parámetros nos acerca a la realidad laboral de la empresa, así como a buscar información sobre los factores internos que origina que los empleados cambien de trabajo.

Otro punto necesario para el diseño de el plan de previsión social es conocer las situaciones familiares del empleado por ejemplo, la entrevista arrojó que el personal directivo no es sustento de una familia, (entendiéndose por familia: hijos y/o esposa), además también se puede observar que a nivel gerencial la mayoría de los empleados son el sustento de una familia quienes son similares a la situación que viven los operarios de las organizaciones en especial de la intervenida.

En cuanto a la administración y dirección estratégica de la organización, entiéndase por directivo personas por un rango superior a un gerente, ya que normalmente son las personas que toman las decisiones y en cuanto a la empresa intervenida cuenta con dos integrantes bajo outsourcing. Así también es necesario saber que aparte de los socios y directivos de primer nivel existe una gerencia general, cuyas funciones principalmente son el cumplimiento de objetivos impuestos por un nivel superior además de informar acerca del rendimiento del área o departamento que es responsable, en la organización en cuestión existe un individuo bajo el outsourcing.

En las organizaciones el nivel de empleados a nivel directivo o gerencial son importantes, pero la mayoría de los lugares son ocupados por empleados a nivel operativo cuyo objetivo principal es realizar acciones que tienen que ver con la operación del negocio, en la organización intervenida existen ocho empleados con outsourcing y un empleado contratado directamente.

Para poder diseñar un plan de previsión social es preciso conocer el nivel de rotación que hay en las organizaciones ya que esto será la pauta para mejorar las condiciones laborales y crear un sentimiento de pertenencia en los empleados, a nivel directivo la antigüedad es de dos años que son los mismos que tiene la organización en operación, a nivel gerencial la antigüedad promedio va desde los seis meses hasta el año, el personal operario a su vez tiene una antigüedad promedio de año y medio hasta los dos años. Conocer estos parámetros nos acerca a la realidad laboral de la empresa, así como a buscar información sobre los factores internos que origina que los empleados cambien de trabajo.

Otro punto necesario para el diseño de el plan de previsión social es conocer las situaciones familiares del empleado por ejemplo, la entrevista arrojó que el personal directivo no es sustento de una familia, (entendiéndose por familia: hijos y/o esposa), además también se puede observar que a nivel gerencial la mayoría de los empleados son el sustento de una familia quienes son similares a la situación que viven los operarios de las organizaciones en especial de la intervenida.

A continuación se mencionan los puestos los sueldos mensuales netos que ofrece la organización:

TABLA No. 4-17
CLASIFICACIÓN DE NOMINA DE LA EMPRESA

Puesto	NOMENCLATURA	Funciones	Salario
Director general	A	Gestión de organización	23000
Director financiero	B	Control financiero y planeación	19000
Proyectos	C	Diseño y dimensionamiento de proyectos	19000
Vendedor 1	D	Ventas	6000
Vendedor 2	E	Ventas	6000
Vendedor 3	F	Ventas	5000
Aux. admin	H	Administración	6000
Instalador	I	Operación	7800
Auxiliar Técnico instalador	J	Operación	5800
Auditor	K	Ventas	7000
Auxiliar comercial	L	Administración	
Almacenista	M	Ventas	4000

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la empresa 2014

Con esta información se pretende tener algunos argumentos, para establecer una base de parámetros que habrán de colaborar en el diseño del plan de previsión social, ya que este tiene que ser un traje a la medida para la organización, puesto que su objetivo es ayudar

a optimizar sus recursos financieros, y también al correcto cumplimiento de las disposiciones fiscales, jurídicas, y laborales de la organización, llevando al desarrollo de una empresa no solo en lo económico también en su lucha por conseguir la etiqueta de ser socialmente responsable.

4.2.2 Situación actual de la empresa

Actualmente la organización tiene contratado los servicios de intermediación para el pago de la nómina, los directivos indican que hasta el momento no se presentó ningún problema con dicho servicio, pero derivado de las reformas laborales relacionadas con la implementación correcta del outsourcing las ventajas de trabajar con este tipo de organizaciones se han visto disminuidas por lo cual es necesario considerar otro tipo de estrategias.

A continuación se presenta situación actual de la organización en cuanto a su salario y prestaciones:

TABLA No. 4-18

PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES DENTRO DE LA EMPRESA

Conceptos	Salario mensual	Aguinaldo	Días de descanso	Días de vacaciones con derecho	Prima vacacional
Director general	23000	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Director financiero	19000	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Director de Proyectos	19000	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%

Vendedor 1	6000	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Vendedor 2	6000	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Vendedor 3	5000	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Aux. administrativo	6000	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Instalador	7800	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Aux. técnico instalador	5800	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Auditor	7000	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Aux. comercial	4000	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Almacenista	4000	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la empresa 2014

En la siguiente tabla se muestra un concentrado del cálculo de nómina (ver anexo 1) que se realizó con la información actual de la empresa, el cual contiene las prestaciones directas que tienen cada uno de los empleados ya sea los que están contratados de forma directa y los que están bajo una intermediación, misma que consta de una retribución mensual, así como también los descuentos de los que son afectos como el impuesto sobre la renta, las cuotas mensuales dentro de las que se encuentran: cuotas del seguro de enfermedades y maternidad en dinero, cuotas del seguro de invalidez y vida, cuotas del seguro de guarderías, además de las cuotas bimestrales: cuotas del seguro de cesantía en edad avanzada y vejez y el INFONAVIT.

TABLA No. 4-19
PRESTACIONES DIRECTAS, DESCUENTOS Y RETENCIONES

Conceptos	Salario mensual	ISR a retener	Cuotas y aportaciones bimestrales	Cuotas mensuales a cubrir	Total de descuentos y retenciones	Neto a pagar
Director general	23000.00	3851.8 5	270.45	372.43	4494.72	18505.28
Director financiero	19000.00	2949.2 8	223.41	303.45	3476.14	15523.86
Director de Proyectos	19000.00	2849.2 8	223.41	303.45	3476.14	15523.86
Vendedor 1	6000.00	147.32	70.55	79.25	297.12	5702.88
Vendedor 2	6000.00	147.32	70.55	79.25	297.12	5702.88
Vendedor 3	5000.00	8.28	58.79	65.33	132.39	4867.6

						1
Aux. administrativo	6000.00	147.32	70.55	79.25	297.12	5702.88
Instalador	7800.00	658.30	91.72	110.29	860.31	6939.69
Aux. técnico instalador	5800.00	125.56	68.20	75.80	269.56	5530.44
Auditor	7000.00	297.21	82.31	96.50	476.01	6523.99
Aux. comercial	4000.00	0	47.03	52.26	99.29	3900.71
Almacenis ta	4000.00	0	47.03	52.26	99.29	3900.71

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la empresa 2014

Para la organización representa un gasto importante el pago de la nómina, ya que es importante tener en cuenta que no solo debe pagarse la retribución mensual y las prestaciones establecidas en la Ley, además se adiciona las contribuciones de seguridad social patronales mismas que incluyen las cuotas mensuales y las bimestrales que deben ser cubiertas por parte de la empresa. En el recuadro siguiente podemos observar un total de erogaciones correspondientes a la nómina de un periodo considerando la parte proporcional bimestral.

TABLA No. 4-20

COSTO PARA LA EMPRESA DE LA NÓMINA

Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados		
	Concepto	Total
	Total de prestaciones directas	112,600.00
Igual:	Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	112,600.00
Contribuciones de seguridad social		
	Total de cuotas y aportaciones bimestrales (solo del periodo)	11,945.55
Más:	Total de cuotas mensuales a cubrir	11,423.11
Igual:	Contribuciones de seguridad social	23,368.66
Total de erogaciones por la nómina del periodo		
	Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	112,600.00
Más:	Contribuciones de seguridad social	23,368.66
Más:	Impuesto sobre nóminas	2,252.00
Igual:	Total de erogaciones del periodo	138,220.66

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la empresa 2014

Con esta información contenida en las tablas antes mencionadas (ver anexo 1) se tiene una idea clara de la situación que vive la empresa y el gasto real en cada periodo, para dar conclusión a esta etapa la organización aunque actualmente se encuentra al día con el pago de la nómina, y al mismo tiempo la oportunidad de modificar su situación con los empleados ya que es importante resaltar que estos tienen una relación subordinada con la empresa pero están siendo contratados por la otra organización.

Se realizó la entrevista con algunos mando medios en la organización, la cual arrojó que la mayoría de ellos se sentían conformes con su situación laboral y con el equipo de

trabajo, así también percibían que sus funciones estaban bien delimitadas, la única incomodidad que el grupo externo de forma general es que los empleados sentían que su trabajo no era seguro o podía ser no duradero ya que tenían la percepción que el estar en contratados por una empresa de outsourcing lo hacía perder su antigüedad y sus beneficios a futuro.

4.2.3 Identificación de necesidades

En esta etapa de la metodología y con la información que se obtuvo con las diferentes entrevistas realizadas al personal de la organización se identificaron sus principales necesidades. Los empleados expresaron sus requerimientos, sus dudas, y algunos comentarios respecto de la relación laboral.

Los resultados obtenidos fueron variados, y coincidían cuando las condiciones eran similares, por ejemplo el sexo, edad, nivel económico, nivel de estudios etc. El grupo intervenido se mostró interesado en cooperar para poder identificar los elementos que son necesarios mejorar.

En relación a la previsión social el concepto no les parecía familiar, por lo cual fue necesario hacerles comprender la importancia que tiene en las organizaciones como proveedor de mejores situación laborales, ya que por medio de las prestaciones de previsión social se otorgan beneficios que pueden ser económicos, culturales, sociales.

Por lo anterior se pretende dar a conocer algunas prestaciones que pudieran ser convenientes aplicarlas en el diseño del plan de previsión social, misma que se obtuvieron de la identificación de las necesidades y que fueron sugeridas por los propios trabajadores, destacando que la intervención fue por parte de todos los niveles jerárquicos de la organización.

A continuación se presentan algunas de las prestaciones que fueron sugeridas por los trabajadores y empleadores:

- Vales de despensa: Su objetivo es satisfacer una necesidad presente, beneficiar así al trabajador en su superación económica, mejorando con ello su calidad de vida y la de su familia. .Para que esta prestación pueda ser deducible para la

empresa en materia de Impuesto Sobre la Renta es necesario que sean otorgados a los trabajadores a través de monederos electrónicos, esto permitirá tener un control de quien es el beneficiario efectivo de los vales y asegura su utilización exclusivamente para adquirir alimentos de la canasta básica.

En el portal pymepresario se resalta la importancia de esta prestación debido a un precedente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde se establece que: “los sistemas de despensa como el de México comprueba a nivel mundial beneficios tangibles como el aumento de poder adquisitivo del trabajador destinados a la alimentación.”

Además la autoridad emite un pronunciamiento en cuanto a contemplar esta prestación en un plan de previsión social:

DESPENSAS EN EFECTIVO. NO CONSTITUYEN GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DE SU DEDUCCIÓN EN LA DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. De los antecedentes legislativos de los artículos 31, fracción XII y 109, fracción VI, de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente (24, fracción XII y 77, fracción VI, de la Ley abrogada), así como de las consideraciones vertidas por la Segunda Sala en la ejecutoria que dio lugar a la jurisprudencia 2a./J. 39/97, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VI, septiembre de 1997, página 371, con el rubro: "VALES DE DESPENSA. DEBEN CONSIDERARSE COMO GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DE SU DEDUCCIÓN, CONFORME AL ARTÍCULO 24, FRACCIÓN XII, DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.", se advierte que el concepto de previsión social, tanto a la luz de la normatividad abrogada como de la vigente, es el que se estableció en la ejecutoria referida y que fue adoptado por el legislador en el artículo 8o. de la Ley vigente. Así, para establecer ese concepto, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tomó en cuenta que conforme a los antecedentes legislativos del indicado artículo 24, fracción XII, lo que inspiró al legislador para adicionar las prestaciones de naturaleza análoga a las expresamente previstas como de previsión social, esto es, a las becas educacionales, servicios médicos y hospitalarios, fondos de ahorro, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas, fueron los estímulos consagrados en favor de los obreros en los contratos colectivos de trabajo, consistentes en prestaciones en especie, tales como las "canastillas", esto es, los productos de la canasta básica; asimismo, estimó que los vales de despensa son gastos análogos a los previstos en las normas citadas porque constituyen un ahorro para el trabajador que los recibe al no tener que utilizar parte de su salario en la adquisición de los bienes de consumo de que se trata, pudiendo destinarla a satisfacer otras necesidades o fines. Por tanto, las despensas en efectivo no constituyen una prestación análoga a las enumeradas en la ley para efectos de su deducción en la determinación del impuesto sobre la renta a cargo de las personas morales, pues sin desconocer que implican un beneficio económico para el trabajador, su destino es indefinido, ya que no necesariamente se emplearán en la adquisición de los alimentos y otros bienes necesarios que aseguren una vida decorosa para el trabajador y su familia; por tanto, no se traducen en un ahorro derivado de la no utilización de parte del salario en su adquisición que produzca una mejoría en su calidad de vida. (Sitio DFK 2013)

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- Fondo de ahorro: esta prestación tiene como objetivo principal fomentar el ahorro entre los trabajadores motivando así la inversión, también como un medio de previsión para la solución de futuras contingencias económicas, su sencillez radica en su manejo administrativamente hablando ya que es una prestación que puede realizarse en efectivo.

Como partida de previsión social su finalidad es ayudar y apoyar a los trabajadores que participan en este plan, aportando al fondo de ahorro una cantidad por parte del patrón.

En el caso de las aportaciones de fondo de ahorro serán deducibles para las organizaciones cuando:

- El monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores
 - La aportación del contribuyente no exceda del 13% del salario del trabajador,
 - Esta aportación no deberá exceder del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año,
 - Así también se deberá cumplir con los requisitos de permanencia que se establecen en el reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
- Gasto de funeral: se otorgarán facilidades al personal o ayuda para gastos de funeral vía plan de previsión social, mismo que será entregado a sus familiares. Para Salazar 2014 la ayuda por fallecimiento “Se otorga cuando se da el fallecimiento del trabajador, independientemente de los dos meses de ayuda que le otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS) a los familiares, y por supuesto que no se da como una contra-prestación a los servicios prestados. Esta prestación también podría ser otorgada al trabajador en caso de muerte de un familiar si así lo estableciera el patrón.
 - Seguro de gastos médicos mayores: entre los empleados existe el interés de establecer esta prestación para todo el personal, ya que esta prestación no está sujeta a la limitación por parte de la legislación, y protege al empleado de manera directa por alguna contingencia futura.

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- Primas de seguro de vida: este tipo de prestación de acuerdo a su naturaleza puede considerarse dentro de las prestaciones de naturaleza análoga, y es otorgada como una prestación de contingencia futura.

“Los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen a los trabajadores serán deducibles sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en lo caso de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado.

- Ayuda de transporte: “Este tipo de erogación se puede realizar a favor del trabajador en efectivo o en especie (boletos, pases, etc.), pero se pueden tener dos tratamientos para este caso, ya que si, por ejemplo, se otorga a un trabajador que su labor consiste en trasladarse de un punto a otro durante su jornada laboral, se estaría en presencia de un instrumento de trabajo; en caso contrario, es decir, si el patrón sólo otorga la ayuda para subsanar la necesidad presente de la transportación del trabajador de su domicilio al trabajo o viceversa, se trataría de una prestación de previsión social.” Salazar (2014). Se pretende que esta ayuda incremente su capacidad económica permitiendo optimizar así sus los recursos financieros.
- Ayuda para renta de casa habitación: Las erogaciones por ayuda de renta pueden considerarse como prestaciones de previsión social, pues es evidente que eleva el nivel de vida de los trabajadores y les evita un desembolso, pues ya no tendrán que destinar parte de su salario para efectuar el pago de la renta de su vivienda, sino que podrán utilizarlo para la obtención de otros satisfactores.
- Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como pensiones vitalicias: Se contempla en la LISR como pagos por separación exentos hasta por el importe de noventa veces el salario mínimo general del área geográfica por cada año de servicios. (Art. 93 LISR).

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- Subsidios por incapacidad: En ocasiones los trabajadores se han visto perjudicados por alguna enfermedad o accidentes mismo que no se considere de trabajo, ya que el IMSS cubre el 60% del salario diario integrado a partir del cuarto día, sin embargo la prestación que contempla que el patrón entregue al trabajador su salario neto.
 - Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos: Pueden otorgarse tanto a los trabajadores como a sus hijos, siempre y cuando se establezcan sus requisitos para tener acceso a la prestación. Es importante aclarar que esta prestación es diferente a los cursos y seminarios internos y externos que son impartidos a los trabajadores o a algunos de ellos puesto que éstos atienden a la obligación que tiene la empresa de capacitar y adiestrara sus trabajadores y en consecuencia es un gasto normal y propia de la operación de la empresa y no es considerado por su naturaleza como una prestación de previsión social. (Art. 93 LISR). Esta prestación es conceptualizada superación cultural, es decir no representa un incremento en su capacidad económica sin embargo es un beneficio para el trabajador y para la familia.
 - Actividades culturales y deportivas : Existe la opción de erogar por parte de la empresa para proporcionar instalaciones deportivas o adquirir equipo deportivo para que sus trabajadores y sus familiares realicen actividades deportivas así como también facilitar su acceso para actividades culturales o bien para el desarrollo de estas. (Art. 93 LISR).

4.3. Propuestas a implementar en el plan de previsión social

Después de obtener la información acerca de las necesidades del personal de la pequeña empresa de eco-tecnologías del Estado de Aguascalientes, se realizaron dos propuestas que contienen las prestaciones que se pretenden otorgar a los trabajadores y la reducción de gastos que la aplicación de este tipo de estrategias trae a las organizaciones.

- Propuesta 1

En esta propuesta se contempla utilizar las siguientes prestaciones de previsión social que serán parte de su salario, así también se realizó una comparación con la nómina real para ver el impacto económico que ésta tendrá en la organización y en los trabajadores.

TABLA No. 4-21

PRIMERA PROPUESTA SUELDO Y PRESTACIONES

Conceptos	Salario mensual	Aguinaldo	Días de descanso	Días de vacaciones con derecho	Prima vacacional
Director general	11,500.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Director financiero	9,500.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Director de Proyectos	9,500.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Vendedor 1	3,000.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Vendedor 2	3,000.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Vendedor 3	2,000.00	15 días de salario	1 día de descanso,	6 días (primer	25%

			domingo	año)	
Aux. administrativo	3,000.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Instalador	3,900.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Aux. técnico instalador	2,900.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Auditor	3,500.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Aux. comercial	2,000.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Almacenista	2,000.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la empresa 2014

Como se observa en la tabla anterior se disminuyó el salario mensual de los trabajadores en un 50%, sin embargo esta situación no impide que los trabajadores puedan tener una vida digna, ya que a través de la previsión que se otorgarán todas las condiciones para que el empleado y su familia cumplan con sus necesidades físicas, sociales, económicas y culturales.

En seguida se mencionan las prestaciones que se tomaron en cuenta para el cálculo de esta propuesta, es importante resaltar que se asignó un porcentaje para la entrega de estos beneficios y se realizó de forma quincenal.

TABLA No. 4-22
PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Conceptos	Actividades culturales	Actividades deportivas	Ayuda para despensa	Recreación	Útiles escolares	Fondo de ahorro
Director general	17% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual
Director financiero	17% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual
Director de Proyectos	17% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual
Vendedor 1	17% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual
Vendedor 2	17% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual
Vendedor 3	17% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual
Aux. administrativo	17% sobre el salario	10% sobre el salario	20% sobre el salario	20% sobre el salario	20% sobre el salario	13% sobre el salario

	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual
Instalador	17% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual
Aux. técnico instalador	17% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual
Auditor	17% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual
Aux. comercial	17% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual
Almacenis ta	17% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la empresa 2014

- Segunda propuesta

En cuanto a la segunda propuesta se consideró prudente tener otra opción para retribuir a los empleados su salario, se dispuso una cantidad menor que en la primera propuesta esto con la finalidad de disminuir el tributo, pero sobretodo con un compromiso social de mejorar las condiciones de vida de sus empleados y familia.

TABLA No. 4-23

SEGUNDA PROPUESTA SUELDO Y PRESTACIONES

Conceptos	Salario mensual	Aguinaldo	Días de descanso	Días de vacaciones con derecho	Prima vacacional
Director general	7,666.67	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Director financiero	6,333.33	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Director de Proyectos	6,333.33	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Vendedor 1	2,400.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Vendedor 2	2,400.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Vendedor 3	2,000.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Aux. administrativo	2,400.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Instalador	2,600.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%

			domingo	año)	
Aux. técnico instalador	2,320.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Auditor	2,333.33	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Aux. comercial	2,000.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%
Almacenista	2,000.00	15 días de salario	1 día de descanso, domingo	6 días (primer año)	25%

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la empresa 2014

A continuación se muestran los porcentajes que se emplearon en la segunda propuesta, además se agregaron tres propuestas: vales de gasolina, gastos médicos mayores y becas educacionales los primeros se refieren a si el patrón decide otorgar al trabajador con auto propio ayuda para gasolina a través de vales o en efectivo, se trata de una prestación que puede ser considerada como previsión social, los gastos médicos mayores pueden brindar al empleado la tranquilidad ante cualquier contingencia futura y la seguridad que podrá afrontarla.

TABLA No. 4-24

SEGUNDA PROPUESTA PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Conceptos	Actividades culturales	Actividades deportivas	Ayuda para despen sa	Ayuda para gasolin a	Útiles escolares	Fondo de ahorr o	Gastos médicos mayores	Becas educa - cional es
Director general	10% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	15% sobre el salario mensual	7% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual	5% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual
Director financiero	10% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	15% sobre el salario mensual	7% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual	5% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual
Director de Proyectos	10% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	15% sobre el salario mensual	7% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual	5% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual
Vendedor 1	10% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	15% sobre el salario mensual	7% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual	5% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual
Vendedor 2	10% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	15% sobre el salario mensual	7% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual	5% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual
Vendedor 3	10% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	15% sobre el salario mensual	7% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual	5% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual

Aux. administrativo	10% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	15% sobre el salario mensual	7% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual	5% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual
Instalador	10% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	15% sobre el salario mensual	7% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual	5% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual
Aux. técnico instalado	10% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	15% sobre el salario mensual	7% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual	5% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual
Auditor	10% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	15% sobre el salario mensual	7% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual	5% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual
Aux. comercial	10% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	15% sobre el salario mensual	7% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual	5% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual
Almacениsta	10% sobre el salario mensual	10% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual	15% sobre el salario mensual	7% sobre el salario mensual	13% sobre el salario mensual	5% sobre el salario mensual	20% sobre el salario mensual

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la empresa 2014

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- Procedimiento para el cálculo de previsión social

Para poder determinar la parte exenta y grava de la previsión social es imperativo remitirnos a la penúltima parra del Artículo 93 donde se establece que:

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

En un estudio de Magdaleno y Serrano (2009) se propone un procedimiento que a continuación se detalla (ver anexo) para realizar el cálculo de previsión social antes mencionado, mismo que fue utilizado para desarrollar el presente caso práctico.

	CÁLCULO ANUAL
DATOS:	SALARIOS Y PRESTACIONES ANUALES PREVISIÓN SOCIAL ANUAL F-VIII ART. 93 LISR SALARIOS Y PRESTACIONES ANUALES PREVISIÓN SOCIAL ANUAL F-VIII (+) ART. 109 LISR (=) SUMA
PASO 1	DETERMINACIÓN DE LA EXENCIÓN GENERAL COMPARAR CONTRA EL LIMITE DE 7 VSMGAAGT COMO LA SUMA ES MAYOR ENTONCES: SE TIENE LA EXENCIÓN GENERAL DE 1 SMGAAGT
PASO 2	DETERMINACIÓN DE LA EXENCIÓN ADICIONAL SALARIOS Y PRESTACIONES ANUALES (+) EXENCIÓN DE 1 SMGAAGT (=) SUMA COMPARAR CONTRA EL LIMITE DE 7 VSMGAAGT COMO LA SUMA NO EXCEDE DEL LIMITE ENTONCES: SE TIENE DERECHO A LA EXENCIÓN ADICIONAL SUMA (-) LIMITE DE 7 VSMGAAGT (=) EXENCIÓN ADICIONAL
PASO 3	RESUMEN PREVISIÓN SOCIAL ANUAL F-VI ART. 93 LISR (-) PREVISIÓN SOCIAL ANUAL EXENTA EXENCIÓN GENERAL DE 1 SMGAAGT EXENCIÓN ADICIONAL PREVISIÓN SOCIAL ANUAL (=) GRAVADA

NOTA.- La previsión social anual gravada de la Fracc. VIII del Art. 93 de la LISR, se deberá sumar a los demás ingresos gravados del ejercicio.

Después de realizar los cálculos para determinar la cuota diaria, el salario mensual, la prima vacacional para determinar el salario diario integrado y el salario base de cotización, se tuvo a bien realizar el cálculo de las cuotas obrero- patronales esto con el objetivo de ver el impacto real que tuvieron cada una de las propuestas (ver anexo). Del mismo modo se calculó el Impuesto sobre la Renta que los empleados tienen que pagar de forma mensual, por supuesto considerando el procedimiento para verificar la parte exenta y gravada los resultados arrojaron lo siguiente:

- Nómina real

Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados

	Concepto	Total
	Total de prestaciones directas	112,600.00
Igual:	Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	112,600.00
Contribuciones de seguridad social		
	Total de cuotas y aportaciones bimestrales (solo del periodo)	11,945.55
Más:	Total de cuotas mensuales a cubrir	11,423.11
Igual:	Contribuciones de seguridad social	23,368.66
Total de erogaciones por la nómina del período		
	Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	112,600.00

Más:	Contribuciones de seguridad social	23,368.66
Más:	Impuesto sobre nóminas	2,252.00
Igual:	Total de erogaciones del periodo	138,220.66

- Primera propuesta

Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados		
	Concepto	Total
	Total de prestaciones directas	112,600.00
Igual:	Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	112,600.00
Contribuciones de seguridad social		
	Total de cuotas y aportaciones bimestrales (solo del periodo)	6,362.92
Más:	Total de cuotas mensuales a cubrir	8,118.81
Igual:	Contribuciones de seguridad social	14,481.73
Total de erogaciones por la nómina del periodo		
	Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	112,600.00
Más:	Contribuciones de seguridad social	14,481.73
Más:	Impuesto sobre nóminas	1,126.00
Más:	Fondo de ahorro	7,319.00
Igual:	Total de erogaciones del periodo	135,526.73

- Segunda propuesta

Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados		
	Concepto	Total
	Total de prestaciones directas	112,600.00

Igual:	Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	112,600.00
Contribuciones de seguridad social		
	Total de cuotas y aportaciones bimestrales (solo del periodo)	4,521.23
Más:	Total de cuotas mensuales a cubrir	7,231.37
Igual:	Contribuciones de seguridad social	11,752.60
Total de erogaciones por la nómina del período		
	Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	112,600.00
Más:	Contribuciones de seguridad social	11,752.60
Más:	Impuesto sobre nóminas	815.73
Más:	Fondo de ahorro	5,302.27
Igual:	Total de erogaciones del periodo	130,470.60

4.4. Resultados obtenidos

Después de desarrollar la dos propuestas se pudieron observar diversos factores, en la primera propuesta que como se puede observar en el Anexo cuenta con prestaciones como Actividades culturales, deportivas, Ayuda para despensa, Recreación, Útiles escolares y fondo de ahorro, se disminuyó el ingreso en un 50%, mismo que sería retribuido por previsión social, el monto global de reducción del gasto sobre la nómina que el plan de previsión social reflejaría a la empresa es equivalente a dos mil seiscientos noventa y tres pesos.

En cuanto a la propuesta número dos, el beneficio para la empresa representó una cantidad de siete mil setecientos cincuenta pesos debido a que se agregaron tres prestaciones más que en la propuesta uno (gastos médicos mayores, becas educacionales y vales de gasolina) además del beneficio para la empresa, los empleados recibirían más ingreso en retribución de su trabajo debido a la disminución del tributo (Ver anexo). Aunque la reducción en el gasto de nómina puede ser no significativa

económicamente, con la implementación del plan se pudieron resolver problemas de tipo social con los empleados ayudándolos a mejorar su nivel de vida lo que reflejaría un mejor ambiente laboral reduciendo la rotación de personal. Además de lo anterior la empresa cesaría de los servicios de intermediación que actualmente tiene contratados los cuales son responsables de la nómina de la empresa.

Lo anterior beneficiaría a la empresa en cuestión de reducción de gastos ya que actualmente el despacho que le presta el servicio de contabilidad incluye en el mismo monto el servicio de cálculo de la nómina, en caso de ser usado por la empresa reduciría considerablemente un gasto indirecto.

Se seleccionó la segunda propuesta por presentar un mayor beneficio para la organización por esa razón se va a plasmar por escrito en un plan de previsión social los requisitos para su otorgamiento.

A continuación se muestra un modelo de previsión social con el contenido de la segunda propuesta en base a lo descrito en metodología:

4.5. Diseño del Plan de Prestaciones de Previsión Social

- *CONTENIDO GENERAL*

Antecedentes

Título I. *Constitución del Plan*

Título II. *Terminología del Plan*

Título III. *Objeto y Duración del Plan*

Título IV. *De la Participación*

Título V. *De los Beneficios*

Título VI. *De la Administración del Plan*

Título VII. *De la Publicidad*

Título VIII. *Interpretación y Jurisdicción*

Instructivos y Reglas de Funcionamiento

Antecedentes

Tomando en consideración la importancia que para (empresa de eco-

tecnologías), en lo sucesivo “La Empresa”, tiene el personal que labora en ella, así como la necesidad de mejorar y elevar su nivel de vida, y con ello consolidar las relaciones humanas entre “La Empresa” y los trabajadores y estimular la integración del núcleo familiar de cada trabajador, “La Empresa” decidió implantar el presente Plan de Prestaciones de Previsión Social.

Título I *Constitución del Plan*

Cláusula Primera. “La Empresa” constituye el Plan de Prestaciones de Previsión Social en los términos y bajo las condiciones señaladas en este documento, así como con apoyo en las leyes que posteriormente se citan.

Cláusula Segunda. El presente Plan de Previsión Social se otorga y constituye al amparo y cumplimiento de las siguientes disposiciones legales:

A. Constitucionales

Artículo 123, Apartado A

B. Ley Federal del Trabajo

Artículos 17, 84, 89 y 143

C. Ley del Impuesto sobre la Renta

Artículos 28 fracciones I y XI, 93 fracciones IV, VI, VIII y último párrafo

D. Reglamento a la Ley del Impuesto sobre la Renta

Artículos 40, 41, 42, 43 y 44

Cláusula Tercera. La vigencia de este Plan de Prestaciones de Previsión Social iniciará el 01 de 01 de 2015.

Cláusula Cuarta. Este Plan de Prestaciones de Previsión Social se dará a conocer a todos los trabajadores de “La Empresa” dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

Título II *Terminología del Plan*

Cláusula Quinta. Cuando en este Plan de Previsión Social se haga referencia a los siguientes conceptos, deberá entenderse lo que se define en este Plan y, en caso de

duda deberán de interpretarse de la manera más acorde con la naturaleza y finalidad del mismo:

Plan. El Plan de Prestaciones de Previsión Social otorgado y constituido conforme al presente documento, así como a los estatutos o instructivos que al efecto se consignen.

Prestaciones. Cada uno de los beneficios que puede obtener el trabajador, en los términos y condiciones que se establecen en este Plan.

Patrón. “La Empresa”.

Trabajador. Toda persona física que preste servicios personales subordinados al patrón mediante contrato de trabajo.

Participante. Todo trabajador.

Salario. Cantidades en efectivo que el trabajador reciba a cambio de su trabajo ordinario, retribución cubierta por la empresa conforme al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

Ejercicio. Período comprendido del 1o de enero al 31 de diciembre de cada año.

Título III

Objeto y Duración del Plan

Cláusula Sexta. El objeto de este Plan es dar cabal cumplimiento a los principios y postulados que sobre el particular se señalan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo referente al trabajo y en la Ley Federal del Trabajo, así como estimular y mejorar la relación obrero-patronal.

También tendrá como propósito fundamental, elevar el nivel de vida de los trabajadores y de sus familias, así como prever aquellas contingencias que puedan demeritar su nivel de vida o su patrimonio familiar.

Cláusula Séptima. La duración de este Plan iniciará en la fecha estipulada en la cláusula tercera de este documento y se dará por terminada bajo las condiciones que establezcan las disposiciones legales correspondientes.

Los beneficios que otorga este Plan iniciarán conforme a las siguientes fechas:

A partir de la entrada en vigor:

- o Despensas, y
- o Fondo de ahorro.

A partir del 01 de Enero de 2014

- o Becas educativas a trabajadores o a sus hijos.

De la Participación

Cláusula Octava. Sólo podrán ser participantes de los beneficios de este Plan quienes reúnan los siguientes requisitos:

- Ser trabajador activo de “La Empresa”, en cualquiera de sus categorías
- El trabajador deberá estar en servicio activo durante todo el tiempo de vigencia de este Plan
- En caso de incapacidad, por cualquier causa, se considerará trabajador activo sólo para efectos de las prestaciones que concede este Plan
- El trabajador deberá cumplir con las obligaciones señaladas en su contrato de trabajo así como las que le impone la Ley Federal del Trabajo,
- No se considerarán participantes del Plan a los trabajadores que dejen de prestar servicio activo, independientemente de la causa.

Título V

Cláusula Novena. El monto máximo del valor de los beneficios de este Plan a favor de los participantes será el equivalente al 66% del importe de su sueldo nominal. En ningún caso podrá exceder de dicho monto.

El patrón otorgará a los participantes de este Plan las siguientes prestaciones:

- Actividades deportivas
- Actividades culturales
- Útiles escolares
- Seguro de gastos médicos mayores
- Ayuda para gasolina
- Despensas,
- Fondo de ahorro, y
- Becas educativas a trabajadores o a sus hijos

Cláusula Décima. El beneficio de otorgar despensas a los trabajadores consistirá en entregar dentro de los primeros quince días de cada mes, el equivalente al 20 % del importe de su sueldo nominal mensual. En forma alternativa se entregarán un monedero electrónico.

Cláusula Décimo Primera. La prestación del fondo de ahorro consistirá en la aportación mensual efectuada por el trabajador que no exceda del 13% de su salario y de 1.3 veces el salario mínimo general del Estado de Aguascalientes elevado al año, así como por una cantidad igual que aportará el patrón.

Sólo se podrán retirar las aportaciones del fondo de ahorro una vez al año o en caso de la terminación o rescisión de la relación de trabajo.

El citado fondo de ahorro podrá otorgar préstamos a los participantes. Dichos préstamos en ningún caso causarán interés bancario.

La suma del préstamo deberá ser liquidada antes del 15 de noviembre de cada año.

Cláusula Décimo Segunda. La prestación consistente en erogar por parte de la empresa para proporcionar instalaciones deportivas o adquirir equipo deportivo para que sus trabajadores y sus familiares realicen actividades deportivas, hasta por un monto que no exceda de 10% del salario mensual del trabajador.

Cláusula Décimo Tercera. La prestación consistente en que los trabajadores y sus familiares tengan acceso para actividades culturales o bien para el desarrollo de estas, hasta por un monto que no exceda de 10% del salario mensual del trabajador.

Cláusula Décimo Cuarta. La prestación consistente en el otorgamiento de becas educativas a los trabajadores o a sus hijos, consistirá en entregar un vale denominado "cupón educativo" que tendrá un valor equivalente al 20 % del importe de su salario nominal.

Cláusula Décimo Quinta. El trabajador tendrá derecho a un Seguro Colectivo de Gastos Médicos Mayores, para gozar de tal prestación, las condiciones se encuentran estipuladas en la Póliza de Aseguradora, hasta por un monto que no exceda de 5%

del salario mensual del trabajador.

Cláusula Décimo Sexta. El trabajador tendrá derecho a recibir el equivalente a 7% del importe de su salario mensual por concepto de útiles, libros o materiales escolares ya sea para él o para sus hijos.

Cláusula Décimo Séptima. El trabajador tendrá derecho a recibir el equivalente a 15% del importe de su salario mensual, otorgar al trabajador con auto propio ayuda para gasolina a través de vales o en efectivo.

De la Administración del Plan

Cláusula Décimo Octava. La administración de este Plan, así como la vigilancia y cumplimiento del mismo estará encomendada al departamento de recursos humanos. Asimismo, se conformará un Comité que tendrá como propósito el expedir reglas que tiendan a mejorar el funcionamiento del Plan, así como supervisar y fijar responsabilidades que en su caso correspondan.

El presidente de dicho Comité será el encargado del departamento de recursos humanos invariablemente.

El Comité de referencia estará conformado por su Presidente, así como por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, sin exceder de cinco personas.

El Comité se formará dentro de los 30 días siguientes a la vigencia del presente Plan, y se permitirá a todos los trabajadores votar para designar a sus representantes.

Título VII

De la Publicidad

Cláusula Décimo Novena. Este Plan se dará a conocer a todos los trabajadores de “La Empresa”, por comunicación que realice el Presidente del Comité, misma que estará anexo al comprobante de pago del trabajador una sola vez, amén de suscribir este documento.

Título VIII

Interpretación y Jurisdicción

Cláusula Vigésimo Primera. La interpretación de este Plan será atendido a la naturaleza y finalidad de sus objetivos y en forma supletoria se podrán aplicar las disposiciones laborales, de seguridad social, fiscales y cualquier otra que por su naturaleza resultare aplicable.

Cláusula Vigésimo Segunda. Para el cumplimiento de este Plan, así como para la interpretación legal de las cláusulas que en él se contiene, “La Empresa” y los participantes se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales del Estado de Aguascalientes, que serán los únicos competentes para conocer de las controversias que pudiesen suscitarse; por tal motivo los participantes se sujetan al domicilio legal de “La Empresa” para ejercer cualquier acción legal.

- Instructivos y Reglas de Funcionamiento

Una vez estructurado, elaborado y aprobado el Plan de Prestaciones de Previsión Social, y designados los miembros del Comité, dentro de los 60 días siguientes dicho organismo elaborará un instructivo y emitirá reglas que detallen y precisen la ejecución de cada beneficio otorgado, para que con ello se tienda a cumplir el objetivo y mejorar el funcionamiento del citado Plan.

Asimismo, el Comité estructurará y diseñará los formatos propios para la adecuada operación y administración del Plan de Prestaciones de Previsión Social.

CONCLUSIONES

Actualmente el ambiente laboral en una empresa juega un rol muy importante en la estabilidad de sus empleados, existen numerosos estudios que demuestran que el buen clima organizacional conlleva a un mejor desempeño de sus integrantes, el plan de previsión social además de reducir los gastos de nómina en la empresa ayuda a mejorar este clima lo que también reducirá la rotación del personal además de que la empresa generaría un beneficio social para sus empleados y su entorno con la aplicación de sus acciones descritas.

Además de lo anterior es importante comentar que la previsión social también previene futuras contingencias que pudieran presentar los trabajadores y que derivado de esto su capacidad económica se viera afectada.

Actualmente la empresa cuenta con los servicios de un tercero que juega el papel de outsourcing, pero este tipo de empresas en México se vieron afectadas mediante la reforma laboral del 2013 ya que el costo- beneficio que en el pasado tenían, se ha visto reducido. Lo que seguido de la reforma fiscal del 2014 que no permite al 100% la deducibilidad de la nómina ha puesto a estos servicios en una posición un tanto negativa frente a la previsión social que, además del beneficio fiscal y reducción de gastos conllevará a un apoyo social para sus empleados lo que refleja una alta responsabilidad social por parte de la empresa mejorando también su imagen corporativa

Las dos opciones generadas en este trabajo son benéficas para la empresa sin embargo se recomienda la puesta en marcha de la opción dos. Como objetivo general de este trabajo se planteó diseñar una propuesta de un plan de previsión social de una PyME del Estado de Aguascalientes con el fin de coadyuvar en el bienestar integral de los trabajadores y de sí misma optimizando sus recursos financieros por medio de la disminución de la carga tributaria, lo que al término de este trabajo práctico se cumple tratando siempre de mejorar tanto los ingresos de los trabajadores de la empresa buscando un beneficio social como el bienestar de la empresa misma.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez L., Velasco, L., Espinoza, R., Pérez S. (2013). Análisis del Outsourcing en México. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*. México
- Álvarez, G. (2011) Planeación Fiscal versus Evasión Fiscal. *Revista el buzón de Pacioli*, Número especial 74. Recuperado de http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no74/13.-_planeacion_fiscal_versus_evasion__fiscal.pdf
- Bailón, R. 1999. Legislación Laboral. Segunda Edición. Ed. Limusa. México.
- Becerril, A.(1995). Previsión Social. 5 Ed. México:ISEF.
- Cajiga, J., (2014). El concepto de responsabilidad social empresarial. *Centro Mexicano para la filantropía. México* Recuperado de http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Calixto, G., Encarnación, O., Hernández, G., y Flores, E., (2013). Outsourcing. *Comisión Representativa Ante Organismos de Seguridad Social. Instituto Mexicano de Contadores Públicos*. Recuperado de <http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2013/10/CROSS-Infom-2013-10.pdf>
- Carrillo, E. (2013) Reforma laboral: Tendencia de la previsión social para las nuevas generaciones. *Global conference on business and finance proceedings*. México.
- Cavazos, B. (1993) Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada. Segunda reimpresión, Trillas. México.
- DFK (2013). Boletín Fiscal- Septiembre 2013- La previsión social. Recuperado de <http://www.dfk.com.mx/index.php/publicaciones/boletines/item/182-la-prevision-social>
- Fernández, M. Análisis y descripción de puestos de trabajo: teoría, Métodos y

ejercicios. España: Ediciones Díaz de Santos, 2007. ebrary collections. 1 Jun. 2014 <http://site.ebrary.com/lib/univeraguascalientessp/Doc?id=10198517&ppg=86>

Fernández, R.M. (2007). Análisis de Puestos, España: Ediciones Díaz de Santos.

García, O. (2011) Teoría y práctica de la seguridad social. Universidad de Guadalajara. México

Grupo Méndez (2010) Previsión social. Recuperado de http://www.grupomendez.com/atach/Prevision_social_10082010.pdf

Gutiérrez (2006) <http://www.idconline.com.mx/media/2010/11/22/cp06-prevision-social.pdf>

Guzmán, V., Martínez, E., Villalobos, G.(2003) *Estudio fiscal de las prestaciones de previsión social para efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta*. Para obtener el grado de maestro en Fiscal de la UNIVA, 2003. México.

Hernández, J. (2010). *El impacto del Marketing Mix en el Desempeño de las Pymes de Aguascalientes*, para obtener el grado de maestro en Ciencias Económicas y Administrativas Área de Mercadotecnia. Universidad Autónoma de Aguascalientes. México.

INEGI (2009). *Censo económico 2009 recuperado de:*

http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/Mono_Micro_peque_mediana.pdf

López R. J, (2012). Determinación del salario base de cotización, *Artículo Técnico Colegio de Contadores Públicos*, Agosto- Septiembre, Vol 20

Magdaleno, Serrano. (2009) *Retención del Impuesto Sobre la Renta de los ingresos por Salarios y en general por la prestación de un servicios personal Subordinado*. Para obtener el grado de maestro en Fiscal de la UNIVA. México.

Mariño, B. (1988). La previsión Social en México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México

Marti, .J. La Investigación acción Participativa. Estructuras y fases. (2008).

Mena, R. (2014). Reforma fiscal 2014. Inconstitucional de prohibir la deducción de la nómina. *Fisco actualidades*. Recuperado de <http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2014/07/Fisco-Julio-2014-11.pdf>

Morales, M. (2008). El salario y la previsión social entre el derecho social y fiscal. *Revista latinoamericana de derecho social*, Recuperado de <http://www.journals.unam.mx/index.php/rlds/article/view/21032/19959>

Núñez, M. (2009). *Estudio sobre la Previsión Social en Materia de Impuesto Sobre la Renta*. Para obtener el grado de maestro en Impuestos. Universidad Autónoma de Aguascalientes. México.

Perez, J. (2007). *Manual para la implantación en las empresas de un plan múltiple de Previsión social*. Para obtener el grado de maestro en Impuestos. Universidad Autónoma de Aguascalientes. México.

Pontón, A., Guzmán, V. y Hernández, J., (2013). Recurso de abatimiento fiscal o una estrategia para transferir responsabilidades. Mini proyecto de investigación Centro de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. México.

Prado, C, D.A (2010) *Modelo de aplicación de Plan de Previsión Social Ramo Turístico Morelia. Mich.*

Quesada, J. (2008) La gestión de la previsión social y su incidencia en los beneficios y dialéctica social. *Revista del instituto internacional de costos. España*. Recuperado de http://www.revistaiic.org/articulos/num3/articulo4_esp.pdf

Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico. *Cuicuilco*, 18(52) 39-49. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35124304004>

Rodríguez, S., Herráiz, N., Prieto, M., Martínez, M., Picazo, M., Castro, I. y Bernal. S., (2010). Investigación Acción. *Métodos de investigación en educación especial*. Recuperado de https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Inv_accion_trabajo.pdf

Saavedra. M. (2011) Mejores prácticas y factores de competitividad en las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas. *Economía*, XXXVI. México. Recuperado de http://iies.faces.ula.ve/Revista/Articulos/Revista_32/Pdf/Rev32Saavedra.pdf

Trueba, A. (2013) Ley Federal del Trabajo. 90 ED. México: Porrúa

Trujillo, M. (2009). *Afectación de las prestaciones de Previsión Social por el IETU*, para obtener el grado de maestro en impuestos. Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.

Urbina, A. (2013). Planeación Fiscal, simulación jurídica p seguridad jurídica, *publicaciones PAF*. México.

Vera, M. (2011). Metodología para el análisis de la gestión financiera en PyMES. Borrador preliminar. *Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia. Colombia*. Recuperado de <http://www.econfinanzas.com/mary/finpymes.pdf>

Zavall, H., Zardet, V. y Bonnet, M. (2000) Mejorar los desempeños ocultos de las empresas a través de una gestión socioeconómica. Instituto de socioeconómica de las empresas y de las organizaciones.

Zárate, M., Zárate, A., López, H., Mballa, L.,(2012). Impacto del flujo de efectivo y del

pago de impuestos en las PyMES: una visión metafórica, *Ide@s CONCYTEG*, pp. 123-143. Recuperado de http://concyteg.gob.mx/ideasConcyteg/Archivos/79_8_ZARATE_LOYOLA_ET_AL.pdf

Zevallos, E., (2003). Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina. En *Revista de la CEPAL*. No. 79, Abril. 53-70. Recuperado de <http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/revista/noticias/articuloCEPAL/6/19286/P19286.xml&xsl=/revista/tpl/p39f.xsl&base=/revista/tpl-i/top-bottom.xslt>

- *LEGISLACIÓN*

Código Fiscal de la Federación (2014). México: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión.

Constitución política de los estados unidos mexicanos (2014) México: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión.

Ley del Impuesto Sobre la Renta (2014). México: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión.

Ley Federal del Trabajo (2014). México: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión.

Ley del Seguro Social (2014). México: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión.

Reglamento del Impuesto Sobre la Renta (2014). México: Presidente de los Estados Unidos mexicanos.

ANEXO

En este apartado se encuentra contenido lo referente a los cálculos del caso práctico, donde se puede identificar la nómina real de la empresa intervenida, así como las dos propuestas sugeridas en el presente caso práctico para su implementación.



CASO PRÁCTICO

NÓMINA REAL

Salarios y prestaciones

Conceptos	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario mensual	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00
Aguinaldo	15 días de salario											
Días de descanso	1 día de descanso, domingo											
Días de vacaciones con derecho	6 días (primer año)											
Prima vacacional	25%											

Horas de jornada, según contrato:

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario mensual (30 días)	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00
Horas de la jornada según contrato	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

Cuota diaria:

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario mensual	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00
Entre: Días de pago	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Cuota diaria	766.67	633.33	633.33	200.00	200.00	166.67	200.00	260.00	193.33	233.33	133.33	133.33

Costo por hora ordinaria :

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Entre: Cuota diaria	766.67	633.33	633.33	200.00	200.00	166.67	200.00	260.00	193.33	233.33	133.33	133.33
Entre: Horas de la jornada laboral	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Igual: Costo por hora ordinaria	95.83	79.17	79.17	25.00	25.00	20.83	25.00	32.50	24.17	29.17	16.67	16.67

Salario correspondiente al periodo vacacional:

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario mensual	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00
Entre: Número de días que corresponde al salario	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Salario cuota diaria:	766.67	633.33	633.33	200.00	200.00	166.67	200.00	260.00	193.33	233.33	133.33	133.33
Por: Días de vacaciones a tomar	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Igual: Salario correspondiente al periodo vacacional	4,600.00	3,800.00	3,800.00	1,200.00	1,200.00	1,000.00	1,200.00	1,560.00	1,160.00	1,400.00	800.00	800.00

Prima vacacional a favor del trabajador :

Importe	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario correspondiente al periodo vacacional	4,600.00	3,800.00	3,800.00	1,200.00	1,200.00	1,000.00	1,200.00	1,560.00	1,160.00	1,400.00	800.00	800.00
Por: Por ciento de prima vacacional	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%
Igual: Prima vacacional a favor del trabajador	1150	950	950	300	300	250	300	390	290	350	200	200

Prima vacacional exenta:

Concepto	SMG
SMG	67.29

Por:	Veces	15
Igual:	Prima vacacional exenta	1009.35

Prima vacacional gravada 100% deducible

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista	TOTAL
Prima vacacional a favor del trabajador	1150	950	950	300	300	250	300	390	290	350	200	200	5,630.00
Menos: Prima vacacional exenta	1009.35	950	950	300	300	250	300	390	290	350	200	200	5489.35
Igual: Prima vacacional gravada 100% deducible	140.65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	140.65

Prima vacacional exenta deducible

Por:	Prima vacacional exenta	5489.35
	Por ciento de deducibilidad	53%
Igual:	Prima vacacional exenta deducible	2909.36

Prima vacacional exenta no deducible

Por:	Prima vacacional exenta	5489.35
	Prima vacacional exenta deducible	2909.36
Igual:	Prima vacacional exenta no deducible	2579.99

Cuotas del IMSS

Art. 36 LSS

Concepto	Factor de aguinaldo		Factor de prima vacacional		Factor de integración	
	Concepto	Importe	Concepto	Importe	Concepto	Importe
Días de aguinaldo otorgados	15		Días de vacaciones otorgados	6	Factor de aguinaldo	0.0411
Entre: Días del ejercicio	365		Por: Prima vacacional	25%	Factor de prima vacacional	0.0041
Igual: Factor de aguinaldo	0.0411		Igual: Prima correspondiente a días de vacaciones	1.5	Más: Unidad Factor de integración	1
			Entre: Días del ejercicio	365	Igual: Factor de integración	1.0452
			Igual: Factor de prima vacacional	0.0041		

Salario base de cotización

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Por: Cuota diaria	766.67	633.33	633.33	200.00	200.00	166.67	200.00	260.00	193.33	233.33	133.33	133.33
Por: Factor de integración	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452
Igual: Salario base de cotización	801.32	661.96	661.96	209.04	209.04	174.20	209.04	271.75	202.07	243.88	139.36	139.36

Cuotas mensuales seguro de riesgos de trabajo cuotas a cubrir

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Por: Salario base de cotización	801.32	801.32	801.32	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	209.04	209.04	209.04
Por: Días del mes a cotizar	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	24039.73	24039.73	24039.73	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	6271.23	6271.23	6271.23
Por: Prima	0.54355%	0.00%	0.54355%	0.54355%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%
Igual: Cuotas a cubrir	130.67	0	130.67	107.94	0.00	107.94	107.94	0.00	107.94	34.09	0.00	34.09

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

		Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
		Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
		209.04	209.04	209.04	174.20	174.20	174.20	209.04	209.04	209.04	271.75	271.75	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
		6271.23	6271.23	6271.23	5226.03	5226.03	5226.03	6271.23	6271.23	6271.23	8152.60	8152.60	
		0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	
		34.09	0	34.09	28.41	0	28.41	34.09	0	34.09	44.31	44.31	
		Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
		Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
		202.07	202.07	202.07	243.88	243.88	243.88	139.36	139.36	139.36	139.36	139.36	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
		6062.19	6062.19	6062.19	7316.44	7316.44	7316.44	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	
		0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	
		32.95	0	32.95	39.77	0	39.77	22.72	0	22.72	22.72	22.72	
Cuotas del seguro de enfermedades y maternidad en dinero													
<u>Cuotas a pagar por prestaciones en dinero.</u>													
		Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
Concepto	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
Por: Salario base de cotización	801.32	801.32	801.32	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	209.04	209.04	
Igual: Dias del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Por: Subtotal	24039.73	24039.73	24039.73	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	6271.23	6271.23	
Por: Prima aplicable	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	
Igual: Cuotas a pagar por prestaciones en dinero	168.28	60.10	228.38	139.01	49.65	188.66	139.01	49.65	188.66	43.90	15.68	59.58	
		Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
		Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
		209.04	209.04	209.04	174.20	174.20	174.20	209.04	209.04	209.04	271.75	271.75	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
		6271.23	6271.23	6271.23	5226.03	5226.03	5226.03	6271.23	6271.23	6271.23	8152.60	8152.60	
		0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	
		43.90	15.68	59.58	36.58	13.07	49.65	43.90	15.68	59.58	57.07	20.38	
		Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
		Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
		202.07	202.07	202.07	243.88	243.88	243.88	139.36	139.36	139.36	139.36	139.36	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
		6062.19	6062.19	6062.19	7316.44	7316.44	7316.44	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	
		0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	
		42.44	15.16	57.59	51.22	18.29	69.51	29.27	10.45	39.72	29.27	10.45	
<u>En especie, cuota fija</u>													
		Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
Concepto	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
Por: SMGVDF	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	
Igual: Dias del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Por: SMMGVDF	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	
Por: Prima aplicable	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	
Igual: Cuota fija a pagar	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

		Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
Cuota patronal		Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
		67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
		2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	
		20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	
		411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	
		Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
Cuota patronal		Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
		67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
		2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	
		20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	
		411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	
<u>Cuota adicional o excedente</u>		Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
Concepto		Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Menos: Salario base de cotización		801.32	801.32	801.32	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	209.04	209.04
Igual: 3 SMG		201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87
Por: Excedente		599.45	599.45	599.45	460.09	460.09	460.09	460.09	460.09	460.09	460.09	7.17	7.17
Por: Prima aplicable		1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%
Igual: Subtotal		6.59	2.40	8.99	5.06	1.84	6.90	5.06	1.84	6.90	5.06	1.84	6.90
Por: Dias del mes		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Cuota adicional a pagar		197.82	71.93	269.75	151.83	55.21	207.04	151.83	55.21	207.04	2.37	0.86	3.23
		Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
Cuota patronal		Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
		209.04	209.04	209.04	174.20	174.20	174.20	209.04	209.04	209.04	271.75	271.75	
		201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	
		7.17	7.17	7.17	-27.67	-27.67	-27.67	7.17	7.17	7.17	69.88	69.88	
		1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	
		0.08	0.03	0.11	-0.30	-0.11	-0.42	0.08	0.03	0.11	0.77	0.28	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
		2.37	0.86	3.23	-9.13	-3.32	-12.45	2.37	0.86	3.23	23.06	8.39	
		Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
Cuota patronal		Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
		202.07	202.07	202.07	243.88	243.88	243.88	139.36	139.36	139.36	139.36	139.36	
		201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	
		0.20	0.20	0.20	42.01	42.01	42.01	-62.51	-62.51	-62.51	-62.51	-62.51	
		1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	
		0.00	0.00	0.00	0.46	0.17	0.63	-0.69	-0.25	-0.94	-0.69	-0.25	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
		0.07	0.02	0.09	13.86	5.04	18.91	-20.63	-7.50	-28.13	-20.63	-7.50	
<u>Gastos médicos para pensionados</u>		Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
Concepto		Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Por: Salario base de cotización		801.32	801.32	801.32	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	209.04	209.04
Igual: Dias del mes		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Por: Subtotal		24039.73	24039.73	24039.73	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	6271.23	6271.23	
Por: Prima aplicable		1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	
Igual: Cuota gastos médicos para pensionados		252.42	90.15	342.57	208.52	74.47	282.99	208.52	74.47	282.99	65.85	23.52	

		Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo Cuota obrera			Instalador		
Cuota patronal		Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
		209.04	209.04	209.04	174.20	174.20	174.20	209.04	209.04	209.04	271.75	271.75	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
		6271.23	6271.23	6271.23	5226.03	5226.03	5226.03	6271.23	6271.23	6271.23	8152.60	8152.60	
		1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	
		65.85	23.52	89.37	54.87	19.60	74.47	65.85	23.52	89.37	85.60	30.57	
		Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial Cuota obrera			Almacenista		
Cuota patronal		Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
		202.07	202.07	202.07	243.88	243.88	243.88	139.36	139.36	139.36	139.36	139.36	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
		6062.19	6062.19	6062.19	7316.44	7316.44	7316.44	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	
		1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	
		63.65	22.73	86.39	76.82	27.44	104.26	43.90	15.68	59.58	43.90	15.68	
Cuotas a cubrir del seguro de enfermedades y maternidad													
Concepto		Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Total de cuotas obreras a retener		222.18	179.33	179.33	40.06	40.06	32.66	40.06	59.34	37.91	50.77	26.13	26.13
Total cuotas patronales a cubrir		1030.33	911.18	911.18	523.93	523.93	503.27	523.93	577.55	517.97	553.72	484.98	484.98
Más	Cuotas a cubrir del seguro de enfermedades y maternidad	1252.51	1090.51	1090.51	563.98	563.98	535.93	563.98	636.89	555.88	604.49	511.11	511.11
Igual:													
Cuotas del seguro de invalidez y vida													
Concepto		Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario base de cotización		801.32	801.32	801.32	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	209.04	209.04
Días del mes		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Por:	Subtotal	24039.73	24039.73	24039.73	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	6271.23	6271.23
Igual:	Prima aplicable	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%
Por:	Cuotas del seguro de invalidez y vida	420.70	150.25	570.94	347.53	124.12	471.65	347.53	124.12	471.65	109.75	39.20	148.94
Igual:													
		Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo Cuota obrera			Instalador		
Cuota patronal		Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
		209.04	209.04	209.04	174.20	174.20	174.20	209.04	209.04	209.04	271.75	271.75	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
		6271.23	6271.23	6271.23	5226.03	5226.03	5226.03	6271.23	6271.23	6271.23	8152.60	8152.60	
		1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	
		109.75	39.20	148.94	91.46	32.66	124.12	109.75	39.20	148.94	142.67	50.95	
		Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial Cuota obrera			Almacenista		
Cuota patronal		Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
		202.07	202.07	202.07	243.88	243.88	243.88	139.36	139.36	139.36	139.36	139.36	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
		6062.19	6062.19	6062.19	7316.44	7316.44	7316.44	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	
		1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	
		106.09	37.89	143.98	128.04	45.73	173.77	73.16	26.13	99.29	73.16	26.13	
Cuotas del seguro de guarderías y prestaciones sociales													
Concepto		Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario base de cotización		801.32	801.32	801.32	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	209.04	209.04
Días del mes		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Por:	Subtotal	24039.73	24039.73	24039.73	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	6271.23	6271.23
Igual:	Prima aplicable	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%
Por:	Cuotas del seguro de invalidez y vida	420.70	150.25	570.94	347.53	124.12	471.65	347.53	124.12	471.65	109.75	39.20	148.94
Igual:													

Concepto	Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	801.32	801.32	801.32	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	209.04	209.04	209.04
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	24039.73	24039.73	24039.73	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	6271.23	6271.23	6271.23
Por: Prima aplicable	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Igual: Cuotas del seguro de guardería y prestaciones sociales	240.40	0.00	240.40	198.59	0.00	198.59	198.59	0.00	198.59	62.71	0.00	62.71

Concepto	Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	209.04	209.04	209.04	174.20	174.20	174.20	209.04	209.04	209.04	271.75	271.75	271.75
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	6271.23	6271.23	6271.23	5226.03	5226.03	5226.03	6271.23	6271.23	6271.23	8152.60	8152.60	8152.60
	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
	62.71	0.00	62.71	52.26	0.00	52.26	62.71	0.00	62.71	81.53	0.00	81.53

Concepto	Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	202.07	202.07	202.07	243.88	243.88	243.88	139.36	139.36	139.36	139.36	139.36	139.36
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	6062.19	6062.19	6062.19	7316.44	7316.44	7316.44	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82
	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
	60.62	0.00	60.62	73.16	0.00	73.16	41.81	0.00	41.81	41.81	0.00	41.81

Cuotas obrero - patronales mensuales a pagar

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Riesgo de trabajo	130.67	0	130.67	107.94	0.00	107.94	107.94	0.00	107.94	34.09	0.00	34.09
Más: Enfermedades y maternidad	1030.33	222.18	1252.51	911.18	179.33	1090.51	911.18	179.33	1090.51	523.93	40.06	563.98
Más: Invalidez y vida	420.70	150.25	570.94	347.53	124.12	471.65	347.53	124.12	471.65	109.75	39.20	148.94
Más: Guarderías y prestaciones sociales	240.40	0.00	240.40	198.59	0.00	198.59	198.59	0.00	198.59	62.71	0.00	62.71
Igual: Total cuotas mensuales a cubrir	1822.09	372.43	2194.52	1565.24	303.45	1868.69	1565.24	303.45	1868.69	730.47	79.25	809.72

Concepto	Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	34.09	0	34.09	28.41	0	28.41	34.09	0	34.09	44.31	0	44.31
	523.93	40.06	563.98	503.27	32.66	535.93	523.93	40.06	563.98	577.55	59.34	636.89
	109.75	39.20	148.94	91.46	32.66	124.12	109.75	39.20	148.94	142.67	50.95	193.62
	62.71	0.00	62.71	52.26	0.00	52.26	62.71	0.00	62.71	81.53	0.00	81.53
	730.47	79.25094247	809.72	675.39	65.33	740.72	730.47	79.25	809.72	846.06	110.29	956.35

Concepto	Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	32.95	0	32.95	39.77	0	39.77	22.72	0	22.72	22.72	0	22.72
	517.97	37.91	555.88	553.72	50.77	604.49	484.98	26.13	511.11	484.98	26.13	511.11
	106.09	37.89	143.98	128.04	45.73	173.77	73.16	26.13	99.29	73.16	26.13	99.29
	60.62	0.00	60.62	73.16	0.00	73.16	41.81	0.00	41.81	41.81	0.00	41.81
	717.63	75.80176438	793.43	794.69	96.50	891.18	622.68	52.26	674.94	622.68	52.26	674.94

Cuotas bimestrales calculadas por mes

Cuotas del seguro de cesantía en edad avanzada y vejez retiro

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	801.32	801.32	801.32	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	209.04	209.04	209.04
Días del periodo por el que se calculan las cuotas	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Por: Subtotal	24039.73	24039.73	24039.73	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	6271.23	6271.23	6271.23
Por: Prima aplicable	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%
Igual: Cuotas de retiro	480.79	0.00	480.79	397.18	0.00	397.18	397.18	0.00	397.18	125.42	0.00	125.42

Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
209.04	209.04	209.04	174.20	174.20	174.20	209.04	209.04	209.04	271.75	271.75	271.75
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6271.23	6271.23	6271.23	5226.03	5226.03	5226.03	6271.23	6271.23	6271.23	8152.60	8152.60	8152.60
2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%
125.42	0.00	125.42	104.52	0.00	104.52	125.42	0.00	125.42	163.05	0.00	163.05

Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
202.07	202.07	202.07	243.88	243.88	243.88	139.36	139.36	139.36	139.36	139.36	139.36
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6062.19	6062.19	6062.19	7316.44	7316.44	7316.44	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82
2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%
121.24	0.00	121.24	146.33	0.00	146.33	83.62	0.00	83.62	83.62	0.00	83.62

Cesantía y vejez

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	801.32	801.32	801.32	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	209.04	209.04	209.04
Días del periodo por el que se calculan las cuotas	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Por: Subtotal	24039.73	24039.73	24039.73	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	6271.23	6271.23	6271.23
Por: Prima aplicable	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%
Igual: Cuotas por cesantía y vejez	757.25	270.45	1027.70	625.56	223.41	848.97	625.56	223.41	848.97	197.54	70.55	268.10

Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
209.04	209.04	209.04	174.20	174.20	174.20	209.04	209.04	209.04	271.75	271.75	271.75
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6271.23	6271.23	6271.23	5226.03	5226.03	5226.03	6271.23	6271.23	6271.23	8152.60	8152.60	8152.60
3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%
197.54	70.55	268.10	164.62	58.79	223.41	197.54	70.55	268.10	256.81	91.72	348.52

Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
202.07	202.07	202.07	243.88	243.88	243.88	139.36	139.36	139.36	139.36	139.36	139.36
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6062.19	6062.19	6062.19	7316.44	7316.44	7316.44	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82
3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%
190.96	68.20	259.16	230.47	82.31	312.78	131.70	47.03	178.73	131.70	47.03	178.73

Aportaciones al INFONAVIT

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

	Salario base de cotización	801.32	801.32	801.32	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	661.96	209.04	209.04	209.04
Por:	Días del periodo por el que se calculan las cuotas	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual:	Subtotal	24039.73	24039.73	24039.73	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	19858.90	6271.23	6271.23	6271.23
Por:	Prima aplicable	5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%
Igual:	Cuotas por INFONAVIT	1201.99	0.00	1201.99	992.95	0.00	992.95	992.95	0.00	992.95	313.56	0.00	313.56

Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo Cuota obrera			Instalador		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
209.04	209.04	209.04	174.20	174.20	174.20	209.04	209.04	209.04	271.75	271.75	271.75
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6271.23	6271.23	6271.23	5226.03	5226.03	5226.03	6271.23	6271.23	6271.23	8152.60	8152.60	8152.60
5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%
313.56	0.00	313.56	261.30	0.00	261.30	313.56	0.00	313.56	407.63	0.00	407.63

Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial Cuota obrera			Almacenista		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
202.07	202.07	202.07	243.88	243.88	243.88	139.36	139.36	139.36	139.36	139.36	139.36
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6062.19	6062.19	6062.19	7316.44	7316.44	7316.44	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82	4180.82
5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%
303.11	0.00	303.11	365.82	0.00	365.82	209.04	0.00	209.04	209.04	0.00	209.04

Total cuotas del periodo													
Concepto	Cuota patronal	Director general			Director financiero			Director de Proyectos Cuota obrera			Vendedor 1		
		Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
Retiro	480.79	0.00	480.79	397.18	0.00	397.18	397.18	0.00	397.18	125.42	0.00	125.42	
Más: Cesantía en edad avanzada y vejez	757.25	270.45	1027.70	625.56	223.41	848.97	625.56	223.41	848.97	197.54	70.55	268.10	
Más: Aportaciones patronales	1201.99	0.00	1201.99	992.95	0.00	992.95	992.95	0.00	992.95	313.56	0.00	313.56	
Más: Total de cuotas y aportaciones bimestrales (solo del periodo)	2440.03	270.45	2710.48	2015.68	223.41	2239.09	2015.68	223.41	2239.09	636.53	70.55	707.08	
Más: Total de cuotas mensuales a cubrir	1822.09	372.43	2194.52	1565.24	303.45	1868.69	1565.24	303.45	1868.69	730.47	79.25	809.72	
Igual: Total de cuotas a cubrir	4262.12	642.88	4905.00	3580.92	526.86	4107.78	3580.92	526.86	4107.78	1367.00	149.80	1516.81	

Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo Cuota obrera			Instalador		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
125.42	0.00	125.42	104.52	0.00	104.52	125.42	0.00	125.42	163.05	0.00	163.05
197.54	70.55	268.10	164.62	58.79	223.41	197.54	70.55	268.10	256.81	91.72	348.52
313.56	0.00	313.56	261.30	0.00	261.30	313.56	0.00	313.56	407.63	0.00	407.63
636.53	70.55	707.08	530.44	58.79	589.23	636.53	70.55	707.08	827.49	91.72	919.21
730.47	79.25	809.72	675.39	65.33	740.72	730.47	79.25	809.72	846.06	110.29	956.35
1367.00	149.80	1516.81	1205.83	124.12	1329.95	1367.00	149.80	1516.81	1673.55	202.01	1875.56

Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial Cuota obrera			Almacenista		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
121.24	0.00	121.24	146.33	0.00	146.33	83.62	0.00	83.62	83.62	0.00	83.62
190.96	68.20	259.16	230.47	82.31	312.78	131.70	47.03	178.73	131.70	47.03	178.73
303.11	0.00	303.11	365.82	0.00	365.82	209.04	0.00	209.04	209.04	0.00	209.04

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

615.31	68.20	683.51	742.62	82.31	824.93	424.35	47.03	471.39	424.35	47.03	471.39
717.63	75.80176438	793.43	794.69	96.50	891.18	622.68	52.26	674.94	622.68	52.26	674.94
1332.94	144.00	1476.95	1537.31	178.81	1716.11	1047.03	99.29	1146.32	1047.03	99.29	1146.32

IMPUESTO SOBRE NÓMINA

Total de erogaciones base para el ISN

Concepto	Salarios del periodo	Prima dominical	Prima vacacional	Bonos	Suma
Director general	23,000.00	0	0	0	23,000.00
Más Director financiero	19,000.00	0	0	0	19,000.00
Más Director de Proyectos	19,000.00	0	0	0	19,000.00
Más Vendedor 1	6,000.00	0	0	0	6,000.00
Más Vendedor 2	6,000.00	0	0	0	6,000.00
Más Vendedor 3	5,000.00	0	0	0	5,000.00
Más Aux. administrativo	6,000.00	0	0	0	6,000.00
Más Instalador	7,800.00	0	0	0	7,800.00
Más Aux. técnico instalador	5,800.00	0	0	0	5,800.00
Más Auditor	7,000.00	0	0	0	7,000.00
Más Aux. comercial	4,000.00	0	0	0	4,000.00
Más Almacenista	4,000.00	0	0	0	4,000.00
Total de erogaciones base para el ISN	112,600.00	0	0	0	112,600.00

ISN a pagar

CONCEPTO	IMPORTE
Total de erogaciones base para el ISN	112,600.00
Por: Tasa	2%
Igual: ISN A PAGAR	2,252.00

Impuesto Sobre la Renta / sueldos y salarios

Salarios del periodo

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Días laborados	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Más Días de descanso con goce de sueldo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Más Días de vacaciones tomadas con derecho a goce de sueldo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Igual: Días a considerar	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Por: Cuota diaria	766.67	633.33	633.33	200.00	200.00	166.67	200.00	260.00	193.33	233.33	133.33	133.33
Igual: Salarios ordinarios del periodo	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00
Más Comisiones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Más Horas extras dobles	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Más Horas extras triples	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Más Salario doble por día de descanso laborado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Igual: Salarios del periodo	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00

ISR a pagar

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Más: Salario ordinario del período	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00
Más: Comisiones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Más: Horas extras y salario doble por día de descanso laborado gravado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Igual: Base gravable	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00

ISR A RETENER SUBSIDIO PARA EL EMPLEO A PAGAR

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Menos: Base gravable	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00
Menos: Límite inferior	20,770.30	10,298.36	10,298.36	4,210.42	4,210.42	4,210.42	4,210.42	7,399.43	4,210.42	4,210.42	496.08	496.08
Igual: Excedente del límite inferior	2,229.70	8,701.64	8,701.64	1,789.58	1,789.58	789.58	1,789.58	400.57	1,589.58	2,789.58	3,503.92	3,503.92
Por: Por ciento para aplicarse al excedente del límite inferior	23.52%	21.36%	21.36%	10.88%	10.88%	10.88%	10.88%	16%	10.88%	10.88%	6.40%	6.40%
Igual: Impuesto marginal	524.43	1858.67	1858.67	194.71	194.71	85.91	194.71	64.09	172.95	303.51	224.25	224.25
Más: Cuota fija	3,327.42	1,090.61	1,090.61	247.24	247.24	247.24	247.24	594.21	247.24	247.24	9.52	9.52
Igual: ISR	3,851.85	2,949.28	2,949.28	441.95	441.95	333.15	441.95	658.30	420.19	550.75	233.77	233.77
Menos: Subsidio para el empleo	0	0	0	294.63	294.63	324.87	294.63	0	294.63	253.54	382.46	382.46
Igual: ISR a retener (subsidió para el empleo a pagar)	3,851.85	2,949.28	2,949.28	147.32	147.32	8.28	147.32	658.30	125.56	297.21	-	148.69

Tarifas Impuestos Sobre la Renta de Salarios

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	% Excedente LI
0.01	496.07	-	1.92%
496.08	4,210.41	9.52	6.40%
4,210.42	7,399.42	247.24	10.88%
7,399.43	8,601.50	594.21	16%
8,601.51	10,298.35	786.54	17.92%
10,298.36	20,770.29	1,090.61	21.36%
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52%
32,736.84	62,500.00	6,141.95	30%
62,500.01	83,333.33	15,070.90	32%
83,333.34	250,000.00	21,737.57	34%
250,000.01	En adelante	78,404.23	35%

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0

Ingresos netos de los trabajadores

Prestaciones directas												
Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Más: Salario ordinario del período	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00
Más: Comisiones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Igual: Total de prestaciones directas	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00
Descuentos y retenciones												
ISR a retener	3,851.85	2,949.28	2,949.28	147.32	147.32	8.28	147.32	658.30	125.56	297.21	-	-

Más	Total de cuotas y aportaciones bimestrales (solo del periodo)	270.45	223.41	223.41	70.55	70.55	58.79	70.55	91.72	68.20	82.31	47.03	47.03
Más	Total de cuotas mensuales a cubrir	372.43	303.45	303.45	79.25	79.25	65.33	79.25	110.29	75.80	96.50	52.26	52.26
Igual	Total de descuentos y retenciones	4,494.72	3,476.14	3,476.14	297.12	297.12	132.39	297.12	860.31	269.56	476.01	99.29	99.29
Neto a pagar a los trabajadores													
	Total de prestaciones directas	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00
menos:	Total de descuentos y retenciones	4,494.72	3,476.14	3,476.14	297.12	297.12	132.39	297.12	860.31	269.56	476.01	99.29	99.29
Igual:	Neto a pagar a los trabajadores	18,505.28	15,523.86	15,523.86	5,702.88	5,702.88	4,867.61	5,702.88	6,939.69	5,530.44	6,523.99	3,900.71	3,900.71

COSTO PARA LA EMPRESA DE LA NÓMINA

Erogaciones relacionadas con los servicios personales		
	Concepto	Total
	Total de prestaciones directas	112,600.00
Igual:	Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	112,600.00
Contribuciones de seguridad social		
	Total de cuotas y aportaciones bimestrales (solo del periodo)	11,945.55
Más:	Total de cuotas mensuales a cubrir	11,423.11
Igual:	Contribuciones de seguridad social	23,368.66
Total de erogaciones por la nómina del periodo		
	Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	112,600.00
Más:	Contribuciones de seguridad social	23,368.66
Más:	Impuesto sobre nóminas	2,252.00
Igual:	Total de erogaciones del periodo	138,220.66



CASO PRÁCTICO

PROPUESTA 1

Salarios y prestaciones

Conceptos	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario mensual	11,500.00	9,500.00	9,500.00	3,000.00	3,000.00	2,500.00	3,000.00	3,900.00	2,900.00	3,500.00	2,000.00	2,000.00
Aguinaldo						0						
Días de descanso						1 día de descanso, domingo						
Días de vacaciones con derecho						6 días (primer año)						
Prima vacacional						25%						
Actividades culturales	17% sobre el salario mensual											
Actividades deportivas	10% sobre el salario mensual											
Ayuda para despensa	20% sobre el salario mensual											
Recreación	20% sobre el salario mensual											
Útiles escolares	20% sobre el salario mensual											
Fondo de ahorro	13% sobre el salario mens											
TOTAL DEL SALARIO Y PREVISIÓN SOCIAL	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00
Horas de jornada, según contrato:												
Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario mensual (30 días)	11,500.00	9,500.00	9,500.00	3,000.00	3,000.00	2,500.00	3,000.00	3,900.00	2,900.00	3,500.00	2,000.00	2,000.00
Horas de la jornada según contrato	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Cuota diaria:												
Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario mensual	11,500.00	9,500.00	9,500.00	3,000.00	3,000.00	2,500.00	3,000.00	3,900.00	2,900.00	3,500.00	2,000.00	2,000.00
Entre: Días de pago	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Cuota diaria	383.33	316.67	316.67	100.00	100.00	83.33	100.00	130.00	96.67	116.67	66.67	66.67
Costo por hora ordinaria :												
Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Cuota diaria	383.33	316.67	316.67	100.00	100.00	83.33	100.00	130.00	96.67	116.67	66.67	66.67
Entre: Horas de la jornada laboral	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Igual: Costo por hora ordinaria	47.92	39.58	39.58	12.50	12.50	10.42	12.50	16.25	12.08	14.58	8.33	8.33
Salario correspondiente al periodo vacacional:												
Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario mensual	11,500.00	9,500.00	9,500.00	3,000.00	3,000.00	2,500.00	3,000.00	3,900.00	2,900.00	3,500.00	2,000.00	2,000.00
Entre: Número de días que corresponde al salario	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Salario cuota diaria:	383.33	316.67	316.67	100.00	100.00	83.33	100.00	130.00	96.67	116.67	66.67	66.67
Por: Días de vacaciones a tomar	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Igual: Salario correspondiente al periodo vacacional	2,300.00	1,900.00	1,900.00	600.00	600.00	500.00	600.00	780.00	580.00	700.00	400.00	400.00

Prima vacacional a favor del trabajador :

Importe	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario correspondiente al periodo vacacional	2,300.00	1,900.00	1,900.00	600.00	600.00	500.00	600.00	780.00	580.00	700.00	400.00	400.00
Por: Por ciento de prima vacacional	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%
Igual: Prima vacacional a favor del trabajador	575	475	475	150	150	125	150	195	145	175	100	100

Prima vacacional exenta:	
Concepto	
SMG	67.29
Por: Veces	15
Igual: Prima vacacional exenta	1009.35

Prima vacacional gravada 100% deducible

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista	TOTAL
Prima vacacional a favor del trabajador	575	475	475	150	150	125	150	195	145	175	100	100	2,815.00
Menos: Prima vacacional exenta	575	475	475	150	150	125	150	195	145	175	100	100	2815
Igual: Prima vacacional gravada 100% deducible	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Prima vacacional exenta deducible

Prima vacacional exenta	2815
Por: Por ciento de deducibilidad	53%
Igual: Prima vacacional exenta deducible	1491.95

Prima vacacional exenta no deducible

Prima vacacional exenta	2815
Por: Prima vacacional exenta deducible	1491.95
Igual: Prima vacacional exenta no deducible	1323.05

Vales de despensa base

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Vales de despensa del periodo	2300.00	1900.00	1900.00	600.00	600.00	500.00	600.00	780.00	580.00	700.00	400.00	400.00
Entre: Días de periodo	30.00	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Vales de despensa diario	76.67	63.33	63.33	20.00	20.00	16.67	20.00	26.00	19.33	23.33	13.33	13.33
Contra: Tope exento diario vales de despensa	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92
Igual: Vales de despensa diarios a integrar al SBC	49.75	36.42	36.42	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-13.58

Fondo de ahorro

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Cuota diaria	383.33	316.67	316.67	100.00	100.00	83.33	100.00	130.00	96.67	116.67	66.67	66.67
Por: Días de salario	30.00	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Salarios del periodo	11500.00	9500.00	9500.00	3000.00	3000.00	2500.00	3000.00	3900.00	2900.00	3500.00	2000.00	2000.00
Por: Por ciento de aportación al fondo de ahorro	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13
Igual: Aportaciones al fondo de ahorro	1495.00	1235.00	1235.00	390.00	390.00	325.00	390.00	507.00	377.00	455.00	260.00	260.00

Cuotas del IMSS

Art. 36 LSS

Concepto	Factor de aguinaldo		Factor de prima vacacional		Factor de integración	
	Concepto	Importe	Concepto	Importe	Concepto	Importe

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

	Días de aguinaldo otorgados	15		Días de vacaciones otorgados	6		Factor de aguinaldo	0.0411
Entre:	Días del ejercicio	365	Por	Prima vacacional	25%	Más:	Factor de prima vacacional	0.0041
Igual:	Factor de aguinaldo	0.0411	Igual:	Prima correspondiente a días de vacaciones	1.5	Más:	Unidad	1
			Entre:	Días del ejercicio	365	Igual:	Factor de integración	1.0452
			Igual:	Factor de prima vacacional	0.0041			

Salario base de cotización

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Por: Cuota diaria	433.08	353.08	353.08	100.00	100.00	83.33	100.00	130.00	96.67	116.67	66.67	66.67
Por: Factor de integración	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452
Igual: Salario base de cotización	452.66	369.05	369.05	104.52	104.52	87.10	104.52	135.88	101.04	121.94	69.68	69.68

Cuotas mensuales seguro de riesgos de trabajo cuotas a cubrir

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Por: Salario base de cotización	452.66	452.66	452.66	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	104.52	104.52
Por: Días del mes a cotizar	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	13579.85	13579.85	13579.85	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	3135.62	3135.62
Por: Prima	0.54355%	0.00%	0.54355%	0.54355%	0.00%	0.54355%	0.54355%	0.00%	0.54355%	0.00%	0.54355%	0.54355%
Igual: Cuotas a cubrir	73.81	0	73.81	60.18	0.00	60.18	60.18	0.00	60.18	0.00	17.04	0.00

Concepto	Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Por: Salario base de cotización	104.52	104.52	104.52	87.10	87.10	87.10	104.52	104.52	104.52	135.88	135.88	135.88
Por: Días del mes a cotizar	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	3135.62	3135.62	3135.62	2613.01	2613.01	2613.01	3135.62	3135.62	3135.62	4076.30	4076.30	4076.30
Por: Prima	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%
Igual: Cuotas a cubrir	17.04	0	17.04	14.20	0	14.20	17.04	0	17.04	22.16	0	22.16

Concepto	Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Por: Salario base de cotización	101.04	101.04	101.04	121.94	121.94	121.94	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
Por: Días del mes a cotizar	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	3031.10	3031.10	3031.10	3658.22	3658.22	3658.22	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41
Por: Prima	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%
Igual: Cuotas a cubrir	16.48	0	16.48	19.88	0	19.88	11.36	0	11.36	11.36	0	11.36

Cuotas del seguro de enfermedades y maternidad en dinero

Cuotas a pagar por prestaciones en dinero

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Por: Salario base de cotización	452.66	452.66	452.66	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	104.52	104.52	104.52
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	13579.85	13579.85	13579.85	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	3135.62	3135.62	3135.62
Por: Prima aplicable	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Igual: Cuotas a pagar por prestaciones en dinero 95.06 33.95 129.01 77.50 27.68 105.18 77.50 27.68 105.18 21.95 7.84 29.79

Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo Cuota			Instalador		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	obrero	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
104.52	104.52	104.52	87.10	87.10	87.10	104.52	104.52	104.52	135.88	135.88	135.88
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3135.62	3135.62	3135.62	2613.01	2613.01	2613.01	3135.62	3135.62	3135.62	4076.30	4076.30	4076.30
0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%
21.95	7.84	29.79	18.29	6.53	24.82	21.95	7.84	29.79	28.53	10.19	38.72

Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial Cuota			Almacenista		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	obrero	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
101.04	101.04	101.04	121.94	121.94	121.94	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3031.10	3031.10	3031.10	3658.22	3658.22	3658.22	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41
0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%
21.22	7.58	28.80	25.61	9.15	34.75	14.63	5.23	19.86	14.63	5.23	19.86

En especie, cuota fija

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos Cuota			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	obrero	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
SMGVDF	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: SMMGVDF	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7
Por: Prima aplicable	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%
Igual: Cuota fija a pagar	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81

Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo Cuota			Instalador		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	obrero	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7
20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%
411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81

Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial Cuota			Almacenista		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	obrero	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7
20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%
411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81

Cuota adicional o excedente

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos Cuota			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	obrero	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	452.66	452.66	452.66	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	104.52	104.52	104.52
Menos: 3 SMG	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87
Igual: Excedente	250.79	250.79	250.79	167.18	167.18	167.18	167.18	167.18	167.18	-97.35	-97.35	-97.35
Por: Prima aplicable	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%
Igual: Subtotal	2.76	1.00	3.76	1.84	0.67	2.51	1.84	0.67	2.51	-1.07	-0.39	-1.46
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Cuota adicional a pagar	82.76	30.10	112.86	55.17	20.06	75.23	55.17	20.06	75.23	-32.13	-11.68	-43.81

Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo Cuota			Instalador		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	obrero	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

104.52	104.52	104.52	87.10	87.10	87.10	104.52	104.52	104.52	135.88	135.88	135.88
201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87
-97.35	-97.35	-97.35	-114.77	-114.77	-114.77	-97.35	-97.35	-97.35	-65.99	-65.99	-65.99
1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%
-1.07	-0.39	-1.46	-1.26	-0.46	-1.72	-1.07	-0.39	-1.46	-0.73	-0.26	-0.99
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
-32.13	-11.68	-43.81	-37.87	-13.77	-51.65	-32.13	-11.68	-43.81	-21.78	-7.92	-29.70

Aux. técnico instalador

Auditor

Aux. comercial

Almacenista

Cuota patronal	Cuota obrera		Total	Cuota patronal	Cuota obrera		Total	Cuota patronal	Cuota obrera		Total	Cuota patronal	Cuota obrera		Total
101.04	101.04		101.04	121.94	121.94		121.94	69.68	69.68		69.68	69.68	69.68		69.68
201.87	201.87		201.87	201.87	201.87		201.87	201.87	201.87		201.87	201.87	201.87		201.87
-100.83	-100.83		-100.83	-79.93	-79.93		-79.93	-132.19	-132.19		-132.19	-132.19	-132.19		-132.19
1.10%	0.40%		1.50%	1.10%	0.40%		1.50%	1.10%	0.40%		1.50%	1.10%	0.40%		1.50%
-1.11	-0.40		-1.51	-0.88	-0.32		-1.20	-1.45	-0.53		-1.98	-1.45	-0.53		-1.98
30	30		30	30	30		30	30	30		30	30	30		30
-33.28	-12.10		-45.38	-26.38	-9.59		-35.97	-43.62	-15.86		-59.49	-43.62	-15.86		-59.49

Gastos médicos para pensionados.

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	452.66	452.66	452.66	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	104.52	104.52	104.52
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	13579.85	13579.85	13579.85	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	3135.62	3135.62	3135.62
Por: Prima aplicable	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%
Igual: Cuota gastos médicos para pensionados	142.59	50.92	193.51	116.25	41.52	157.77	116.25	41.52	157.77	32.92	11.76	44.68

Cuota patronal	Cuota obrera		Total	Cuota patronal	Cuota obrera		Total	Cuota patronal	Cuota obrera		Total	Cuota patronal	Cuota obrera		Total
104.52	104.52		104.52	87.10	87.10		87.10	104.52	104.52		104.52	135.88	135.88		135.88
30	30		30	30	30		30	30	30		30	30	30		30
3135.62	3135.62		3135.62	2613.01	2613.01		2613.01	3135.62	3135.62		3135.62	4076.30	4076.30		4076.30
1.05%	0.375%		1.4250%	1.05%	0.375%		1.4250%	1.05%	0.375%		1.4250%	1.05%	0.375%		1.4250%
32.92	11.76		44.68	27.44	9.80		37.24	32.92	11.76		44.68	42.80	15.29		58.09

Aux. técnico instalador

Auditor

Aux. comercial

Almacenista

Cuota patronal	Cuota obrera		Total	Cuota patronal	Cuota obrera		Total	Cuota patronal	Cuota obrera		Total	Cuota patronal	Cuota obrera		Total
101.04	101.04		101.04	121.94	121.94		121.94	69.68	69.68		69.68	69.68	69.68		69.68
30	30		30	30	30		30	30	30		30	30	30		30
3031.10	3031.10		3031.10	3658.22	3658.22		3658.22	2090.41	2090.41		2090.41	2090.41	2090.41		2090.41
1.05%	0.375%		1.4250%	1.05%	0.375%		1.4250%	1.05%	0.375%		1.4250%	1.05%	0.375%		1.4250%
31.83	11.37		43.19	38.41	13.72		52.13	21.95	7.84		29.79	21.95	7.84		29.79

Cuotas a cubrir del seguro de enfermedades y maternidad.

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Total de cuotas obreras a retener	114.97	89.26	89.26	7.92	7.92	16.33	7.92	17.56	6.84	13.27	13.07	13.07
Más Total cuotas patronales a cubrir	732.22	660.73	660.73	434.56	434.56	457.54	434.56	461.37	431.58	449.46	448.40	448.40
Igual: Cuotas a cubrir del seguro de enfermedades y maternidad	847.19	749.99	749.99	442.48	442.48	473.87	442.48	478.93	438.43	462.73	461.46	461.46

Cuotas del seguro de invalidez y vida

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Por:	Salario base de cotización	452.66	452.66	452.66	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	104.52	104.52	104.52
	Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual:	Subtotal	13579.85	13579.85	13579.85	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	3135.62	3135.62	3135.62
Por:	Prima aplicable	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%
Igual:	Cuotas del seguro de invalidez y vida	237.65	84.87	322.52	193.75	69.20	262.94	193.75	69.20	262.94	54.87	19.60	74.47

Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
104.52	104.52	104.52	87.10	87.10	87.10	104.52	104.52	104.52	135.88	135.88	135.88
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3135.62	3135.62	3135.62	2613.01	2613.01	2613.01	3135.62	3135.62	3135.62	4076.30	4076.30	4076.30
1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%
54.87	19.60	74.47	45.73	16.33	62.06	54.87	19.60	74.47	71.34	25.48	96.81

Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
101.04	101.04	101.04	121.94	121.94	121.94	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3031.10	3031.10	3031.10	3658.22	3658.22	3658.22	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41
1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%
53.04	18.94	71.99	64.02	22.86	86.88	36.58	13.07	49.65	36.58	13.07	49.65

Cuotas del seguro de guarderías y prestaciones sociales

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1			
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
Por:	Salario base de cotización	452.66	452.66	452.66	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	104.52	104.52	104.52
	Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	0
Igual:	Subtotal	13579.85	13579.85	13579.85	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	3135.62	3135.62	0.00
Por:	Prima aplicable	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Igual:	Cuotas del seguro de guardería y prestaciones sociales	135.80	0.00	135.80	110.71	0.00	110.71	110.71	0.00	110.71	31.36	0.00	0.00

Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
104.52	104.52	104.52	87.10	87.10	87.10	104.52	104.52	104.52	135.88	135.88	135.88
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3135.62	3135.62	3135.62	2613.01	2613.01	2613.01	3135.62	3135.62	3135.62	4076.30	4076.30	4076.30
1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
31.36	0.00	31.36	26.13	0.00	26.13	31.36	0.00	31.36	40.76	0.00	40.76

Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
101.04	101.04	101.04	121.94	121.94	121.94	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3031.10	3031.10	3031.10	3658.22	3658.22	3658.22	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41
1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
30.31	0.00	30.31	36.58	0.00	36.58	20.90	0.00	20.90	20.90	0.00	20.90

Cuotas obrero - patronales mensuales a pagar

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1			
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	
Más:	Riesgo de trabajo	73.81	0	73.81	60.18	0.00	60.18	60.18	0.00	60.18	17.04	0.00	17.04
	Enfermedades y maternidad	732.22	114.97	847.19	660.73	89.26	749.99	660.73	89.26	749.99	434.56	7.92	442.48
Más:	Invalidez y vida	237.65	84.87	322.52	193.75	69.20	262.94	193.75	69.20	262.94	54.87	19.60	74.47
Más:	Guarderías y prestaciones sociales	135.80	0.00	135.80	110.71	0.00	110.71	110.71	0.00	110.71	31.36	0.00	31.36
Igual:	Total cuotas mensuales a cubrir	1179.48	199.84	1379.33	1025.37	158.45	1183.83	1025.37	158.45	1183.83	537.84	27.51	565.35

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
17.04	0	17.04	14.20	0	14.20	17.04	0	17.04	22.16	0	22.16
434.56	7.92	442.48	457.54	16.33	473.87	434.56	7.92	442.48	461.37	17.56	478.93
54.87	19.60	74.47	45.73	16.33	62.06	54.87	19.60	74.47	71.34	25.48	96.81
31.36	0.00	31.36	26.13	0.00	26.13	31.36	0.00	31.36	40.76	0.00	40.76
537.84	27.51327123	565.35	543.60	32.66	576.27	537.84	27.51	565.35	595.63	43.03	638.66

Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
16.48	0	16.48	19.88	0	19.88	11.36	0	11.36	11.36	0	11.36
431.58	6.84	438.43	449.46	13.27	462.73	448.40	13.07	461.46	448.40	13.07	461.46
53.04	18.94	71.99	64.02	22.86	86.88	36.58	13.07	49.65	36.58	13.07	49.65
30.31	0.00	30.31	36.58	0.00	36.58	20.90	0.00	20.90	20.90	0.00	20.90
531.41	25.78868219	557.20	569.94	36.14	606.08	517.25	26.13	543.38	517.25	26.13	543.38

Cuotas bimestrales calculadas por mes

Cuotas del seguro de cesantía en edad avanzada y vejez retiro

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	452.66	452.66	452.66	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	104.52	104.52	104.52
Días del periodo por el que se calculan las cuotas	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	13579.85	13579.85	13579.85	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	3135.62	3135.62	3135.62
Por: Prima aplicable	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%
Igual: Cuotas de retiro	271.60	0.00	271.60	221.43	0.00	221.43	221.43	0.00	221.43	62.71	0.00	62.71

Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
104.52	104.52	104.52	87.10	87.10	87.10	104.52	104.52	104.52	135.88	135.88	135.88
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3135.62	3135.62	3135.62	2613.01	2613.01	2613.01	3135.62	3135.62	3135.62	4076.30	4076.30	4076.30
2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%
62.71	0.00	62.71	52.26	0.00	52.26	62.71	0.00	62.71	81.53	0.00	81.53

Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
101.04	101.04	101.04	121.94	121.94	121.94	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3031.10	3031.10	3031.10	3658.22	3658.22	3658.22	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41
2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%
60.62	0.00	60.62	73.16	0.00	73.16	41.81	0.00	41.81	41.81	0.00	41.81

Cesantía y vejez

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	452.66	452.66	452.66	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	104.52	104.52	104.52
Días del periodo por el que se calculan las cuotas	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	13579.85	13579.85	13579.85	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	3135.62	3135.62	3135.62
Por: Prima aplicable	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%
Igual: Cuotas por cesantía y vejez	427.77	152.77	580.54	348.75	124.55	473.30	348.75	124.55	473.30	98.77	35.28	134.05

		Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo Cuota obrera			Instalador		
		Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
		104.52	104.52	104.52	87.10	87.10	87.10	104.52	104.52	104.52	135.88	135.88	135.88
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
		3135.62	3135.62	3135.62	2613.01	2613.01	2613.01	3135.62	3135.62	3135.62	4076.30	4076.30	4076.30
		3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%
		98.77	35.28	134.05	82.31	29.40	111.71	98.77	35.28	134.05	128.40	45.86	174.26
		Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial Cuota obrera			Almacenista		
		Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
		101.04	101.04	101.04	121.94	121.94	121.94	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
		3031.10	3031.10	3031.10	3658.22	3658.22	3658.22	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41
		3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%
		95.48	34.10	129.58	115.23	41.15	156.39	65.85	23.52	89.37	65.85	23.52	89.37
Aportaciones al INFONAVIT													
		Director general			Director financiero			Director de Proyectos Cuota obrera			Vendedor 1		
Concepto		Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización		452.66	452.66	452.66	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	369.05	104.52	104.52	104.52
Por:	Días del periodo por el que se calculan las cuotas	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual:	Subtotal	13579.85	13579.85	13579.85	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	11071.36	3135.62	3135.62	3135.62
Por:	Prima aplicable	5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%
Igual:	Cuotas por cesantía y vejez	678.99	0.00	678.99	553.57	0.00	553.57	553.57	0.00	553.57	156.78	0.00	156.78
		Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo Cuota obrera			Instalador		
		Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
		104.52	104.52	104.52	87.10	87.10	87.10	104.52	104.52	104.52	135.88	135.88	135.88
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
		3135.62	3135.62	3135.62	2613.01	2613.01	2613.01	3135.62	3135.62	3135.62	4076.30	4076.30	4076.30
		5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%
		156.78	0.00	156.78	130.65	0.00	130.65	156.78	0.00	156.78	203.82	0.00	203.82
		Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial Cuota obrera			Almacenista		
		Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
		101.04	101.04	101.04	121.94	121.94	121.94	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
		3031.10	3031.10	3031.10	3658.22	3658.22	3658.22	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41
		5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%
		151.55	0.00	151.55	182.91	0.00	182.91	104.52	0.00	104.52	104.52	0.00	104.52
Total cuotas del periodo													
		Director general			Director financiero			Director de Proyectos Cuota obrera			Vendedor 1		
Concepto		Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Retiro		271.60	0.00	271.60	221.43	0.00	221.43	221.43	0.00	221.43	62.71	0.00	62.71
Más:	Cesantía en edad avanzada y vejez	427.77	152.77	580.54	348.75	124.55	473.30	348.75	124.55	473.30	98.77	35.28	134.05
Más:	Aportaciones patronales INFONAVIT	678.99	0.00	678.99	553.57	0.00	553.57	553.57	0.00	553.57	156.78	0.00	156.78
Total de cuotas y aportaciones bimestrales (solo del periodo)		1378.36	152.77	1531.13	1123.74	124.55	1248.30	1123.74	124.55	1248.30	318.27	35.28	353.54
Más:	Total de cuotas mensuales a cubrir	1179.48	199.84	1379.33	1025.37	158.45	1183.83	1025.37	158.45	1183.83	537.84	27.51	565.35
Igual:	Total de cuotas a cubrir	2557.84	352.62	2910.45	2149.12	283.01	2432.12	2149.12	283.01	2432.12	856.10	62.79	918.89
		Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		

Cuota patronal			Cuota obrera			Total			Cuota patronal			Cuota obrera			Total					
62.71	0.00	62.71	52.26	0.00	52.26	62.71	0.00	62.71	81.53	0.00	81.53	128.40	45.86	174.26	203.82	0.00	203.82	458.66	45.86	504.52
98.77	35.28	134.05	82.31	29.40	111.71	98.77	35.28	134.05	128.40	45.86	174.26	203.82	0.00	203.82	458.66	45.86	504.52	582.26	91.72	673.98
156.78	0.00	156.78	130.65	0.00	130.65	156.78	0.00	156.78	203.82	0.00	203.82	203.82	0.00	203.82	458.66	45.86	504.52	656.68	45.86	702.54
318.27	35.28	353.54	265.22	29.40	294.62	318.27	35.28	353.54	413.74	45.86	459.60	413.74	45.86	459.60	917.48	91.72	1009.20	1116.14	137.14	1253.28
537.84	27.51	565.35	543.60	32.66	576.27	537.84	27.51	565.35	595.63	43.03	638.66	595.63	43.03	638.66	1181.26	86.06	1267.32	1476.52	129.09	1605.61
856.10	62.79	918.89	808.82	62.06	870.88	856.10	62.79	918.89	1009.37	88.89	1098.26	1009.37	88.89	1098.26	2018.74	177.78	2196.52	2547.04	215.97	2763.01

Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista								
Cuota patronal			Cuota obrera			Total			Cuota patronal			Cuota obrera			Total		
60.62	0.00	60.62	73.16	0.00	73.16	41.81	0.00	41.81	41.81	0.00	41.81	41.81	0.00	41.81	41.81	0.00	41.81
95.48	34.10	129.58	115.23	41.15	156.39	65.85	23.52	89.37	89.37	65.85	155.22	89.37	65.85	155.22	89.37	65.85	155.22
151.55	0.00	151.55	182.91	0.00	182.91	104.52	0.00	104.52	104.52	0.00	104.52	104.52	0.00	104.52	104.52	0.00	104.52
307.66	34.10	341.76	371.31	41.15	412.46	212.18	23.52	235.69	235.69	212.18	447.87	235.69	212.18	447.87	235.69	212.18	447.87
531.41	25.78868219	557.20	569.94	36.14	606.08	517.25	26.13	543.38	543.38	517.25	1060.63	543.38	517.25	1060.63	543.38	517.25	1060.63
839.07	59.89	898.96	941.25	77.29	1018.54	729.42	49.65	779.07	779.07	729.42	1508.49	779.07	729.42	1508.49	779.07	729.42	1508.49

Previsión social

Sueldo mensual	11,500.00	9,500.00	9,500.00	3,000.00	3,000.00	2,500.00	3,000.00	3,900.00	2,900.00	3,500.00	2,000.00	2,000.00
Previsión Social Limitada												
Actividades culturales	1,955.00	1,615.00	1,615.00	510.00	510.00	425.00	510.00	663.00	493.00	595.00	340.00	340.00
Actividades deportivas	1,150.00	950.00	950.00	300.00	300.00	250.00	300.00	390.00	290.00	350.00	200.00	200.00
Ayuda para despensa	2,300.00	1,900.00	1,900.00	600.00	600.00	500.00	600.00	780.00	580.00	700.00	400.00	400.00
Recreación	2,300.00	1,900.00	1,900.00	600.00	600.00	500.00	600.00	780.00	580.00	700.00	400.00	400.00
Útiles escolares	2,300.00	1,900.00	1,900.00	600.00	600.00	500.00	600.00	780.00	580.00	700.00	400.00	400.00
TOTAL	10005.00	8265.00	8265.00	2610.00	2610.00	2175.00	2610.00	3393.00	2523.00	3045.00	1740.00	1740.00
Previsión Social Ilimitada												
Fondo de ahorro	1495.00	1235.00	1235.00	390.00	390.00	325.00	390.00	507.00	377.00	455.00	260.00	260.00
TOTAL DE PREVISIÓN SOCIAL	11500.00	9500.00	9500.00	3000.00	3000.00	2500.00	3000.00	3900.00	2900.00	3500.00	2000.00	2000.00
TOTAL DE SALARIO	23000.00	19000.00	19000.00	6000.00	6000.00	5000.00	6000.00	7800.00	5800.00	7000.00	4000.00	4000.00

DATOS	PREVISIÓN SOCIAL ANUAL F-VIII ART. 93 LISR	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
	Actividades culturales	23460.00	19380.00	19380.00	6120.00	6120.00	5100.00	6120.00	7956.00	5916.00	7140.00	4080.00	4080.00
	Actividades deportivas	13800.00	11400.00	11400.00	3600.00	3600.00	3000.00	3600.00	4680.00	3480.00	4200.00	2400.00	2400.00
	Ayuda para despensa	27600.00	22800.00	22800.00	7200.00	7200.00	6000.00	7200.00	9360.00	6960.00	8400.00	4800.00	4800.00
	Recreación	27600.00	22800.00	22800.00	7200.00	7200.00	6000.00	7200.00	9360.00	6960.00	8400.00	4800.00	4800.00
	Útiles escolares	27600.00	22800.00	22800.00	7200.00	7200.00	6000.00	7200.00	9360.00	6960.00	8400.00	4800.00	4800.00
	SALARIOS Y PRESTACIONES ANUALES	138000.00	114000.00	114000.00	36000.00	36000.00	30000.00	36000.00	46800.00	34800.00	42000.00	24000.00	24000.00
(+)	PREVISIÓN SOCIAL ANUAL F-VIII ART. 93 LISR	120060.00	99180.00	99180.00	31320.00	31320.00	26100.00	31320.00	40716.00	30276.00	36540.00	20880.00	20880.00
(=)	SUMA	258060.00	213180.00	213180.00	67320.00	67320.00	56100.00	67320.00	87516.00	65076.00	78540.00	44880.00	44880.00
	COMPARAR CONTRA EL LIMITE DE 7 VSMGAAGT	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35

CÁLCULO ANUAL	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3
DATOS: SALARIOS Y PRESTACIONES ANUALES	138000.00	114000.00	114000.00	36000.00	36000.00	30000.00
PREVISIÓN SOCIAL ANUAL F-VI ART. 109 LISR	120060.00	99180.00	99180.00	31320.00	31320.00	26100.00
SALARIOS Y PRESTACIONES ANUALES	138000.00	114000.00	114000.00	36000.00	36000.00	30000.00
(+) PREVISIÓN SOCIAL ANUAL F-VI ART. 109 LISR	120060.00	99180.00	99180.00	31320.00	31320.00	26100.00
(=) SUMA	258060.00	213180.00	213180.00	67320.00	67320.00	56100.00
PASO 1 DETERMINACIÓN DE LA EXENCIÓN GENERAL						
COMPARAR CONTRA EL LIMITE DE 7 VSMGAAGT	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35
COMO LA SUMA ES MAYOR ENTONCES:						

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

SE TIENE LA EXENCIÓN GENERAL DE 1 SMGAAGT	23276.05	23276.05	23276.05	23276.05	23276.05	23276.05			
PASO 2 DETERMINACIÓN DE LA EXENCIÓN ADICIONAL									
SALARIOS Y PRESTACIONES ANUALES	138000.00	114000.00	114000.00	36000.00	36000.00	30000.00			
(+) EXENCIÓN DE 1 SMGAAGT	23276.05	23276.05	23276.05	23276.05	23276.05	23276.05			
(=) SUMA	161276.05	137276.05	137276.05	59276.05	59276.05	53276.05			
COMPARAR CONTRA EL LIMITE DE 7 VSMGAAGT	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35			
COMO LA SUMA NO EXCEDE DEL LIMITE ENTONCES:									
SE TIENE DERECHO A LA EXENCIÓN ADICIONAL									
SUMA	161276.05	137276.05	137276.05	59276.05	59276.05	53276.05			
(-) LIMITE DE 7 VSMGAAGT	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35			
(=) EXENCIÓN ADICIONAL	-1656.30	-25656.30	-25656.30	-103656.30	-103656.30	-109656.30			
PASO 3 RESUMEN									
PREVISIÓN SOCIAL ANUAL F-VI ART. 109 LISR		120060.00		99180.00		99180.00	31320.00	31320.00	26100.00
(-) PREVISIÓN SOCIAL ANUAL EXENTA	23276.05		23276.05	23276.05		23276.05	23276.05	23276.05	23276.05
EXENCIÓN GENERAL DE 1 SMGAAGT	1656.30		25656.30	25656.30		103656.30	103656.30	109656.30	109656.30
EXENCIÓN ADICIONAL		24932.35		48932.35		48932.35	126932.35	126932.35	132932.35
(=) PREVISIÓN SOCIAL ANUAL GRAVADA		95127.65		50247.65		50247.65	0.00	0.00	0.00
NOTA.- La previsión social anual gravada de la Fracc. VI del Art. 109 de la LISR, se deberá sumar a los demás ingresos gravados del ejercicio.		7927.30		4187.30		4187.30			

Aux. administrativo		Instalador		Aux. técnico instalador		Auditor		Aux. comercial		Almacenista
36000.00		46800.00		34800.00		42000.00		24000.00		24000.00
31320.00		40716.00		30276.00		36540.00		20880.00		20880.00
36000.00		46800.00		34800.00		42000.00		24000.00		24000.00
31320.00		40716.00		30276.00		36540.00		20880.00		20880.00
67320.00		87516.00		65076.00		78540.00		44880.00		44880.00
162932.35		162932.35		162932.35		162932.35		162932.35		162932.35
23276.05		23276.05		23276.05		23276.05		23276.05		23276.05
36000.00		46800.00		34800.00		42000.00		24000.00		24000.00
23276.05		23276.05		23276.05		23276.05		23276.05		23276.05
59276.05		70076.05		58076.05		65276.05		47276.05		47276.05
162932.35		162932.35		162932.35		162932.35		162932.35		162932.35
59276.05		70076.05		58076.05		65276.05		47276.05		47276.05
162932.35		162932.35		162932.35		162932.35		162932.35		162932.35
-103656.30		-92856.30		-104856.30		-97656.30		-115656.30		-115656.30

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

		31320.00		40716.00		30276.00		36540.00		20880.00		20880.00
	23276.05		23276.05		23276.05		23276.05		23276.05		23276.05	
	103656.30		92856.30		104856.30		97656.30		115656.30		115656.30	
		126932.35		116132.35		128132.35		120932.35		138932.35		138932.35
		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00

Fondo de ahorro y su deducibilidad

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario	11500.00	9500.00	9500.00	3000.00	3000.00	2500.00	3000.00	3900.00	2900.00	3500.00	2000.00	2000.00
Por: Por ciento de aportación	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13
Igual: Aportación del patrón	1495.00	1235.00	1235.00	390.00	390.00	325.00	390.00	507.00	377.00	455.00	260.00	260.00
Igual: Aportación del trabajador	1495.00	1235.00	1235.00	390.00	390.00	325.00	390.00	507.00	377.00	455.00	260.00	260.00
Contra: Tope de aportación (1.3 SMGV)	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31

IMPUESTO SOBRE NÓMINA

Total de erogaciones base para el ISN

Concepto	Salarios del periodo	Prima dominical	Prima vacacional	Bonos	Suma
Director general	11,500.00	0	0	0	11,500.00
Más Director financiero	9,500.00	0	0	0	9,500.00
Más Director de Proyectos	9,500.00	0	0	0	9,500.00
Más Vendedor 1	3,000.00	0	0	0	3,000.00
Más Vendedor 2	3,000.00	0	0	0	3,000.00
Más Vendedor 3	2,500.00	0	0	0	2,500.00
Más Aux. administrativo	3,000.00	0	0	0	3,000.00
Más Instalador	3,900.00	0	0	0	3,900.00
Más Aux. técnico instalador	2,900.00	0	0	0	2,900.00
Más Auditor	3,500.00	0	0	0	3,500.00
Más Aux. comercial	2,000.00	0	0	0	2,000.00
Más Almacenista	2,000.00	0	0	0	2,000.00
Igual: Total de erogaciones base para el ISN	56,300.00	0	0	0	56,300.00

ISN a pagar

CONCEPTO	IMPORTE
Total de erogaciones base para el ISN	56,300.00
Por: Tasa	2%
Igual: ISN A PAGAR	1,126.00

Impuesto Sobre la Renta / sueldos y salarios

Salarios del periodo

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Días laborados	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Más Días de descanso con goce de sueldo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Más Días de vacaciones tomadas con derecho a goce de sueldo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Igual:	Días a considerar	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Por:	Cuota diaria	383.33	316.67	316.67	100.00	100.00	83.33	100.00	130.00	96.67	116.67	66.67	66.67
Igual:	Salarios ordinarios del periodo	11,500.00	9,500.00	9,500.00	3,000.00	3,000.00	2,500.00	3,000.00	3,900.00	2,900.00	3,500.00	2,000.00	2,000.00
Más:	Comisiones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Más:	Horas extras dobles	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Más:	Horas extras triples	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Más:	Salario doble por día de descanso laborado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Igual:	Salarios del periodo	11,500.00	9,500.00	9,500.00	3,000.00	3,000.00	2,500.00	3,000.00	3,900.00	2,900.00	3,500.00	2,000.00	2,000.00

ISR a pagar

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario ordinario del periodo	11,500.00	9,500.00	9,500.00	3,000.00	3,000.00	2,500.00	3,000.00	3,900.00	2,900.00	3,500.00	2,000.00	2,000.00
Más:	Comisiones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Más:	Horas extras y salario doble por día de descanso laborado gravado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Más:	Previsión social gravada	7927.30	4187.30	4187.30								
Igual:	Base gravable	19,427.30	13,687.30	13,687.30	3,000.00	3,000.00	2,500.00	3,000.00	3,900.00	2,900.00	3,500.00	2,000.00

ISR A RETENER SUBSIDIO PARA EL EMPLEO A PAGAR

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Base gravable	19,427.30	13,687.30	13,687.30	3,000.00	3,000.00	2,500.00	3,000.00	3,900.00	2,900.00	3,500.00	2,000.00	2,000.00
Menos:	Límite inferior	10,298.36	10,298.36	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08	496.07	496.08	496.08	496.08
Igual:	Excedente del límite inferior	9,128.94	3,388.94	2,503.92	2,503.92	2,003.92	2,503.92	3,403.92	2,403.93	3,003.92	1,503.92	1,503.92
Por:	Por ciento para aplicarse al excedente del límite inferior	21.36%	17.92%	21.36%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%
Igual:	Impuesto marginal	1,949.94	607.30	723.88	160.25	160.25	128.25	160.25	217.85	153.85	192.25	96.25
Más:	Cuota fija	1,090.61	1,090.61	1,090.61	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52
Igual:	ISR	3,040.55	1,697.91	1,814.49	169.77	169.77	137.77	169.77	227.37	163.37	201.77	105.77
Menos:	Subsidio para el empleo	0	0	0	406.62	406.62	406.83	406.62	382.46	406.62	392.77	406.83
Igual:	ISR a retener (subsidiado para el empleo a pagar)	3,040.55	1,697.91	1,814.49	236.85	236.85	269.06	236.85	155.09	243.25	191.00	301.06

Tarifas Impuestos Sobre la Renta de Salarios

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	% Excedente LI
0.01	496.07	-	1.92%
496.08	4,210.41	9.52	6.40%
4,210.42	7,399.42	247.24	10.88%
7,399.43	8,601.50	594.21	16%
8,601.51	10,298.35	786.54	17.92%
10,298.36	20,770.29	1,090.61	21.36%
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52%
32,736.84	62,500.00	6,141.95	30%
62,500.01	83,333.33	15,070.90	32%
83,333.34	250,000.00	21,737.57	34%
250,000.01	En adelante	78,404.23	35%

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0

Ingresos netos de los trabajadores

Prestaciones directas												
Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario ordinario del periodo	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00

Más	Comisiones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Igual	Total de prestaciones directas	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00
Descuentos y retenciones													
	ISR a retener	3,040.55	1,697.91	1,814.49	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total de cuotas y aportaciones bimestrales (solo del periodo)												
Más	Total de cuotas mensuales a cubrir	152.77	124.55	124.55	35.28	35.28	29.40	35.28	45.86	34.10	41.15	23.52	23.52
Más	Total de descuentos y retenciones	199.84	158.45	158.45	27.51	27.51	32.66	27.51	43.03	25.79	36.14	26.13	26.13
Igual	Total de descuentos y retenciones	3,393.17	1,980.91	2,097.49	62.79	62.79	62.06	62.79	88.89	59.89	77.29	49.65	49.65
Neto a pagar a los trabajadores													
	Total de prestaciones directas	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00
menos:	Total de descuentos y retenciones	3,393.17	1,980.91	2,097.49	62.79	62.79	62.06	62.79	88.89	59.89	77.29	49.65	49.65
Igual:	Neto a pagar a los trabajadores	19,606.83	17,019.09	16,902.51	5,937.21	5,937.21	4,937.94	5,937.21	7,711.11	5,740.11	6,922.71	3,950.35	3,950.35

COSTO PARA LA EMPRESA DE LA NÓMINA	
Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	
Concepto	Total
Total de prestaciones directas	112,600.00
Igual: Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	112,600.00
Contribuciones de seguridad social	
Total de cuotas y aportaciones bimestrales (solo del periodo)	6,362.92
Más: Total de cuotas mensuales a cubrir	8,118.81
Igual: Contribuciones de seguridad social	14,481.73
Total de erogaciones por la nómina del periodo	
Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	112,600.00
Más: Contribuciones de seguridad social	14,481.73
Más: Impuesto sobre nóminas	1,126.00
Más: Fondo de ahorro	7,319.00
Igual: Total de erogaciones del periodo	135,526.73

CASO PRÁCTICO

PROPUESTA 2

Salarios y prestaciones

Conceptos	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario mensual	7,666.67	6,333.33	6,333.33	2,400.00	2,400.00	2,000.00	2,400.00	2,600.00	2,320.00	2,333.33	2,000.00	2,000.00
Aguinaldo						0						
Días de descanso						1 día de descanso, domingo						
Días de vacaciones con derecho						6 días (primer año)						
Prima vacacional						25%						
Actividades culturales	10% sobre el salario mensual											
Actividades deportivas	10% sobre el salario mensual											
Ayuda para despensa	20% sobre el salario mensual											
Becas educacionales	20% sobre el salario mensual											
Útiles escolares	7% sobre el salario mensual											
seguro de gastos médico mayores	5% sobre el salario mensual											
Ayuda para gasolina	15% sobre el salario mensual											
Fondo de ahorro	13% sobre el salario mens											
TOTAL DEL SALARIO Y PREVISIÓN SOCIAL	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00	4,000.00

Horas de jornada, según contrato:

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario mensual (30 días)	7,666.67	6,333.33	6,333.33	2,400.00	2,400.00	2,000.00	2,400.00	2,600.00	2,320.00	2,333.33	2,000.00	2,000.00
Horas de la jornada según contrato	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

Cuota diaria:

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario mensual	7,666.67	6,333.33	6,333.33	2,400.00	2,400.00	2,000.00	2,400.00	2,600.00	2,320.00	2,333.33	2,000.00	2,000.00
Entre: Días de pago	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Cuota diaria	255.56	211.11	211.11	80.00	80.00	66.67	80.00	86.67	77.33	77.78	66.67	66.67

Costo por hora ordinaria :

Cuota diaria	255.56	211.11	211.11	80.00	80.00	66.67	80.00	86.67	77.33	77.78	66.67	66.67
Entre: Horas de la jornada laboral	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Igual: Costo por hora ordinaria	31.94	26.39	26.39	10.00	10.00	8.33	10.00	10.83	9.67	9.72	8.33	8.33

Salario correspondiente al periodo vacacional:

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario mensual	7,666.67	6,333.33	6,333.33	2,400.00	2,400.00	2,000.00	2,400.00	2,600.00	2,320.00	2,333.33	2,000.00	2,000.00
Entre: Número de días que corresponde al salario	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Salario cuota diaria:	255.56	211.11	211.11	80.00	80.00	66.67	80.00	86.67	77.33	77.78	66.67	66.67
Por: Días de vacaciones a tomar	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Igual: Salario correspondiente al periodo vacacional	1,533.33	1,266.67	1,266.67	480.00	480.00	400.00	480.00	520.00	464.00	466.67	400.00	400.00

Prima vacacional a favor del trabajador :

Importe	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Salario correspondiente al periodo vacacional	1,533.33	1,266.67	1,266.67	480.00	480.00	400.00	480.00	520.00	464.00	466.67	400.00	400.00
Por: Por ciento de prima vacacional	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%
Igual: Prima vacacional a favor del trabajador	383.33	316.67	316.67	120.00	120.00	100.00	120.00	130.00	116.00	116.67	100.00	100.00

Prima vacacional exenta:		
Concepto		
SMG	67.29	
Por: Veces	15	
Igual: Prima vacacional exenta	1009.35	

Prima vacacional gravada 100% deducible

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista	TOTAL
Prima vacacional a favor del trabajador	383.33	316.67	316.67	120	120	100	120	130	116	116.6666667	100	100	2,039.33
Menos: Prima vacacional exenta	383.33	316.66	316.67	100	100	100	120	156	116	140	100	100	2048.66
Igual: Prima vacacional gravada 100% deducible	0	0	0	20	20	0	0	-26	0	-23	0	0	-9

Prima vacacional exenta deducible

Prima vacacional exenta	2048.66	
Por: Por ciento de deducibilidad	53%	
Igual: Prima vacacional exenta deducible	1085.79	

Prima vacacional exenta no deducible

Prima vacacional exenta	2048.66	
Por: Prima vacacional exenta deducible	1085.79	
Igual: Prima vacacional exenta no deducible	962.87	

Vales de despensa base

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Vales de despensa del periodo	1533.33	1266.67	1266.67	480.00	480.00	400.00	480.00	520.00	464.00	466.67	400.00	400.00
Entre: Días del periodo	30.00	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Vales de despensa diario	51.11	42.22	42.22	16.00	16.00	13.33	16.00	17.33	15.47	15.56	13.33	13.33
Contra: Tope exento diario vales de despensa	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92	26.92
Igual: Vales de despensa diarios a integrar al SBC	24.20	15.31	15.31	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fondo de ahorro

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Cuota diaria	255.56	211.11	211.11	80.00	80.00	66.67	80.00	86.67	77.33	77.78	66.67	66.67
Por: Días de salario	30.00	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Salarios del periodo	7666.67	6333.33	6333.33	2400.00	2400.00	2000.00	2400.00	2600.00	2320.00	2333.33	2000.00	2000.00
Por: Por ciento de aportación al fondo de ahorro	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13
Igual: Aportaciones al fondo de ahorro	996.67	823.33	823.33	312.00	312.00	260.00	312.00	338.00	301.60	303.33	260.00	260.00

Cuotas del IMSS

Art. 36 LSS

Concepto	Factor de aguinaldo		Factor de prima vacacional				Factor de integración					
	Concepto	Importe	Concepto	Importe	Concepto	Importe	Concepto	Importe				
Días de aguinaldo otorgados		15	Días de vacaciones otorgados	6	Factor de aguinaldo	0.0411						
Entre: Días del ejercicio		365	Por: Prima vacacional	25%	Más: Factor de prima vacacional	0.0041						
Igual: Factor de aguinaldo		0.0411	Igual: Prima correspondiente a días de vacaciones	1.5	Más: Unidad Factor de integración	1						
			Entre: Días del ejercicio	365	Igual: Factor de integración	1.0452						
			Igual: Factor de prima vacacional	0.0041								
Salario base de cotización												
Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Por: Cuota diaria	279.75	226.42	226.42	80.00	80.00	66.67	80.00	86.67	77.33	77.78	66.67	66.67
Por: Factor de integración	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452	1.0452
Igual: Salario base de cotización	292.40	236.65	236.65	83.62	83.62	69.68	83.62	90.58	80.83	81.29	69.68	69.68
Cuotas mensuales seguro de riesgos de trabajo cuotas a cubrir												
Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Por: Salario base de cotización	292.40	292.40	292.40	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	83.62	83.62	83.62
Por: Días del mes a cotizar	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	8771.91	8771.91	8771.91	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	2508.49	2508.49	2508.49
Por: Prima	0.54355%	0.00%	0.54355%	0.54355%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%
Igual: Cuotas a cubrir	47.68	0	47.68	38.59	0.00	38.59	38.59	0.00	38.59	13.63	0.00	13.63
Concepto	Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Por: Salario base de cotización	83.62	83.62	83.62	69.68	69.68	69.68	83.62	83.62	83.62	90.58	90.58	90.58
Por: Días del mes a cotizar	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	2508.49	2508.49	2508.49	2090.41	2090.41	2090.41	2508.49	2508.49	2508.49	2717.53	2717.53	2717.53
Por: Prima	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%
Igual: Cuotas a cubrir	13.63	0	13.63	11.36	0	11.36	13.63	0	13.63	14.77	0	14.77
Concepto	Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Por: Salario base de cotización	80.83	80.83	80.83	81.29	81.29	81.29	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
Por: Días del mes a cotizar	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	2424.88	2424.88	2424.88	2438.81	2438.81	2438.81	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41
Por: Prima	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%	0.5435500%	0.00%	0.5435500%
Igual: Cuotas a cubrir	13.18	0	13.18	13.26	0	13.26	11.36	0	11.36	11.36	0	11.36

Cuotas del seguro de enfermedades y maternidad en dinero

Cuotas a pagar por prestaciones en dinero.

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	292.40	292.40	292.40	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	83.62	83.62	83.62
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	8771.91	8771.91	8771.91	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	2508.49	2508.49	2508.49
Por: Prima aplicable	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%
Igual: Cuotas a pagar por prestaciones en dinero	61.40	21.93	83.33	49.70	17.75	67.45	49.70	17.75	67.45	17.56	6.27	23.83

Concepto	Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	83.62	83.62	83.62	69.68	69.68	69.68	83.62	83.62	83.62	90.58	90.58	90.58
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	2508.49	2508.49	2508.49	2090.41	2090.41	2090.41	2508.49	2508.49	2508.49	2717.53	2717.53	2717.53
Por: Prima aplicable	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%
Igual: Cuotas a pagar por prestaciones en dinero	17.56	6.27	23.83	14.63	5.23	19.86	17.56	6.27	23.83	19.02	6.79	25.82

Concepto	Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	80.83	80.83	80.83	81.29	81.29	81.29	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	2424.88	2424.88	2424.88	2438.81	2438.81	2438.81	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41
Por: Prima aplicable	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%	0.70%	0.25%	0.95%
Igual: Cuotas a pagar por prestaciones en dinero	16.97	6.06	23.04	17.07	6.10	23.17	14.63	5.23	19.86	14.63	5.23	19.86

En especie, cuota fija

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
SMGVDF	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: SMMGVDF	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7
Por: Prima aplicable	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%
Igual: Cuota fija a pagar	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81

Concepto	Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7
Por: Prima aplicable	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%
Igual: Cuotas a pagar por prestaciones en dinero	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81

Concepto	Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29	67.29
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7	2018.7
Por: Prima aplicable	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%	20.40%	0%	20.400%
Igual: Cuotas a pagar por prestaciones en dinero	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81	411.81	0	411.81

Cuota adicional o excedente

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Menos:	Salario base de cotización	292.40	292.40	292.40	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	83.62	83.62	83.62
Igual:	3 SMG	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87
Por:	Excedente	90.53	90.53	90.53	34.78	34.78	34.78	34.78	34.78	34.78	-118.25	-118.25	-118.25
Por:	Prima aplicable	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%
Igual:	Subtotal	1.00	0.36	1.36	0.38	0.14	0.52	0.38	0.14	0.52	-1.30	-0.47	-1.77
Por:	Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual:	Cuota adicional a pagar	29.87	10.86	40.74	11.48	4.17	15.65	11.48	4.17	15.65	0.00	0.00	0.00

Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
83.62	83.62	83.62	69.68	69.68	69.68	83.62	83.62	83.62	90.58	90.58	90.58
201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87
-118.25	-118.25	-118.25	-132.19	-132.19	-132.19	-118.25	-118.25	-118.25	-111.29	-111.29	-111.29
1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%
-1.30	-0.47	-1.77	-1.45	-0.53	-1.98	-1.30	-0.47	-1.77	-1.22	-0.45	-1.67
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
80.83	80.83	80.83	81.29	81.29	81.29	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87	201.87
-121.04	-121.04	-121.04	-120.58	-120.58	-120.58	-132.19	-132.19	-132.19	-132.19	-132.19	-132.19
1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%	1.10%	0.40%	1.50%
-1.33	-0.48	-1.82	-1.33	-0.48	-1.81	-1.45	-0.53	-1.98	-1.45	-0.53	-1.98
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Gastos médicos para pensionados

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	292.40	292.40	292.40	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	83.62	83.62	83.62
Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Subtotal	8771.91	8771.91	8771.91	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	2508.49	2508.49	2508.49
Por: Prima aplicable	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%
Igual: Cuota gastos médicos para pensionados	92.11	32.89	125.00	74.55	26.62	101.17	74.55	26.62	101.17	26.34	9.41	35.75

Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
83.62	83.62	83.62	69.68	69.68	69.68	83.62	83.62	83.62	90.58	90.58	90.58
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2508.49	2508.49	2508.49	2090.41	2090.41	2090.41	2508.49	2508.49	2508.49	2717.53	2717.53	2717.53
1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%
26.34	9.41	35.75	21.95	7.84	29.79	26.34	9.41	35.75	28.53	10.19	38.72

Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
80.83	80.83	80.83	81.29	81.29	81.29	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2424.88	2424.88	2424.88	2438.81	2438.81	2438.81	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41
1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%	1.05%	0.375%	1.4250%
25.46	9.09	34.55	25.61	9.15	34.75	21.95	7.84	29.79	21.95	7.84	29.79

Cuotas a cubrir del seguro de enfermedades y maternidad

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Total de cuotas obreras a retener	65.69	48.55	48.55	15.68	15.68	13.07	15.68	16.98	15.16	15.24	13.07	13.07

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Más	Total cuotas patronales a cubrir	595.20	547.54	547.54	455.71	455.71	448.40	455.71	459.37	454.25	454.49	448.40	448.40
Igual:	Cuotas a cubrir del seguro de enfermedades y maternidad	660.88	596.08	596.08	471.39	471.39	461.46	471.39	476.36	469.41	469.74	461.46	461.46

Cuotas del seguro de invalidez y vida

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	292.40	292.40	292.40	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	83.62	83.62	83.62
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	8771.91	8771.91	8771.91	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	2508.49	2508.49	2508.49
Por: Prima aplicable	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%
Igual: Cuotas del seguro de invalidez y vida	153.51	54.82	208.33	124.24	44.37	168.62	124.24	44.37	168.62	43.90	15.68	59.58

Concepto	Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	83.62	83.62	83.62	69.68	69.68	69.68	83.62	83.62	83.62	90.58	90.58	90.58
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	2508.49	2508.49	2508.49	2090.41	2090.41	2090.41	2508.49	2508.49	2508.49	2717.53	2717.53	2717.53
Por: Prima aplicable	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%
Igual: Cuotas del seguro de invalidez y vida	43.90	15.68	59.58	36.58	13.07	49.65	43.90	15.68	59.58	47.56	16.98	64.54

Concepto	Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	80.83	80.83	80.83	81.29	81.29	81.29	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	2424.88	2424.88	2424.88	2438.81	2438.81	2438.81	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41
Por: Prima aplicable	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%	1.75%	0.625%	2.375%
Igual: Cuotas del seguro de invalidez y vida	42.44	15.16	57.59	42.68	15.24	57.92	36.58	13.07	49.65	36.58	13.07	49.65

Cuotas del seguro de guarderías y prestaciones sociales

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	292.40	292.40	292.40	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	83.62	83.62	83.62
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	0
Igual: Subtotal	8771.91	8771.91	8771.91	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	2508.49	2508.49	0.00
Por: Prima aplicable	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Igual: Cuotas del seguro de guardería y prestaciones sociales	87.72	0.00	87.72	71.00	0.00	71.00	71.00	0.00	71.00	25.08	0.00	0.00

Concepto	Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	83.62	83.62	83.62	69.68	69.68	69.68	83.62	83.62	83.62	90.58	90.58	90.58
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	2508.49	2508.49	2508.49	2090.41	2090.41	2090.41	2508.49	2508.49	2508.49	2717.53	2717.53	2717.53
Por: Prima aplicable	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Igual: Cuotas del seguro de guardería y prestaciones sociales	25.08	0.00	25.08	20.90	0.00	20.90	25.08	0.00	25.08	27.18	0.00	27.18

Concepto	Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	80.83	80.83	80.83	81.29	81.29	81.29	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
Por: Días del mes	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	2424.88	2424.88	2424.88	2438.81	2438.81	2438.81	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41
Por: Prima aplicable	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Igual: Cuotas del seguro de guardería y prestaciones sociales	24.25	0.00	24.25	24.39	0.00	24.39	20.90	0.00	20.90	20.90	0.00	20.90

Cuotas obrero - patronales mensuales a pagar

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Riesgo de trabajo	47.68	0	47.68	38.59	0.00	38.59	38.59	0.00	38.59	13.63	0.00	13.63
Más: Enfermedades y maternidad	595.20	65.69	660.88	547.54	48.55	596.08	547.54	48.55	596.08	455.71	15.68	471.39
Más: Invalidez y vida	153.51	54.82	208.33	124.24	44.37	168.62	124.24	44.37	168.62	43.90	15.68	59.58
Más: Guarderías y prestaciones sociales	87.72	0.00	87.72	71.00	0.00	71.00	71.00	0.00	71.00	25.08	0.00	25.08
Igual: Total cuotas mensuales a cubrir	884.10	120.51	1004.62	781.36	92.92	874.28	781.36	92.92	874.28	538.33	31.36	569.69

Concepto	Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	13.63	0	13.63	11.36	0	11.36	13.63	0	13.63	14.77	0	14.77
	455.71	15.68	471.39	448.40	13.07	461.46	455.71	15.68	471.39	459.37	16.98	476.36
	43.90	15.68	59.58	36.58	13.07	49.65	43.90	15.68	59.58	47.56	16.98	64.54
	25.08	0.00	25.08	20.90	0.00	20.90	25.08	0.00	25.08	27.18	0.00	27.18
	538.33	31.35616438	569.69	517.25	26.13	543.38	538.33	31.36	569.69	548.87	33.97	582.84

Concepto	Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	13.18	0	13.18	13.26	0	13.26	11.36	0	11.36	11.36	0	11.36
	454.25	15.16	469.41	454.49	15.24	469.74	448.40	13.07	461.46	448.40	13.07	461.46
	42.44	15.16	57.59	42.68	15.24	57.92	36.58	13.07	49.65	36.58	13.07	49.65
	24.25	0.00	24.25	24.39	0.00	24.39	20.90	0.00	20.90	20.90	0.00	20.90
	534.11	30.3109589	564.43	534.82	30.49	565.30	517.25	26.13	543.38	517.25	26.13	543.38

Cuotas bimestrales calculadas por mes

Cuotas del seguro de cesantía en edad avanzada y vejez retiro

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	292.40	292.40	292.40	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	69.68	69.68	69.68
Por: Días del periodo por el que se calculan las cuotas	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	8771.91	8771.91	8771.91	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	2090.41	2090.41	2090.41
Por: Prima aplicable	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%
Igual: Cuotas de retiro	175.44	0.00	175.44	141.99	0.00	141.99	141.99	0.00	141.99	41.81	0.00	41.81

Concepto	Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	83.62	83.62	83.62	108.70	108.70	108.70
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2508.49	2508.49	2508.49	3261.04	3261.04	3261.04
	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%
	41.81	0.00	41.81	41.81	0.00	41.81	50.17	0.00	50.17	65.22	0.00	65.22

Concepto	Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	80.83	80.83	80.83	97.55	97.55	97.55	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	2424.88	2424.88	2424.88	2926.58	2926.58	2926.58	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41
	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%	2.00%	0.00%	2.00%
	48.50	0.00	48.50	58.53	0.00	58.53	41.81	0.00	41.81	41.81	0.00	41.81

Cesantía y vejez

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	292.40	292.40	292.40	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	69.68	69.68	69.68
Por: Días del periodo por el que se calculan las cuotas	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	8771.91	8771.91	8771.91	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	2090.41	2090.41	2090.41
Por: Prima aplicable	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%
Igual: Cuotas por cesantía y vejez	276.32	98.68	375.00	223.64	79.87	303.51	223.64	79.87	303.51	65.85	23.52	89.37

Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	83.62	83.62	83.62	108.70	108.70	108.70
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2508.49	2508.49	2508.49	3261.04	3261.04	3261.04
3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%
65.85	23.52	89.37	65.85	23.52	89.37	79.02	28.22	107.24	102.72	36.69	139.41

Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
80.83	80.83	80.83	97.55	97.55	97.55	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2424.88	2424.88	2424.88	2926.58	2926.58	2926.58	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41
3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%	3.150%	1.1250%	4.2750%
76.38	27.28	103.66	92.19	32.92	125.11	65.85	23.52	89.37	65.85	23.52	89.37

Aportaciones al INFONAVIT

Concepto	Director general			Director financiero			Director de Proyectos			Vendedor 1		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Salario base de cotización	292.40	292.40	292.40	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	236.65	69.68	69.68	69.68
Por: Días del periodo por el que se calculan las cuotas	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Igual: Subtotal	8771.91	8771.91	8771.91	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	7099.58	2090.41	2090.41	2090.41
Por: Prima aplicable	5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%
Igual: Cuotas por cesantía y vejez	438.60	0.00	438.60	354.98	0.00	354.98	354.98	0.00	354.98	104.52	0.00	104.52

Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	83.62	83.62	83.62	108.70	108.70	108.70
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2508.49	2508.49	2508.49	3261.04	3261.04	3261.04
5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%
104.52	0.00	104.52	104.52	0.00	104.52	125.42	0.00	125.42	163.05	0.00	163.05

Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
80.83	80.83	80.83	97.55	97.55	97.55	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68	69.68
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2424.88	2424.88	2424.88	2926.58	2926.58	2926.58	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41	2090.41
5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%	5%	0%	5%
121.24	0.00	121.24	146.33	0.00	146.33	104.52	0.00	104.52	104.52	0.00	104.52

Total cuotas del periodo

Director general Director financiero Director de Proyectos Vendedor 1

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Concepto	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Más: Retiro	175.44	0.00	175.44	141.99	0.00	141.99	141.99	0.00	141.99	41.81	0.00	41.81
Más: Cesantía en edad avanzada y vejez	276.32	98.68	375.00	223.64	79.87	303.51	223.64	79.87	303.51	65.85	23.52	89.37
Más: Aportaciones patronales INFONAVIT	438.60	0.00	438.60	354.98	0.00	354.98	354.98	0.00	354.98	104.52	0.00	104.52
Más: Total de cuotas y aportaciones bimestrales (solo del periodo)	890.35	98.68	989.03	720.61	79.87	800.48	720.61	79.87	800.48	212.18	23.52	235.69
Más: Total de cuotas mensuales a cubrir	884.10	120.51	1004.62	781.36	92.92	874.28	781.36	92.92	874.28	538.33	31.36	569.69
Igual: Total de cuotas a cubrir	1774.45	219.20	1993.65	1501.97	172.79	1674.76	1501.97	172.79	1674.76	750.51	54.87	805.38

	Vendedor 2			Vendedor 3			Aux. administrativo			Instalador		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	41.81	0.00	41.81	41.81	0.00	41.81	50.17	0.00	50.17	65.22	0.00	65.22
	65.85	23.52	89.37	65.85	23.52	89.37	79.02	28.22	107.24	102.72	36.69	139.41
	104.52	0.00	104.52	104.52	0.00	104.52	125.42	0.00	125.42	163.05	0.00	163.05
	212.18	23.52	235.69	212.18	23.52	235.69	254.61	28.22	282.83	331.00	36.69	367.68
	538.33	31.36	569.69	517.25	26.13	543.38	538.33	31.36	569.69	548.87	33.97	582.84
	750.51	54.87	805.38	729.42	49.65	779.07	792.94	59.58	852.52	879.87	70.66	950.53
	Aux. técnico instalador			Auditor			Aux. comercial			Almacenista		
	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	48.50	0.00	48.50	58.53	0.00	58.53	41.81	0.00	41.81	41.81	0.00	41.81
	76.38	27.28	103.66	92.19	32.92	125.11	65.85	23.52	89.37	65.85	23.52	89.37
	121.24	0.00	121.24	146.33	0.00	146.33	104.52	0.00	104.52	104.52	0.00	104.52
	246.12	27.28	273.40	297.05	32.92	329.97	212.18	23.52	235.69	212.18	23.52	235.69
	534.11	30.3109589	564.43	534.82	30.49	565.30	517.25	26.13	543.38	517.25	26.13	543.38
	780.24	57.59	837.83	831.86	63.41	895.27	729.42	49.65	779.07	729.42	49.65	779.07
Previsión social												
	15,743.33	12,588.33	28,331.66	3,600.00	3,600.00	7,200.00	3,600.00	3,600.00	7,200.00	3,480.00	3,480.00	6,960.00
	7,666.67	6,333.33	13,999.99	2,400.00	2,400.00	4,800.00	2,400.00	2,600.00	5,000.00	2,320.00	2,333.33	4,653.33
	1,533.33	1,266.67	2,800.00	360.00	360.00	720.00	360.00	520.00	880.00	348.00	466.67	814.67
	1,533.33	1,266.67	2,800.00	360.00	360.00	720.00	360.00	520.00	880.00	348.00	466.67	814.67
	3066.67	2533.33	5600.00	720.00	720.00	1440.00	720.00	1040.00	1760.00	696.00	933.33	1629.33
	3066.67	2533.33	5600.00	720.00	720.00	1440.00	720.00	1040.00	1760.00	696.00	933.33	1629.33
	1073.33	886.67	1960.00	252.00	252.00	504.00	252.00	364.00	616.00	243.60	326.67	570.27
	2300.00	1900.00	4200.00	540.00	540.00	1080.00	540.00	780.00	1320.00	522.00	700.00	1222.00
	12573.33	10386.67	22960.00	2952.00	2952.00	5904.00	2952.00	4264.00	7216.00	2853.60	3826.67	6680.27
	1993.33	1646.67	3640.00	468.00	468.00	936.00	468.00	676.00	1144.00	606.67	260.00	866.67
	766.67	633.33	1400.00	180.00	180.00	360.00	180.00	260.00	440.00	174.00	233.33	407.33
	15333.33	12666.67	28000.00	3600.00	3600.00	7200.00	3600.00	5200.00	8800.00	4666.67	2000.00	6666.67
	23000.00	19000.00	42000.00	6000.00	6000.00	12000.00	6000.00	7800.00	13800.00	5800.00	7000.00	12800.00

DATOS	PREVISIÓN SOCIAL ANUAL F-VIII ART. 93 LISR	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
	Actividades culturales	18400.00	15200.00	15200.00	4320.00	4320.00	3600.00	4320.00	6240.00	4176.00	5600.00	2400.00	2400.00
	Actividades deportivas	18400.00	15200.00	15200.00	4320.00	4320.00	3600.00	4320.00	6240.00	4176.00	5600.00	2400.00	2400.00
	Ayuda para despensa	36800.00	30400.00	30400.00	8640.00	8640.00	7200.00	8640.00	12480.00	8352.00	11200.00	4800.00	4800.00
	Becas educacionales	36800.00	30400.00	30400.00	8640.00	8640.00	7200.00	8640.00	12480.00	8352.00	11200.00	4800.00	4800.00
	Útiles escolares	12880.00	10640.00	10640.00	3024.00	3024.00	2520.00	3024.00	4368.00	2923.20	3920.00	1680.00	1680.00
	Ayuda para gasolina	2300.00	1900.00	1900.00	540.00	540.00	450.00	540.00	780.00	522.00	700.00	300.00	300.00
	SALARIOS Y PRESTACIONES ANUALES	92000.00	76000.00	76000.00	28800.00	28800.00	24000.00	28800.00	41200.00	27840.00	28000.00	24000.00	24000.00
(+)	PREVISIÓN SOCIAL ANUAL F-VIII ART. 93 LISR	125580.00	103740.00	103740.00	29484.00	29484.00	24570.00	29484.00	42588.00	28501.20	38220.00	16380.00	16380.00
(=)	SUMA	217580.00	179740.00	179740.00	58284.00	58284.00	48570.00	58284.00	73788.00	56341.20	66220.00	40380.00	40380.00
	COMPARAR CONTRA EL LIMITE DE 7 VSMGAAGT	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CÁLCULO ANUAL		Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	
DATOS: SALARIOS Y PRESTACIONES ANUALES		92000.00	76000.00	76000.00	28800.00	28800.00	24000.00	
PREVISIÓN SOCIAL ANUAL F-VIII ART. 93 LISR		125580.00	103740.00	103740.00	29484.00	29484.00	24570.00	
SALARIOS Y PRESTACIONES ANUALES		92000.00	76000.00	76000.00	28800.00	28800.00	24000.00	
(+) PREVISIÓN SOCIAL ANUAL F-VIII ART. 109 LISR		125580.00	103740.00	103740.00	29484.00	29484.00	24570.00	
(=) SUMA		217580.00	179740.00	179740.00	58284.00	58284.00	48570.00	
PASO 1	DETERMINACIÓN DE LA EXENCIÓN GENERAL							
COMPARAR CONTRA EL LIMITE DE 7 VSMGAAGT		162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	
COMO LA SUMA ES MAYOR ENTONCES: SE TIENE LA EXENCIÓN GENERAL DE 1 SMGAAGT		23276.05	23276.05	23276.05	23276.05	23276.05	23276.05	
PASO 2	DETERMINACIÓN DE LA EXENCIÓN ADICIONAL							
SALARIOS Y PRESTACIONES ANUALES		92000.00	76000.00	76000.00	28800.00	28800.00	24000.00	
(+) EXENCIÓN DE 1 SMGAAGT		23276.05	23276.05	23276.05	23276.05	23276.05	23276.05	
(=) SUMA		115276.05	99276.05	99276.05	52076.05	52076.05	47276.05	
COMPARAR CONTRA EL LIMITE DE 7 VSMGAAGT		162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	
COMO LA SUMA NO EXCEDE DEL LIMITE ENTONCES: SE TIENE DERECHO A LA EXENCIÓN ADICIONAL								
SUMA		115276.05	99276.05	99276.05	0.00	0.00	0.00	
(-) LIMITE DE 7 VSMGAAGT		162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	
(=) EXENCIÓN ADICIONAL		-47656.30	-63656.30	-63656.30	-162932.35	-162932.35	-162932.35	
PASO 3	RESUMEN							
PREVISIÓN SOCIAL ANUAL F-VI ART. 93 LISR			125580.00	103740.00	103740.00	29484.00	29484.00	24570.00
(-) PREVISIÓN SOCIAL ANUAL EXENTA		23276.05	23276.05	23276.05	23276.05	23276.05	23276.05	23276.05
EXENCIÓN GENERAL DE 1 SMGAAGT		47656.30	63656.30	63656.30	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35
EXENCIÓN ADICIONAL			70932.35	86932.35	86932.35	186208.40	186208.40	186208.40
(=) PREVISIÓN SOCIAL ANUAL GRAVADA			54647.65	16807.65	16807.65	0.00	0.00	0.00
La previsión social anual gravada de la Fracc. VIII del Art. 93 de la LISR, se deberá sumar a los demás ingresos gravados del ejercicio.			4553.97	1400.64	1400.64	0.00	0.00	0.00

Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
28800.00	31200.00	27840.00	28000.00	24000.00	24000.00
29484.00	42588.00	28501.20	38220.00	16380.00	16380.00
28800.00	31200.00	27840.00	28000.00	24000.00	24000.00
29484.00	42588.00	28501.20	38220.00	16380.00	16380.00
58284.00	73788.00	56341.20	66220.00	40380.00	40380.00
162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35	162932.35

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

23276.05		23276.05		23276.05		23276.05		23276.05		23276.05		23276.05
28800.00		31200.00		27840.00		28000.00		24000.00		24000.00		24000.00
23276.05		23276.05		23276.05		23276.05		23276.05		23276.05		23276.05
52076.05		54476.05		51116.05		51276.05		47276.05		47276.05		47276.05
162932.35		162932.35		162932.35		162932.35		162932.35		162932.35		162932.35
0.00		0.00		0.00		0.00		47276.05		47276.05		47276.05
162932.35		162932.35		162932.35		162932.35		162932.35		162932.35		162932.35
-162932.35		-162932.35		-162932.35		-162932.35		-115656.30		-115656.30		-115656.30
23276.05	29484.00	23276.05	42588.00	23276.05	28501.20	23276.05	38220.00	23276.05	16380.00	23276.05	16380.00	16380.00
162932.35		162932.35		162932.35		162932.35		115656.30		115656.30		115656.30
	186208.40		186208.40		186208.40		186208.40		138932.35		138932.35	138932.35
	0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00	0.00
	0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00	0.00

Fondo de ahorro y su deducibilidad

Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Por: Salario	7666.67	6333.33	6333.33	2400.00	2400.00	2000.00	2400.00	2600.00	2320.00	2333.33	2000.00	2000.00
Por: Por ciento de aportación	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13	0.13
Igual: Aportación del patrón	996.67	823.33	823.33	312.00	312.00	260.00	312.00	338.00	301.60	303.33	260.00	260.00
Igual: Aportación del trabajador	996.67	823.33	823.33	312.00	312.00	260.00	312.00	338.00	301.60	303.33	260.00	260.00
Contra: Tope de aportación (1.3 SMGV)	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31	2624.31

IMPUESTO SOBRE NÓMINA

Total de erogaciones base para el ISN

Concepto	Salarios del periodo	Prima dominical	Prima vacacional	Bonos	Suma
Director general	7,666.67	0	0	0	7,666.67
Más Director financiero	6,333.33	0	0	0	6,333.33
Más Director de Proyectos	6,333.33	0	0	0	6,333.33
Más Vendedor 1	2,400.00	0	0	0	2,400.00
Más Vendedor 2	2,400.00	0	0	0	2,400.00
Más Vendedor 3	2,000.00	0	0	0	2,000.00
Más Aux. administrativo	2,400.00	0	0	0	2,400.00
Más Instalador	2,600.00	0	0	0	2,600.00
Más Aux. técnico instalador	2,320.00	0	0	0	2,320.00
Más Auditor	2,333.33	0	0	0	2,333.33

Más	Aux. comercial	2,000.00	0	0	0	2,000.00
Más	Almacenista	2,000.00	0	0	0	2,000.00
Igual:	Total de erogaciones base para el ISN	40,786.67	0	0	0	40,786.67

ISN a pagar	
CONCEPTO	IMPORTE
Total de erogaciones base para el ISN	40,786.67
Por: Tasa	2%
Igual:	ISN A PAGAR 815.73

Impuesto Sobre la Renta / sueldos y salarios													
Salarios del periodo													
Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista	
Más	Días laborados	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Más	Días de descanso con goce de sueldo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Más	Días de vacaciones tomadas con derecho a goce de sueldo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Igual:	Días a considerar	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Por:	Cuota diaria	255.56	211.11	211.11	80.00	80.00	66.67	80.00	86.67	77.33	77.78	66.67	66.67
Igual:	Salarios ordinarios del periodo	7,666.67	6,333.33	6,333.33	2,400.00	2,400.00	2,000.00	2,400.00	2,600.00	2,320.00	2,333.33	2,000.00	2,000.00
Más:	Comisiones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Más:	Horas extras dobles	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Más:	Horas extras triples	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Más:	Salario doble por día de descanso laborado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Igual:	Salarios del periodo	7,666.67	6,333.33	6,333.33	2,400.00	2,400.00	2,000.00	2,400.00	2,600.00	2,320.00	2,333.33	2,000.00	2,000.00

ISR a pagar													
Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista	
Más:	Salario ordinario del periodo	7,666.67	6,333.33	6,333.33	2,400.00	2,400.00	2,000.00	2,400.00	2,600.00	2,320.00	2,333.33	2,000.00	2,000.00
Más:	Comisiones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Más:	Horas extras y salario doble por día de descanso laborado gravado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Más:	Previsión social gravada	4553.97	1400.64	1400.64	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Igual:	Base gravable	12,220.64	7,733.97	7,733.97	2,400.00	2,400.00	2,000.00	2,400.00	2,600.00	2,320.00	2,333.33	2,000.00	2,000.00

ISR A RETENER SUBSIDIO PARA EL EMPLEO A PAGAR													
Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista	
Menos:	Base gravable	12,220.64	7,733.97	7,733.97	2,400.00	2,400.00	2,000.00	2,400.00	2,600.00	2,320.00	2,333.33	2,000.00	2,000.00
Igual:	Límite inferior	10,298.36	7,399.43	7,399.43	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08	496.07	496.08	496.08	496.08
Igual:	Excedente del límite inferior	1,922.28	334.54	334.54	1,903.92	1,903.92	1,503.92	1,903.92	2,103.92	1,823.93	1,837.25	1,503.92	1,503.92
Por:	Por ciento para aplicarse al excedente del límite inferior	21.36%	16.00%	16.00%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%
Igual:	Impuesto marginal	410.60	53.53	53.53	121.85	121.85	96.25	121.85	134.65	116.73	117.58	96.25	96.25
Más:	Cuota fija	1,090.61	594.21	594.21	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52
Igual:	ISR	1,501.21	647.74	647.74	131.37	131.37	105.77	131.37	144.17	126.25	127.10	105.77	105.77
Menos:	Subsidio para el empleo	0	0	0	406.83	406.83	406.83	406.83	406.83	406.83	406.83	406.83	406.83
Igual:	ISR a retener (subsidio para el empleo a pagar)	1,501.21	647.74	647.74	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tarifas Impuestos Sobre la Renta de Salarios

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto	
--	--

Limite inferior	Limite superior	Cuota fija	% Excedente LI	Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo
				\$	\$	\$
	0.01	496.07	-	0.01	1,768.96	407.02
	496.08	4,210.41	9.52	1,768.97	2,653.38	406.83
	4,210.42	7,399.42	247.24	2,653.39	3,472.84	406.62
	7,399.43	8,601.50	594.21	3,472.85	3,537.87	392.77
	8,601.51	10,298.35	786.54	3,537.88	4,446.16	382.46
	10,298.36	20,770.29	1,090.61	4,446.16	4,717.18	354.23
	20,770.30	32,736.83	3,327.42	4,717.19	5,335.42	324.87
	32,736.84	62,500.00	6,141.95	5,335.43	6,224.67	294.63
	62,500.01	83,333.33	15,070.90	6,224.68	7,113.90	253.54
	83,333.34	250,000.00	21,737.57	7,113.91	7,382.33	217.61
	250,000.01	En adelante	78,404.23	7,382.34	En adelante	0

Ingresos netos de los trabajadores

Prestaciones directas												
Concepto	Director general	Director financiero	Director de Proyectos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Aux. administrativo	Instalador	Aux. técnico instalador	Auditor	Aux. comercial	Almacenista
Más	Salario ordinario del periodo	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00
Más	Comisiones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Igual	Total de prestaciones directas	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00
Descuentos y retenciones												
Más	ISR a retener	1,501.21	647.74	647.74	-	-	-	-	-	-	-	-
Más	Total de cuotas y aportaciones bimestrales (solo del periodo)	98.68	79.87	79.87	23.52	23.52	23.52	28.22	36.69	27.28	32.92	23.52
Más	Total de cuotas mensuales a cubrir	120.51	92.92	92.92	31.36	31.36	26.13	31.36	33.97	30.31	30.49	26.13
Igual	Total de descuentos y retenciones	1,720.40	820.53	820.53	54.87	54.87	49.65	59.58	70.66	57.59	63.41	49.65
Neto a pagar a los trabajadores												
	Total de prestaciones directas	23,000.00	19,000.00	19,000.00	6,000.00	6,000.00	5,000.00	6,000.00	7,800.00	5,800.00	7,000.00	4,000.00
menos:	Total de descuentos y retenciones	1,720.40	820.53	820.53	54.87	54.87	49.65	59.58	70.66	57.59	63.41	49.65
Igual:	Neto a pagar a los trabajadores	21,279.60	18,179.47	18,179.47	5,945.13	5,945.13	4,950.35	5,940.42	7,729.34	5,742.41	6,936.59	3,950.35

COSTO PARA LA EMPRESA DE LA NÓMINA

Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	
Concepto	Total
Total de prestaciones directas	112,600.00
Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	112,600.00

Contribuciones de seguridad social	
Total de cuotas y aportaciones bimestrales (solo del periodo)	4,521.23
Más: Total de cuotas mensuales a cubrir	7,231.37
Igual: Contribuciones de seguridad social	11,752.60

Total de erogaciones por la nómina del periodo	
---	--

	Erogaciones relacionadas con los servicios personales subordinados	112,600.00
Más:	Contribuciones de seguridad social	11,752.60
Más:	Impuesto sobre nóminas	815.73
Más:	Fondo de ahorro	5,302.27
Igual:	Total de erogaciones del periodo	130,470.60

