



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACIÓN No. 8727-08

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE CONTADURÍA

**PROPUESTA DE UN PLAN DE
PREVISIÓN SOCIAL PARA UNA
PEQUEÑA EMPRESA EN LA
CIUDAD DE URUAPAN,
MICHOACÁN.**

Tesis

Que para obtener el título de:

Licenciada en Contaduría

Presenta:

SILVIA PAULINA REYNOSA CHÁVEZ

ASESOR:

L.C. ISMAEL GUADALUPE ATILANO DÍAZ



Uruapan, Michoacán. 11 de mayo de 2011



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

%No intentes ser un hombre de éxito, intenta ser un hombre de valor+

Albert Einstein

En primer lugar quiero agradecer a Dios, que me ha dado la oportunidad de vivir.

Agradezco también a mis padres, que son el regalo más preciado que tengo, y sin los cuales simplemente no existiría, gracias por tanto amor y por nunca dejarme sola, por alentarme a seguir y no caer, no me alcanzaré la vida para agradecerles tanto esfuerzo y sacrificio para poder brindarnos a mis hermanos y a mí una vida digna.

A mis hermanos por su paciencia, alegría, ayuda y compañía, y de los cuales me siento profundamente orgullosa.

A mi familia porque siempre confiaron en mí y me han dado su cariño, además de brindarme sabios consejos. Muy especialmente quiero agradecer a mis abuelos, a los que tengo la dicha de tener aún físicamente y también a los que por decisión de Dios fallecieron durante el transcurso de mi carrera, pero siempre los llevo en mi mente y corazón.

A mis maestros, que más que maestros se convirtieron en amigos, y de quienes he aprendido no sólo cuestiones académicas sino además grandes lecciones de vida. En especial a mi asesor Ismael Guadalupe Atilano Díaz, a quien respeto y guardo una profunda admiración, gracias por su enseñanza, y al profesor José Carlos Minchaca Ochoa, quien en toda la carrera estuvo con nosotros y nos brindó su amistad y grandes enseñanzas.

A mis amigos que me han regalado su tesoro más valioso, su amistad. Juntos hemos reído y hemos llorado, aprendimos a crecer juntos tanto intelectualmente, emocionalmente y profesionalmente, gracias por estar presentes y permitirme estar presente.

A todas las personas que he tenido la oportunidad de conocer, y de quienes directa o indirectamente he aprendido.

¡GRACIAS!

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	..3
CAPÍTULO I	...7
ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA	..7
1.1 Antecedentes de la Empresa	7
1.2 Concepto de Empresa	9
1.3 Importancia de la Empresa	..11
1.4 Clasificación de las Empresas	12
CAPÍTULO II18
PREVISIÓN SOCIAL	..18
2.1 Antecedentes de la previsión social	..18
2.2 Concepto	.21
2.3 Importancia	.24
2.4 La previsión social como derecho constitucional	.24
2.5 Clasificación de la Previsión Social	26
2.6 Tipos de Previsión Social	.26
2.7 Características de la previsión social	.29
2.8 Aspectos Generales para elaborar un plan de previsión social	.29
CAPÍTULO III	...31
LA PREVISIÓN SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA FISCAL	..31
3.1 Deducibilidad en Materia de Impuesto Sobre la Renta (ISR)	.31
3.1.1 La Despensa	..35
3.1.2 Fondo de pensiones o jubilaciones	36
3.1.3 Primas de seguros y gastos médicos	39
3.1.4 Fondo de ahorro	39
3.1.4.1 Cálculo del promedio aritmético	..40
3.1.5 Límites exentos de la Previsión Social, como ingresos para los trabajadores	40
3.1.6 Integración para el salario base para indemnizaciones	.41
3.2 Dedución de Previsión Social para la LIETU	42

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años el mundo ha sido afectado por una serie de crisis económicas que han impedido que muchas empresas puedan crecer, lo que lleva a que aumente el desempleo, además de que en México a partir del año 2010 se incrementaron en gran medida las tasas de los impuestos, por estas razones es conveniente analizar el implemento de un plan de previsión social que pueda ayudar a la empresa a subsistir en el mercado y a que los trabajadores puedan seguir con sus empleos y además obteniendo una mejor calidad de vida.

Lo anterior, no es para evitar cumplir con las obligaciones que tiene la empresa hacia con el fisco, sino para eficientar los recursos con que cuenta la empresa, para que tanto la empresa como el empleado reciban beneficios con la implementación del plan de previsión social.

En la actualidad el otorgar prestaciones de previsión social constituye un elemento importante para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias, así como una importante herramienta para las empresas que deciden otorgarlo a sus trabajadores.

Esta investigación tiene como finalidad el realizar un análisis de las prestaciones de previsión social que podrían proponerse en un plan de previsión social para una empresa dedicada a la elaboración de maquinaria en la ciudad de Uruapan, Michoacán.

Otro de los fines de ésta investigación es el lograr desarrollar un plan de previsión social con el cual, pueda beneficiarse la misma empresa y sus trabajadores, mediante el análisis de las diversas exenciones que manejan las diferentes leyes y proponer el más adecuado plan de previsión social para la

empresa de acuerdo a las características y situaciones en las que se encuentra la misma empresa.

El plan de previsión social tiende a la superación física, económica, social y/o cultural de los trabajadores, que les permita el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia. Es importante tener un plan de previsión social porque de ésta forma los trabajadores obtienen mejores prestaciones por medio de las cuales pueden desarrollarse y elevar su calidad de vida, así como alcanzar su desarrollo personal y profesional, además de que la empresa puede ahorrar en el pago de diferentes cuotas e impuestos y al beneficiar a los trabajadores se beneficia la propia empresa ya que de esta manera se fomenta en ellos el sentido de compromiso y responsabilidad con la entidad, lo que provoca un mejor desarrollo de la misma en el cumplimiento de los fines para los cuales fue creada.

Para obtener los mejores resultados es necesario estudiar las diversas exenciones que se manejan en la ley del seguro social y la ley del impuesto sobre la renta, así como analizar las obligaciones y derechos que tiene la empresa hacia sus trabajadores de acuerdo las ley federal del trabajo, la ley del Infonavit, la ley del impuesto empresarial a la tasa única, etc.

Las hipótesis que se plantean en esta investigación son:

- El plan de previsión social traerá beneficios tanto para una empresa como para sus trabajadores+
- Una empresa que cuenta con un plan de previsión social tiene mayores beneficios para ella y para sus trabajadores que una que no cuenta con uno+

La presente investigación cuenta con cuatro capítulos en los que se va desarrollando el tema, el contenido de los capítulos se explica de manera breve a continuación:

Capítulo I. Se describe de manera general de los antecedentes de la "empresa" como ente económico, así como diferentes conceptos que manejan varios autores acerca del término "empresa", de igual manera se habla de la importancia de la empresa en el aspecto económico y social; por último se menciona la clasificación de las empresas.

Capítulo II. Se dan a conocer los antecedentes que tiene la previsión social, tanto a nivel mundial como a nivel nacional, más adelante se presenta el concepto de previsión social que dan diversos autores, ya que no se encuentra definición precisa en las leyes acerca del término de previsión social; también se analiza la importancia que tiene la previsión social, así como el estudio de la previsión social como un derecho constitucional; el mismo capítulo comprende la clasificación, los tipos y las características con las que cuenta previsión social, además de los aspectos generales para poder elaborar un plan de previsión social.

Capítulo III. Comprende el estudio de las leyes que tienen que ver con la propuesta del plan de previsión social: conceptos deducibles en materia de ISR, límites exentos, cálculo de la previsión social, la no deducibilidad en materia de IETU, la previsión social para el INFONAVIT, la previsión social en la ley del seguro social, y los beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores.

Capítulo IV. Por último en este capítulo se presenta el caso práctico, a través del cual comprobamos lo mencionado acerca de la previsión social, planteando una propuesta de previsión social, realizando previamente el cálculo del otorgamiento de prestaciones por parte de la empresa.

Finalmente se describen las conclusiones que se obtienen como resultado de las hipótesis planeadas al inicio del presente trabajo.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA

El desarrollo de las instituciones económicas y sociales, en particular de la institución empresarial constituyen el punto de reunión más importante para el desarrollo, bienestar y utilización de los potenciales disponibles en un país.

A lo largo de este capítulo se darán a conocer los antecedentes que tiene la empresa desde sus inicios hasta llegar a lo que actualmente conocemos como empresa, además se mencionará el concepto general de empresa, sus características, su importancia y la clasificación de los diferentes tipos de empresa.

1.1 Antecedentes de la Empresa

Se distinguen tres etapas en la evolución histórica de las empresas a partir del fin de las civilizaciones antiguas:

- 1) El concepto de capital estuvo restringido a objetos y mercancías.
- 2) Aparición del dinero
- 3) Aparición de los valores fiduciarios.

El concepto de capital estuvo restringido a objetos y mercancías.

La riqueza de la gente se basaba sobre la posesión de los bienes y el método empleado para esas transacciones era el trueque de objetos, el mercader aportaba los objetos que deseaba comerciar y tomaba directamente aquellos por los que hacía el cambio, el desarrollo de estos negocios estuvo limitado a las necesidades más urgentes. Posteriormente se llevaban a cabo los mercados

ambulantes en donde se intercambiaba mercancía para después marcharse y continuar incrementando sus fortunas, debido a que era complicado cargar con los objetos se comenzó a optar por la utilización de los metales como medio de intercambio, este cambio trajo consigo el aumento de las transacciones comerciales; viéndose los metales como medio de intercambio y no como medio de riqueza en sí.

Aparición del dinero

Los comerciantes adoptaron el manejo de los metales al ver que su uso para el desarrollo de transacciones tenía diversas ventajas como el llevar cuentas por unidades, pagar sus contribuciones con las mismas unidades y calcular por medio de ellos las ganancias o pérdidas. Surge la idea de una ganancia derivada directamente del capital, es aquí donde el trabajador actúa sólo por demandas u órdenes y mediante un salario, mientras que el capitalista produce para almacenamiento o para los mercados.

Aparición de los valores fiduciarios

Durante esta etapa surgen las instituciones financieras destinadas al manejo del dinero (bancos y casas de bolsa) y de aquí aparece el concepto de valores. Con el surgimiento de las empresas modernas el dinero toma una forma elástica que puede satisfacer las necesidades del empresario ya que con una pequeña suma de dinero invertido en una empresa obtiene la posibilidad de tener una renta sin necesidad de poner en actividad un trabajo personal.

Orígenes del concepto de empresa

El fundamento legal que constituye a una empresa es el concepto de persona jurídica colectiva, como un posible sujeto de derechos privados. Este concepto se desarrolló a partir del nacimiento del sistema municipal de gobierno, al final de la República romana. En la ley romana la persona jurídica representa una especie de persona privada subjetiva, un sujeto independiente con la capacidad de poseer diversas propiedades, totalmente distinto de otra persona jurídica previamente existente, incluyendo a los miembros individuales que la componen.

No obstante la constitución de empresas, fue hasta 1871 cuando el estado de Carolina del Norte pudo decretar una ley permitiendo a las sociedades o corporaciones, con objeto de efectuar negocios en términos de igualdad para todos aquellos que desearan utilizarla. Desde entonces las leyes mercantiles o comerciales y el concepto de empresa se ha hecho tan internacional que sobre él se apoya todo tipo de estructura de empresas (industriales, comerciales y de servicio).

1.2 Concepto de empresa

De acuerdo a La definición de distintos autores se retoman para el presente punto, los siguientes:

La empresa es una sociedad mercantil que se dedica a la producción, comercialización, suministro o explotación de bienes y servicios con el fin de obtener un beneficio (LGS)

La empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios+(LFT, art. 16)

La empresa es una unidad de producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de un mercado+(REYES, 2005:154)

La empresa es un conjunto de bienes humanos, materiales y económicos que persiguen un fin último. Los elementos definidores de una organización son un fin u objetivo común, un conjunto de hombres y medios, un esfuerzo combinado y un sistema de dependencias y relaciones.+(VARO, 2007:149)

La empresa puede ser definida como la organización de fuerzas económicas (capital y trabajo) con finalidades de producción de bienes o servicios, dirigida a obtener una ganancia.+(MORLES, 2007:220)

Modernamente se considera a la empresa como un sistema, en el que se integran los siguientes subsistemas: hipótesis económica, gestión y humano. El primero suministra el funcionamiento de la actividad económica de la empresa, en el que se recogen todos los flujos financieros. La gestión define: la forma de tomar decisiones, la ejecución y el control. El subsistema que arroja complejidad a los dos anteriores es el humano, que se expresa por líneas de conducta fundamentales en la autoridad y en la motivación, las cuales influyen poderosamente en la gestión.+(LIDÓN, 1998:122)

Después de analizar las anteriores definiciones se puede concluir que la empresa es un organismo social integrado por los factores humanos, técnicos y materiales, los cuales coordinados y organizados buscan un fin en común, ya sea económico o social.

1.3 Importancia de la Empresa

La empresa es muy importante en la sociedad, y a partir de ahí se pueden destacar dos aspectos principales:

En el aspecto económico

- Unidad generadora de empleos
- Unidad generadora de ingresos o recursos financieros para un individuo, la empresa y para un país
- Unidad productiva que desplaza bienes y/o servicios a un mercado
- Unidad transformadora de productos y/o servicios nuevos
- Unidad de generación y aplicación tecnológica
- Unidad distribuida de riquezas
- Unidad generadora de divisas para un país

En el aspectos social

- Unidad satisfactora de necesidades sociales
- Unidad que permite alcanzar objetivos empresariales, grupales e individuales
- Unidad de agrupación de órganos e individuos que permite darle fuerza en la toma de decisiones
- Unidad que genera estatus
- Unidad de progreso nacional al trabajar en forma conjunta o grupal, para aspirar a entrar en un mercado competitivo
- Unidad generadora de estabilidad económica de todo un país
- Unidad de intercambio de relaciones públicas y diplomáticas
- Unidad generadora de expansión empresarial

La importancia de las empresas varía de acuerdo a la posición en la que se encuentre, pero aún después de verlo de diferentes puntos de vista se puede concluir que la empresa es de vital importancia para el desarrollo de la actividad diaria de las personas.

1.4 Clasificación de las Empresas

La clasificación de las empresas se puede ver desde diversos puntos de vista, los cuales se tratarán a continuación.

Según la actividad o giro

Industriales.

La actividad primordial de este tipo de empresas es la producción de bienes mediante la transformación de la materia o extracción de materias primas.

Las industrias, a su vez, se clasifican en:

- ⌘ Extractivas. Cuando se dedican a la explotación de recursos naturales, ya sea renovables o no renovables. Ejemplos de este tipo de empresas son las pesqueras, madereras, mineras, petroleras, etc.
- ⌘ Manufactureras: Son empresas que transforman la materia prima en productos terminados, y pueden ser:
 - De consumo final. Producen bienes que satisfacen de manera directa las necesidades del consumidor. Por ejemplo: prendas de vestir, alimentos, aparatos eléctricos, etc.
 - De producción. Estas satisfacen a las de consumo final. Ejemplo: maquinaria ligera, productos químicos, etc.

Comerciales

Son intermediarias entre productor y consumidor; su función primordial es la compra/venta de productos terminados. Pueden clasificarse en:

- ✘ Mayoristas: Venden a gran escala o a grandes rasgos.
- ✘ Minoristas (detallistas): Venden al menudeo.
- ✘ Comisionistas: Venden de lo que no es suyo, dan a consignación.

Servicio

Son aquellas que brindan servicio a la comunidad que a su vez se clasifican en:

- ✘ Transporte
- ✘ Turismo
- ✘ Instituciones financieras
- ✘ Servicios públicos (energía, agua, comunicaciones)
- ✘ Servicios privados (asesoría, ventas, publicidad, contable, administrativo)
- ✘ Educación
- ✘ Finanzas
- ✘ Salubridad
- ✘ Estética

Según la forma jurídica

La elección de la forma jurídica condicionará la actividad, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades de la empresa. Atendiendo a la titularidad de la empresa y la responsabilidad legal de sus propietarios. Podemos distinguir:

- ⌘ Empresas individuales: si solo pertenece a una persona. Esta puede responder frente a terceros con todos sus bienes, es decir, con responsabilidad ilimitada, o sólo hasta el monto del aporte para su constitución, en el caso de las empresas individuales de responsabilidad limitada. Es la forma más sencilla de establecer un negocio y suelen ser empresas pequeñas o de carácter familiar.
- ⌘ Cooperativas: que sin poseer ánimo de lucro, son constituidas para satisfacer las necesidades o intereses socioeconómicos de los cooperativistas, quienes también son a la vez trabajadores, y en algunos casos también proveedores y clientes de la empresa.
- ⌘ Comanditarias: las que poseen dos tipos de socios, los colectivos con la característica de responsabilidad limitada y los comanditarios cuya responsabilidad se limita a la aportación de capital efectuado.
- ⌘ Sociedad de Responsabilidad Limitada: los socios propietarios de estas empresas tienen la característica de asumir, una responsabilidad de carácter limitada, respondiendo sólo por capital o patrimonio que aporten a la empresa.
- ⌘ Sociedad Anónima: tienen también el carácter de responsabilidad limitada al capital que aportan, pero poseen la alternativa de tener las puertas abiertas a cualquier persona que desee adquirir acciones de la empresa. Estas empresas pueden realizar ampliaciones de su capital, dentro de las normas que la regulan.

Según su dimensión

No existe unanimidad entre los economistas a la hora de establecer qué es una empresa grande o pequeña, puesto que no existe un criterio único para medir el tamaño de la empresa. Los principales indicadores son: el volumen de ventas, el capital propio, número de trabajadores, beneficios, etc. El más utilizado en la mayoría de los países de la OCDE (Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico) y de la Unión Europea suele ser según el número de trabajadores. Este criterio delimita la magnitud de las empresas de la forma mostrada a continuación:

- ✘ Micro empresa: si posee 10 o menos trabajadores.
- ✘ Pequeña empresa: si tiene un número entre 11 y 50 trabajadores.
- ✘ Mediana empresa: si tiene un número entre 51 y 250 trabajadores.
- ✘ Gran empresa: si posee más de 250 trabajadores.

De esta clasificación surgen los siguientes términos comúnmente utilizados en el ámbito empresarial y económico:

- Pyme: pequeña y mediana empresa
- Mype: micro y pequeña empresa
- Mipyme: micro, pequeña y mediana empresa

Según su ámbito de actuación

En función del ámbito geográfico en el que las empresas realizan su actividad, se pueden distinguir:

1. Empresas locales: las que operan en un pueblo, ciudad o municipio
2. Provinciales: las que operan en el ámbito geográfico de una provincia o estado de un país

3. Regionales: cuando las ventas de la empresa involucran a varias provincias o regiones
4. Nacionales: si sus ventas se realizan en, prácticamente, todo el territorio de un país o nación
5. Multinacionales: cuando la actividad de las empresas se extiende a varios países y el destino de sus recursos puede ser cualquier país. De ésta categoría se puede distinguir una subcategoría de empresa internacional, que es la que realiza su actividad en varios países, pero no efectúa inversiones fuera de las fronteras de origen de la misma.
6. Mundial: son las que realizan sus ventas en todo el mundo

Según la titularidad del capital

Esta se refiere a si el capital está en poder de los particulares o de organismos públicos, categorizándose en tres grupos:

- ✘ Empresa privada: cuando el capital está en manos de accionistas particulares (empresa familiar si es la familia, empresa autogestionada si son los trabajadores, etc.), algunas pueden tener la particularidad de que los propietarios del capital sean a la vez trabajadores de la misma, o clientes o proveedores.
- ✘ Empresa pública: aquella en la que el capital y el control está en manos del Estado, puede ser Nacional, Provincial o Municipal.
- ✘ Empresa mixta: existe cuando la propiedad es compartida entre el Estado y los particulares

Según el destino de los beneficios

Según el destino que la empresa decida otorgar a los beneficios económicos (utilidades) que obtenga, pueden dividirse en dos grupos:

- ✘ Empresas con fines de lucro: aquellas cuyos beneficios o utilidades pasan a poder de los propietarios, accionistas, ò
- ✘ Empresas sin fines de lucro: aquellas en las que los beneficios o utilidades se regresan a la propia empresa para permitir su desarrollo u otros destinos sociales.

De acuerdo a lo estudiado, la empresa constituye la clave del éxito económico y social de una sociedad, ya que por medio de ella se realiza la asignación de recursos disponibles y como se vio las empresas se clasifican en relación a diversos factores en los que se ven involucradas.

Ya que se tiene el conocimiento de lo que es empresa y sus características, ahora se prosigue con el estudio de la previsión social y su relación con la empresa.

CAPÍTULO II

PREVISIÓN SOCIAL

A lo largo del siguiente capítulo se mostrarán los antecedentes que tiene la previsión social así como su manejo el concepto y sus clasificaciones.

2.1 Antecedentes de la previsión social

La previsión social tuvo sus inicios en Europa en el siglo XVIII durante lo que fue la Revolución Industrial, la cual implicó la introducción de las máquinas y nuevas fuentes de energía, así como la aglomeración de los trabajadores en los grandes espacios de trabajo llamados fábricas provocando un gran aumento en los accidentes de trabajo, lo anterior ocasionó una unión de los trabajadores quienes presionaron para que fueran promulgadas normas de protección y tutela: leyes laborales y de seguridad social. El pensamiento de grandes hombres que influenciaron a los obreros, quienes buscaban justicia en su trabajo, a intentar obtenerla por medio de rebeliones en las que se luchaba por las condiciones más humanas para la prestación de los servicios, un derecho individual del trabajo que propiciara un mínimo de justicia social y una previsión social que defendiera a los hombres contra las consecuencias de los infortunios del trabajo. A lo largo del siglo XIX una serie de rebeliones en diversos países europeos lograron que en 1898 se expidiera una ley de accidentes de trabajo, introductora de la teoría de riesgo profesional. Posteriormente en 1914 los trabajadores de los estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del secretario

de estado francés Justin Godard, para que se redactara una carta internacional del trabajo. Fueron los trabajadores de los Estados Unidos de Norteamérica, de Francia y de Inglaterra quienes lucharon por la creación de un órgano internacional que auspiciara la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos. Debido a los sucesos anteriores en el Tratado de Versalles en 1919 se incluyeron dichos aspectos al darse tres razones fundamentales que lograron el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las razones son las siguientes: a) La Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal basada únicamente en la justicia social; b) Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican para gran número de personas la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo; c) La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores. Por lo anterior la creación de la OIT se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz pero su funcionamiento fue inmediato. Con respecto a los puntos anteriores México se había anticipado en esta cuestión con la Constitución de 1917 en la que se operó una transformación colosal en el derecho del trabajo.

La creación de la OIT fue un gran logro de las clases trabajadoras, lo que significó la aparición de la conciencia universal de que el trabajo es el valor primero de la vida social, aquél sobre el cual todo está construido. Fue en el palacio de Luis XIV, donde se decidió la creación de un derecho internacional del trabajo que fuera una garantía para todos los trabajadores.

El derecho internacional del trabajo recogió todas las instituciones básicas y en cuanto a la seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud y de la vida y a la ayuda al hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

Al terminar la segunda guerra mundial y proclamarse la Carta de las Naciones Unidas, en San Francisco en el año de de 1945 se señaló el deber de la Organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social; y poco después en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre en 1948 se recogieron los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana. Además la función de la OIT no se limitaría únicamente al derecho del trabajo sino que también desarrollaría un programa de acción social con colaboración de todos los gobiernos, a fin de contribuir, a la batalla por el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres.

La previsión social en México

En la primera década de nuestro siglo despertó en algunas entidades federativas una preocupación por asegurar la vida de los trabajadores mediante sistemas de seguridad industrial, hubo intentos por establecer la idea del riesgo profesional, pero las leyes permanecieron en la responsabilidad del patrón. Durante el año de 1906 el Partido Liberal formuló en su Programa las proposiciones en cuanto a previsión social: prohibición del trabajo a los menores de catorce años; alojamientos higiénicos a los trabajadores rurales; higiene y

seguridad industrial; e indemnizaciones por los accidentes de trabajo. Pero fue hasta el año de 1914 cuando se crearon decretos sobre el derecho del trabajo y de la previsión social, que producirían la Declaración de derechos sociales de la Constitución de 1917.

En México el concepto de previsión social surge formalmente a partir de 1917 cuando se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la cual se busca el desempeño digno y decoroso de todos los trabajadores que laboren dentro del país. Los artículos 27 y 123 de la Carta Magna de Querétaro fueron producto de una explosión jurídica y social de los hombres del pueblo que venían de la primera gran revolución del siglo XX. A través de diversos artículos publicados en la misma Constitución Mexicana se pretendía que los ciudadanos empleados se sintieran cómodos laborando dentro de las empresas, y las mismas les proporcionaran herramientas para su desarrollo físico, cultural, intelectual y social, y con ello evitar la esclavitud y la manera en que laboraban durante la época de la colonia y la del porfiriato, en la que no respetaban las garantías individuales de los trabajadores.

2.2 Concepto

En nuestra legislación laboral se encuentran diversas disposiciones que utilizan el término de previsión social, pero en ninguna de ellas viene la definición precisa de éste concepto, debido a esto en base a definiciones de varios autores se busca unificar este concepto.

El gasto de previsión social es aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a la 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, cultural e integral+ (IUS, Registro No. 203533, p. 203,1996)

Lic. Mario de la Cueva:

La previsión social es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica al trabajador y le asegura contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia. La previsión social tiene un doble concepto: primeramente es una norma política social, superación del estado liberal o, si se prefiere, es la conducta del Estado que procura la realización del bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajo; la previsión social pertenece a la entraña misma del Derecho del Trabajo; y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana. En segundo término, la realización, cuestión ésta que nos conduce al problema del contenido de la previsión social. La previsión social no puede tener un contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época y dependerán de la intensidad de la política social que persiga el Estado. (BECERRIL ALFONSO, p. 22, 1995)

Lic. Francisco González Díaz Lombardo:

Por Previsión social entendemos el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger íntegramente a los trabajadores y a los que de

los mismos dependen con objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural+ (IDEM, p. 23, 1995)

Dr. Francisco José Martoni:

La seguridad social es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de ampara 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 de salud, pérdida de capacidad del trabajo (enfermedad, vejez, accidentes); 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.+

(IDEM, p. 22, 1995)

Después de analizar las anteriores definiciones de lo que es previsión social se puede proceder a dar una definición propia:

La previsión social son el conjunto de prestaciones que se otorgan los patrones a los trabajadores para colaborar a su bienestar físico, cultural e integral, es decir buscan su desarrollo a nivel personal y social, ya que al estar tranquilo el trabajador y seguro en su futuro incierto, están tranquilos también sus familiares y la gente que lo rodea+

La previsión social busca asegurar a los trabajadores una vida futura en condiciones semejantes a la que conducen los años de trabajo.

2.3 Importancia

Su importancia radica en la seguridad, satisfacción y sentido de lealtad que da a los trabajadores en y hacia el lugar en donde labora. Seguridad porque al brindarle opciones de crecimiento, superación y ahorro el trabajador se siente protegido durante su presente y futuro pues sabe que cuenta con las herramientas para defenderse en caso de que la empresa deje de ocupar de sus servicios. Satisfacción porque puede ofrecerle a su familia una vida digna y decorosa, en la que se puedan desarrollar profesional y socialmente. Y de sentido de lealtad porque al sentirse tranquilo el trabajador en el trabajo más apoyo da a la empresa para que cumpla los objetivos que ésta tiene planeados.

Todo trabajador, sujeto de una relación de trabajo, tiene derecho, cuando sobrevenga una circunstancia que le impida cumplir sus trabajo, a que la sociedad le proporcione los recursos económicos necesarios para que pueda continuar gozando de la misma condición de vida que disfruta y a que se le preste la atención conveniente.

El fundamento último de la previsión social se resume en una fórmula breve: el hombre que entrega a la economía todo lo que la naturaleza le ha dado, tiene derecho a recibir todo lo que la naturaleza le exige para poder vivir, lo mismo en su presente que en su futuro.

2.4 La previsión social como derecho constitucional

La primera obligación del Estado en relación con el derecho al trabajo como derecho social es promover las condiciones más adecuadas para que este derecho pueda ser ejercido. La misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tiene un artículo en el que habla exclusivamente de la Previsión Social,

el cual nos reglamenta el trabajo en general, para que éste sea digno y decoroso, el mismo artículo a su vez nos da origen a la Ley Federal del Trabajo.

Primeramente el artículo 5 de la Constitución Mexicana nos garantiza la libertad que tiene cada individuo para ejercer la profesión que elija, garantizando de esta manera el derecho a la libertad laboral y a la justa retribución.

Por otra parte el título sexto de la Constitución Mexicana denominado "del trabajo y de la previsión social", recoge el artículo 123, considerado el eje central de la legislación mexicana sobre el derecho de los trabajadores, específicamente en el apartado A, fracción XXIX se hace referencia a la previsión social, por su importancia a continuación se transcribe:

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 de 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 + (C.P.E.U.M.)

La inclusión de éste artículo en la Constitución de 1917 reflejó el carácter social por el que se luchó en la Revolución de 1910 y el compromiso del gobierno de México con la protección, promoción y defensa de los derechos de los trabajadores. Sin embargo a pesar de estar establecidos como derechos constitucionales, son muy pocos los empleados que lo reciben, por esa razón los planes de previsión social son una herramienta por medio de la cual los patrones otorgan éstos derechos.

2.5 Clasificación de la Previsión Social

Las prestaciones de previsión social por su naturaleza, esto es, de acuerdo a la manera en que se otorgan se clasifican de dos maneras, las cuales se mencionan a continuación:

- Las directamente ligadas al monto del salario y que se otorgan en porcentaje a éste, es decir, éstas se entregan en base a las actividades que realizan los trabajadores y de acuerdo al monto del salario que reciben, es la cantidad que se entera de previsión social.
- Las que se dan en cantidad fija y no tienen directa con el monto del salario, es decir, se entera la misma cantidad para todos los trabajadores cada día de pago o en cada fecha que se fije en el plan.

2.6 Tipos de Previsión Social

Existen dos tipos de previsión social: legal y voluntaria. La previsión social legal es la que los patrones están obligados a otorgar según la Ley Federal del Trabajo, mientras que la previsión social voluntaria es la que los patrones deciden otorgar libremente sin obligación alguna. En cada una de ellas podemos encontrar diversos conceptos que se otorgan.

Previsión Social Legal

- Vivienda: Proporcionar a los trabajadores la oportunidad de tener un lugar en donde pudieran vivir con su familia
- Salud: Otorgar a los trabajadores la seguridad de que sus condiciones físicas se encuentren bien, y si no poder atenderlas.

- Capacitación y adiestramiento: Habilitar a los trabajadores para poder desempeñar sus labores adecuadamente y de acuerdo a los requerimientos de la época.
- Indemnizaciones: Proporcionar a los trabajadores recursos económicos para subsistir si dejara de laborar para la empresa por alguna u otra razón.
- Guarderías infantiles: Otorgar a las madres y padres de familia la certeza de que sus hijos están seguros y desarrollando adecuadamente su niñez, mientras ellos trabajan.
- Otorgamiento de becas y sostenimiento de escuelas: Dar a los trabajadores la oportunidad de tener una educación adecuada, ya sea por medio de apoyos económicos para el sustento de sus estudios o creando escuelas a las cuales puedan asistir.

Previsión Social Voluntaria

- Reembolso de gastos médicos y hospitalarios: Consiste en devolver al trabajador la cantidad pagada por concepto de gastos médicos y hospitalarios.
- Reembolso de gastos de funeral: Es reintegrar al trabajador la cantidad empleada para pagar gastos funerarios.
- Becas educacionales: Otorgar a los trabajadores o a sus hijos ayudas económicas para que puedan seguir con sus estudios.
- Actividades culturales: Realizar actividades en las que los trabajadores se desarrollen culturalmente.

- Actividades deportivas: Hacer juegos amistosos en los que los trabajadores además de convivir se mantengan sanos físicamente y psicológicamente a través del deporte.
- Ayuda para transporte: Proporcionar ya sea un transporte seguro para los trabajadores o apoyarlos económicamente para que puedan transportarse.
- Gastos de comedor: Apoyar a los empleados que trabajan horario corrido ya sea proporcionándoles comida o dinero para que se alimenten.
- Despensas: Otorgar a los trabajadores ayudas económicas por medios de vales de despensa para que puedan satisfacer sus necesidades primarias.
- Dote matrimonial: Brindar apoyos económicos en caso de que los trabajadores contraigan matrimonio.
- Ayuda por nacimiento: Dar un apoyo económico a los trabajadores tengan hijos recién nacidos para que a éstos no les falte nada.
- Fondo de Ahorro: Crear fondos de ahorro para fomentar en los trabajadores el valor del ahorro y noten así su importancia.
- Seguro de vida: Proporcionar a los trabajadores la certeza de que su familia estará bien en caso de que por alguna razón el trabajador ya no pueda estar con ellos.
- Plan de pensiones: Instaurar un plan para que los trabajadores puedan ir ahorrando para en un futuro cuando ya no puedan trabajar tengan la seguridad de que estarán bien.
- Primas de antigüedad: Crear un fondo de primas de antigüedad para si llegara a darse el caso de que el trabajador deje de laborar para la empresa, poder otorgarle su prima de antigüedad.

2.7 Características de la previsión social

Las dos características principales de la previsión social son:

- Su propósito es otorgar a los subordinados diversos satisfactores (en especie o en dinero) para solventar necesidades presentes o futuras, los cuales elevan el nivel de vida de ellos y de sus familiares
- No son retributivas porque su entrega no está condicionada al servicio efectivo de trabajo de los colaboradores, sino simplemente a que éstos tengan la calidad de trabajadores de la empresa a la cual pertenecen

2.8 Aspectos Generales para elaborar un plan de previsión social

Primeramente para elaborar un plan de previsión social es necesario tomar en consideración diversos aspectos en torno a la empresa y elaborar estudios que ayuden 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 a 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

Entre otras consideraciones el Plan de Previsión Social que se elabore no se registrará ante alguna dependencia gubernamental, pues constituye un convenio que surte efectos entre las partes contratantes, aun cuando, podrían ser objeto de revisión por la SHCP, el IMSS, el Infonavit o las autoridades laborales

Las prestaciones deben siempre planearse, para que éstas sean deducibles para el patrón y exentas para el trabajador, con el objeto de que los beneficios repercutan en ambas partes.

CAPÍTULO III

LA PREVISIÓN SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA FISCAL

Es importante conocer como es considerada la previsión social en las diferentes leyes a las cuales es afecta, es por eso que a lo largo del siguiente capítulo se explicará de manera más detallada dicha afectación y su manejo.

3.1 Deducibilidad en Materia de Impuesto Sobre la Renta (ISR)

Para los trabajadores que se les apoye con un ingreso adicional a través de prestaciones catalogadas como previsión social, estará refiriéndose al artículo octavo penúltimo párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que nos dice:

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 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.

(Art. 8º. Párrafo 5º. LISR, 2010)

Ya que se tiene una definición de lo que se considera previsión social, el artículo 109 de la LISR nos dice que están exentas las prestaciones de previsión social, es decir, 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. Sin embargo, la previsión social tiene límites para poder ser exenta, estos límites se expondrán más adelante.

Para que las prestaciones de previsión social puedan ser deducibles y de ésta manera exentas para la Ley del Impuesto Sobre la Renta, es necesario analizar el artículo 31 fracción XII de la LISR para verificar qué requisitos deben cumplir la previsión social otorgada:

- 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 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 en general de acuerdo al contrato ley de cada sindicato, aún cuando éstas sean distintas
- Para 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 debe cuidar no rebasar el límite que posteriormente se menciona

- Las aportaciones a los fondos de ahorro solo serán deducibles, cuando además de ser generales en relación a lo anteriormente mencionado, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda de 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente a 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 establecen en el Reglamento de la LISR (que más adelante se analizarán)
- 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 parcialidades acordadas. Asimismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores
- Pueden otorgarse a trabajadores sindicalizados, a no sindicalizados o a ambos siempre y cuando sean generales
- Las erogaciones por concepto de primas de seguros de vida y de gastos médicos, 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, no se considerarán para determinar el promedio aritmético mencionado anteriormente

- El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados no podrá exceder de 10 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado al año, excluyendo las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los establecidos por la Ley, y las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida.

El Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 43 nos menciona requisitos adicionales de las partidas de previsión social, dicho artículo nos dice que los gastos que se hagan por este concepto, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 31 fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, además debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con los trabajadores que prestan sus servicios en el extranjero
- Que se efectúen en relación con los trabajadores del contribuyente y si se diera el caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, incluso si fuera un parentesco civil, así como los menores de edad que vivan en el mismo domicilio del trabajador. En caso de prestaciones por fallecimiento, no será necesaria la dependencia económica.

3.1.1 La Despensa

Las despensas familiares que son entregadas a los trabajadores y que consisten en artículos de primera necesidad, constituye un gasto de previsión social para la empresa, ya que dicho gasto sí es de naturaleza análoga a los que se refiere el párrafo primero, fracción VI, artículo 109 de la LISR, ya que es claro que tiene por objeto elevar el nivel económico de los trabajadores y de sus familiares o dependientes, según la Jurisprudencia No. 203520, novena época, Tribunales Colegiados de Circuito, Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, Enero de 1996, p. 140, tesis I.3o.A. J/4, jurisprudencia, Administrativa llamada %mpuesto Sobre la Renta, Despensas Familiares, Gasto de Previsión Social+.

Las despensas deben ser en especie, para poder considerarse previsión social y así ser deducibles de ISR, la Jurisprudencia No. 172535 de la Novena Época, Segunda Sala, Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV, Mayo de 2007, p. 852, tesis 2a./J.58/2007, jurisprudencia, Administrativa llamada %Despensas en Efectivo, no constituyen gastos de previsión social para efectos de su deducción en la determinación del Impuesto Sobre la Renta+. Lo anterior debido a que el uso de la despensa otorgada en efectivo es indefinido, ya que no necesariamente se empleará en la adquisición de alimentos y otros bienes necesarios que aseguren una vida decorosa para el trabajador y su familia.

Además la Jurisprudencia No.197697, novena época, Segunda Sala, Seminario Judicial de la Federación y su gaceta, Tomo VI, Septiembre de 1997, p. 371, 2a./J. 39/97, Jurisprudencia, Administrativa, llamada %Males de despensa, deben considerarse como gastos de previsión social para efectos de su deducción, conforme a la Ley del Impuesto Sobre la Renta+nos menciona que el

concepto de previsión social comprende, por una parte, la atención de futuras contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, y en una acepción complementaria, el otorgar beneficios a la clase social trabajadora para que pueda, de modo integral, alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida. Por lo tanto, debido a que los vales de despensa constituyen un ahorro para el trabajador que los recibe, porque no tendrá que utilizar parte de su salario para adquirir los bienes de consumo de que se trate, pudiendo destinarla a satisfacer otras necesidades o fines, por esto los vales de despensa tienen naturaleza análoga a las otras prestaciones de previsión social, por ende, son igualmente deducibles para efectos del impuesto sobre la renta, siempre que se cumpla con los requisitos y condiciones previstos en la ley.

3.1.2 Fondo de pensiones o jubilaciones

Las pensiones o jubilaciones que podrán ser deducibles serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Instituto Mexicano del Seguro Social, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actuarial de la misma. Además deberán de cumplir los siguientes requisitos:

- 1.) Deberán repartirse uniformemente en diez ejercicios. Dicho cálculo deberá realizarse cada ejercicio en el mes en que se constituyó la reserva
- 2.) La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios o en acciones de sociedades de inversión en instrumentos de deuda. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o en la adquisición o construcción y venta de casas para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social, o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias, o en certificados de participación emitidos por las instituciones fiduciarias, siempre que los dos últimos no exceda del 10% de la reserva a que se refiere esta fracción.
- 3.) Que contemplen la opción para el trabajador de elegir su incorporación al plan de pensiones o jubilaciones de personal que se trate. Obteniendo por escrito la manifestación de afirmación.
- 4.) Que la suma de las aportaciones patronales que se efectúen a favor de cada trabajador y las aportaciones de los propios trabajadores, no excedan del 12.5% del salario anual declarado para los efectos del impuesto del ISR, sin incluir las prestaciones exentas ni los ingresos asimilados a salarios.
- 5.) Que los términos y condiciones del plan de pensiones o jubilaciones del personal de que se trate, tengan una vigencia mínima de 12 meses,

contados a partir de la fecha de la última modificación a dichos términos y condiciones.

- 6.) Que el plan de pensiones o jubilaciones de personal de que se trate, sea administrado por instituciones o sociedades mutualistas de seguros, casas de bolsa, operadoras de sociedades de inversión, sociedades distribuidoras integrales de acciones de sociedades de inversión, administradoras de fondos para el retiro o instituciones de crédito.
- 7.) Que en caso de transferir los fondos de una administradora a otra, sea una análoga y además el trabajador deberá presentar, 15 días antes a la transferencia de dichos fondos y sus rendimientos, un aviso ante la autoridad fiscal correspondiente a su domicilio que contenga el nombre de la nueva institución que administrará sus fondos, con una copia sellada del aviso a la anterior institución administradora.
- 8.) Que las inversiones que constituyan el fondo, deberán valuarse cada año a precio de mercado, en el mes en que se constituyó la reserva, excepto las inversiones en préstamos para adquisición o construcción de vivienda de interés social, en este último caso se considerará el saldo insoluto del préstamo otorgado.
- 9.) El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores para invertirlos, para el pago de pensiones o jubilaciones y primas de antigüedad al personal. Si dispusiere de ellos o de sus rendimientos, para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa establecida en el artículo 10 de la LISR.
- 10.) Lo referido a invertir los fondos no será aplicable si el fondo es manejado por una administradora de fondos para el retiro y los recursos del

mismo son invertidos en una sociedad de inversión especializada de fondos para el retiro.

3.1.3 Primas de seguros y gastos médicos

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.

Además la fracción XIII del artículo 31 de la LISR, nos menciona que para que los pagos de primas por seguros sean deducibles, durante la vigencia de la póliza, no se deben otorgar préstamos a persona alguna, por parte de la aseguradora, con garantía de las sumas aseguradas, de las primas pagadas o de las reservas matemáticas.

3.1.4 Fondo de Ahorro

Los requisitos para deducir las aportaciones a fondos de ahorro, además de los mencionados anteriormente, el RISR nos menciona en su artículo 42, otros más por cumplir:

- 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
- 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 de

valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine

- 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 otorguen más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo 6 meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

3.1.4.1 Cálculo del promedio aritmético

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 dichos trabajadores correspondientes al mismo ejercicio.

3.1.5 Límites exentos de la previsión social, como ingresos para los trabajadores

El artículo 109 de la LISR nos presenta las exenciones que se manejan en dicho impuesto y en el caso de los gastos de previsión social, el párrafo penúltimo de dicho artículo nos dice 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 y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a 7 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 del 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 y el importe de la exención, sea inferior a 7 veces el salario mínimo General de Área Geográfica del contribuyente, elevado al año.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será aplicable tratándose de jubilaciones, pensiones o haberes de retiro que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en las fracciones XII Y XXIII del artículo 31 de la LISR, aún cuando quien otorgue dichas prestaciones de previsión social no sea contribuyente del impuesto sobre la renta establecido en la ley del ISR.

La exención para las aportaciones a fondos de pensiones, jubilaciones y haberes de retiro, no podrá exceder de 9 veces el SMGAG del contribuyente, por el excedente se pagará el impuesto.

3.1.6 Integración para el salario base para indemnizaciones

Las prestaciones de previsión social no integran para el salario base para indemnizaciones porque en atención a lo señalado en el artículo 84 de la LFT sólo integran al salario para efectos de indemnizaciones las cantidades que se

entreguen a los subordinados como contraprestación del trabajo prestado, por tanto las prestaciones de previsión social no se consideran para esos efectos, porque no están vinculadas a la prestación de servicios.

Lo anterior se confirma en resolución emitida por los tribunales laborales bajo el rubro SEGURO DE GASTOS MÉDICOS Y DE VIDA CONTRATADOS POR EL PATRÓN A FAVOR DEL TRABAJADOR. LAS CANTIDADES EROGADAS POR TALES CONCEPTOS NO FORMAN PARTE DEL SALARIO, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XXV, febrero de 2007, pág. 1890. Tesis II.T.300 L. En la parte medular de esta tesis se precisa que: ~~el~~ hecho de que el patrón haya pactado con una aseguradora un beneficio a favor de aquél, consistente en los seguros de gastos médicos y de vida, no lleva a considerar que las cantidades erogadas por esos conceptos integren su salario, por no reunir las características necesarias para estimarlas así, al no percibir las de manera continua y permanente por la prestación de sus servicios, ni tampoco tiene sobre ellas una libre disposición, pues los referidos seguros son prestaciones extralegales a favor del trabajador que se utilizan sólo en caso de que ocurra alguna eventualidad, la que evidentemente no puede ser constante ni permanente; en tal virtud, al no estar dichas prestaciones vinculadas propiamente con el trabajo, sino en términos generales con la relación laboral, no forman parte del salario.+

3.2 Deducción de Previsión Social para la LIETU

En materia del Impuesto Empresarial a la Tasa Única, el artículo 5 de la LIETU en su fracción I, nos dice que unas de las deducciones autorizadas para éste impuesto corresponde a las erogaciones realizadas por la adquisición de

bienes, servicios independientes o uso o goce temporal de bienes, que se utilicen para realizar las actividades por las que está sujeto al impuesto el contribuyente o para la administración de las actividades mencionadas o en la producción, comercialización y distribución de bienes y servicios, que den lugar a los ingresos por los que se daba pagar el IETU. Sin embargo, ésta misma fracción en su párrafo segundo nos menciona que % No serán deducibles las erogaciones que efectúen los contribuyentes y que a su vez para la persona que las reciba sean ingresos en los términos del artículo 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (Ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado)...+ Como consecuencia de que el artículo anterior establece la no deducibilidad del ingreso gravable que percibe el empleado, por ello, el párrafo sexto del artículo 10 de la misma Ley del Impuesto Empresarial a la Tasa Única se permite un acreditamiento por las erogaciones efectivamente pagadas por los contribuyentes por los conceptos de salarios, así como por las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en México, los contribuyentes acreditarán la cantidad que resulte de multiplicar el monto de las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en el período al que corresponda el pago provisional y los ingresos gravados que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta de cada persona a la que se paguen ingresos por conceptos por salarios en el mismo período, por el factor de 0.175. El acreditamiento a que se refiere este párrafo deberá efectuarse deduciendo la cantidad que haya resultado de haber realizado el cálculo anterior al IETU a cargo, y el IETU a cargo se calcula disminuyendo las deducciones autorizadas a los ingresos acumulables, y a lo que resulte se multiplica por el factor correspondiente (.175).

Lo anterior solo será aplicable siempre que los contribuyentes cumplan con la obligación de enterar las retenciones a que se refiere el artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (retenciones mensuales a los salarios) o tratándose de trabajadores que tengan derecho al subsidio para el empleo, efectivamente se entreguen las cantidades que por dicho subsidio corresponda a los trabajadores. Las prestaciones de previsión social se consideran salarios, por lo tanto, se les da el mismo tratamiento, pero en este caso, son exentas, por lo tanto no aplica el acreditamiento a que se refiere el párrafo anterior, ya que la base se tomará solo sobre prestaciones gravadas.

3.3 Previsión social en la Ley del Seguro Social

Para entender lo que se considera qué conceptos integran para el salario base de cotización, primero se tendría que definir lo que es el salario base de cotización, y para esto la Ley del Seguro Social en la facción XVIII del artículo 6, no señala que salario base de cotización es el salario que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la misma ley. En cuanto al salario la Ley Federal del Trabajo maneja un capítulo exclusivamente para hablar de él y la definición de salario nos la en su artículo 82, el cual nos menciona que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y el artículo 84 de la citada ley nos dice que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones,

habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

A pesar de que la previsión social se considera seguridad social, en cuanto a la Ley del Seguro Social, solo algunos conceptos no integran para el salario base de cotización, para más preciso el artículo 27 de la Ley del Seguro Social nos menciona los conceptos que se excluyen para la determinación del Salario Base de Cotización, además de decirnos cuáles son sus límites para no integrar, en los casos en los que haya límites. A continuación se citarán los conceptos que se excluyen para la integración y que forman parte de la previsión social:

- a) Instrumentos de trabajo como herramientas, ropa y similares
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, y el trabajador solo podrá retirarlo como máximo dos veces al año; si por el contrario, la aportación es diferente o se retirase el ahorro más de dos veces al año, integrará para el salario
- c) Cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical
- d) Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- e) Las cuotas que en los términos de la Ley del Seguro Social le corresponda cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa
- f) La alimentación y la habitación cuando no se entreguen en forma gratuita a los trabajadores, y como mínimo los trabajadores deben aportar por cada

una de ellas el 20% del Salario Mínimo General que rija el Distrito Federal. En caso de que el trabajador no pague como mínimo lo señalado o lo reciba gratuitamente, integrará para el salario base de cotización un 25% más de su salario diario por la habitación y un 25% más de su salario diario cuando la alimentación cubra los tres alimentos, si la alimentación no cubre los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33% por cada alimento.

- g) Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del Salario Mínimo General vigente en el Distrito Federal, si rebasara, únicamente integrará para el salario base el excedente del porcentaje establecido
- h) Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de éstos conceptos no rebase el 10% de Salario Base de Cotización, en caso de rebasar, solamente integrará el excedente
- i) Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Para que los anteriores conceptos se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

3.4 Previsión Social para el INFONAVIT

Para efectos del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores el patrón está obligado a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio, según el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo.

El tratamiento de las prestaciones de previsión social por parte del INFONAVIT se encuentra en el artículo 143 de la misma Ley; este artículo regula la integración de salario para los efectos del INFONAVIT, y especifica que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios;

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y las participaciones en las utilidades de las empresas (PTU)
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas
- e) Los premios por asistencia

- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a cargo del trabajador que cubran las empresas

El artículo anterior nos quiere decir que la integración del salario se toma de cualquier concepto que se pague al trabajador por sus servicios, entonces las prestaciones de previsión social, al no tener un carácter remunerativo, y presentarse como una prestación con fines sociales, no deben considerarse como un concepto que integre el salario para efectos del INFONAVIT. Sin embargo, el artículo 29 de la Ley del INFONAVIT, el cual trata de las obligaciones de los patrones, en su fracción II nos dice % en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará el contenido en la Ley del Seguro Social, es decir el descuento del INFONAVIT es en base al Salario Base de Cotización que se determina de acuerdo a la Ley del Seguro Social.

Por lo anterior, existe una dicotomía acerca de la integración de la previsión social en aportaciones al INFONAVIT entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley del INFONAVIT, que nos dice que apliquemos la Ley del Seguro Social, lo que conlleva a realizar una decisión acerca de cuál Ley aplicaríamos, y por lo tanto se elegirá la Ley especial que es la Ley del INFONAVIT y no la LFT.

3.5 La previsión social para el Impuesto Estatal sobre Nómina

En cuanto al Impuesto Sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal, prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón a nivel estatal (en este caso Michoacán), la reglamentación sobre dicho impuesto se encuentra en la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán de Ocampo, a partir del artículo 32, pero para el presente trabajo solo ocuparemos el Artículo 33 en el cual se nos hace mención a lo que gravaría para éste impuesto:

Los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, para los efectos de este impuesto, quedan comprendidos en el concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón. Para los efectos de este impuesto, no quedan comprendidas como conceptos de remuneración a que se refiere el párrafo anterior, las prestaciones siguientes:

a) Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

b) El ahorro, cuando se integre por depósito semanal, quincenal o mensual, por cantidades iguales que aporten trabajador y patrón o cuando se constituya en forma diversa a la señalada, aún cuando el trabajador pueda retirarlo más de dos veces al año;

c) Las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

d) Las aportaciones que el patrón pague a sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, adicionales a las establecidas en las disposiciones de seguridad social que le sean aplicables;

e) Las participaciones en las utilidades de la empresa;

f) La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores, entendiéndose que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

g) Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

h) Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe por cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario;

i) Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;

j) Las remuneraciones por tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo;

k) El pago de becas para trabajadores o para sus hijos, seguro de vida y seguro de gastos médicos, cuando en este último caso se contrate de manera general y sea distinto al de las instituciones de seguridad social;

l) Los viáticos y gastos de representación efectivamente erogados por cuenta del patrón y que hayan sido debidamente comprobados en los mismos términos que, para su deducibilidad requiere la Ley del Impuesto Sobre la Renta;

m) Las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), a la Dirección de Pensiones Civiles del Estado y las del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM); y,

n) Las pensiones y jubilaciones en caso de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

Tampoco formarán parte de las remuneraciones afectas al pago de este Impuesto, las prestaciones que se paguen a los trabajadores, como consecuencia de terminación de la relación laboral, así como las indemnizaciones por incapacidad física.+

Con lo anterior se observa que su gravamen es similar al del IMSS, y cálculo se basa en aplicar la tasa del 2% (Michoacán) a las prestaciones gravadas.

3.6 Beneficios de las Prestaciones de Previsión Social

A los trabajadores

Un plan de previsión bien diseñado, permitirá que las prestaciones que se incluyan sean consideradas para efectos de Impuesto Sobre la Renta, ingresos no acumulables, lo que quiere decir que los ingresos que se obtengan por previsión social no causará el pago del mencionado impuesto.

Por otra parte, el plan permitirá que las prestaciones en él, no integren o integren en pequeñas proporciones el salario base de cotización para efectos de Seguro Social, lo que indica que su cuota al I.M.S.S. no aumentará o que el aumento será mínimo.

Estos beneficios hacen que las prestaciones de previsión social resulten más atractivas para el trabajador que un aumento de sueldo, que sí es considerado ingreso acumulable para efectos del ISR y forma parte del Salario Base de Cotización, lo que implicaría un desembolso adicional por concepto de pago de impuestos y un aumento en las cuotas de Seguridad Social.

Lo anterior permite concluir que las prestaciones de previsión social, siempre que se otorguen de manera que cumplan con todos los requisitos que contemplan las leyes, son de gran ayuda para los trabajadores y su familia, ya que les permite satisfacer sus necesidades básicas y obtener otros beneficios que van más allá del interés económico, como son el desarrollo de actividades culturales, recreativas o deportivas que es lo que en esencia persigue la Previsión Social.

A la empresa

El otorgar prestaciones de previsión social a los trabajadores, implicará necesariamente un desembolso para el patrón, ya que son cantidades adicionales al salario; al hacer el análisis de otorgar este tipo de prestaciones lo puede beneficiar, si son manejadas de manera adecuada, ya que podrían ser deducibles del Impuesto Sobre la Renta en su totalidad y disminuirían el impuesto a pagar por dicho concepto, aunque por otra parte con respecto al Impuesto Empresarial a la Tasa Única no serán deducibles, ya que son exentas para ISR.

Por otra parte algunas de las prestaciones no integran para el Salario Base de Cotización para efectos de Seguro Social e Infonavit, por lo que su aportación a dichos institutos no se verá modificada ampliamente al otorgar prestaciones de previsión social.

Concluyendo, las prestaciones de previsión social son importantes, porque permiten que la empresa en lugar de pagar más impuestos, invierte ese dinero en lo que se podría considerar el %Activo+y %Cliente+más importante de la empresa: su personal, que al tener una compensación más adecuada por su trabajo se

sentirá más motivado a seguir perteneciendo a la empresa y permanecer en ella y a desarrollar su labor de una manera más eficiente.

CAPÍTULO IV

CASO PRÁCTICO

Una vez realizada la investigación se procede a la aplicación de lo estudiado, y durante este capítulo se analizará a la empresa y se hará la propuesta del plan de previsión social.

4.1 Antecedentes de la Empresa

La empresa es una Sociedad Anónima de Capital Variable, se fundó en el año de 1970 en la ciudad de Uruapan, Michoacán, México. Desde ese entonces se dedica al diseño, fabricación, reparación y mantenimiento de diversa maquinaria agroindustrial a nivel estatal.

La empresa cuenta con maquinaria, equipo y herramientas de alta tecnología, así como personal capacitado y de experiencia en el ramo agroindustrial. Hoy en día ha permitido brindar un servicio que cumple con las necesidades, requerimientos y expectativas de los clientes a nivel nacional e internacional.

4.2 Aspectos Generales de la Empresa

Misión

Su misión es fabricar maquinaria, equipo y refacciones para la agroindustria aplicando tecnología de vanguardia que les permita ofrecer productos y servicios de calidad, que cumplan con las expectativas de sus clientes.

Visión

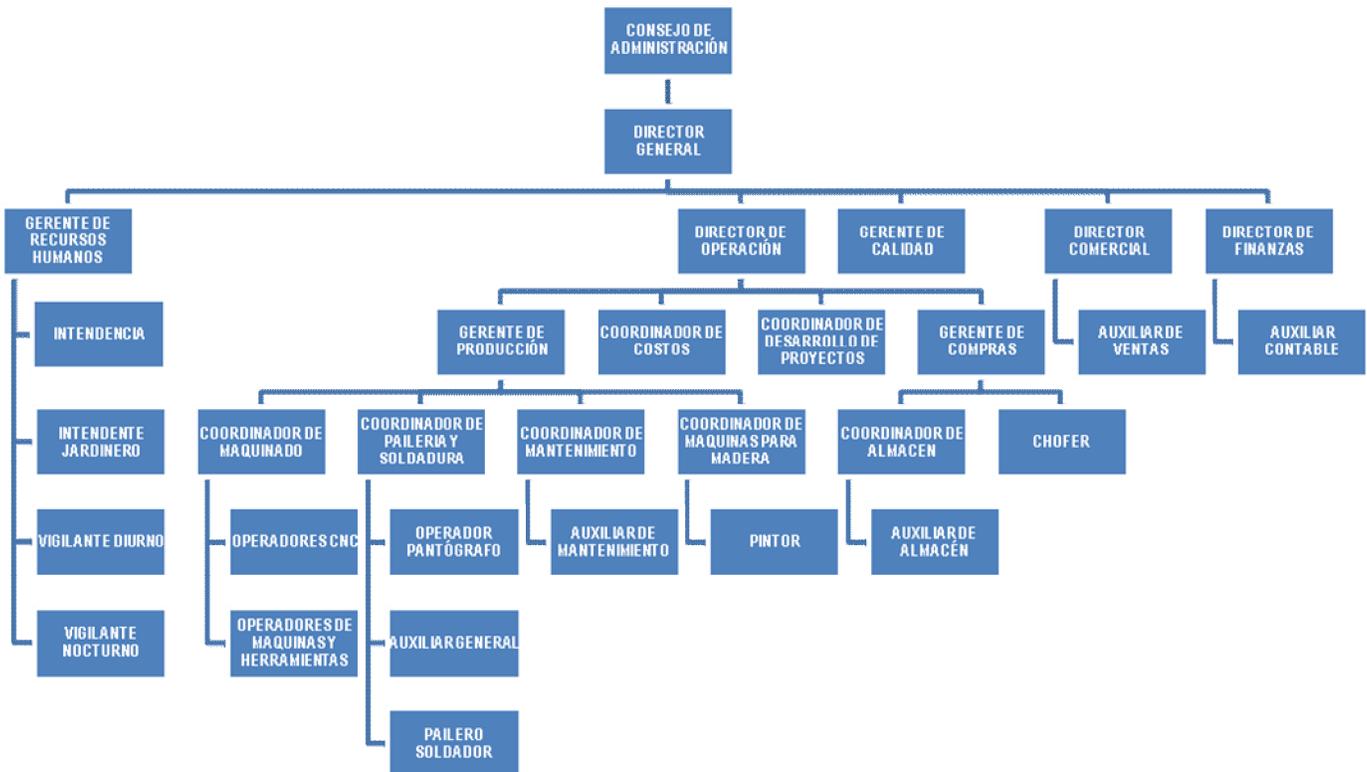
La visión de la empresa es ser líder a nivel nacional en la fabricación de maquinaria permitiéndoles satisfacer las necesidades de sus clientes, proveedores, colaboradores y ser en quien sus accionistas confíen, contribuyendo al desarrollo de la región y de México.

Productos que ofrecen:

- Molinos trituradores astilladores
- Máquina seleccionadoras
- Cortadoras de fruta
- Lavadoras de fruta
- Despulpadoras de fruta y verdura
- Aserraderos
- Marmitas (Ollas en las cuales se cocen productos alimenticios)
- Descortezadoras
- Tanques atmosféricos de cualquier capacidad
- Mezcladoras de doble listón
- Bandas de selección manual
- Intercambiadores de calor
- Cribado de cualquier capacidad
- Llenadoras automáticas
- Alimentadores dosificadores
- Bombas de transferencia
- Recipientes a presión
- Deshidratadoras

La empresa se dedica a la fabricación de maquinaria agroindustrial, ya sea de modelos que la empresa ha realizado anteriormente o a partir de peticiones de los mismos clientes, quienes solicitan maquinaria de determinada forma y con funciones específicas.

Organigrama



4.3 Condiciones Actuales

En el siguiente cuadro, se describe cuánto se paga diariamente por puesto actualmente y cuántas personas laboran en cada puesto.

Puesto	Núm. Trab.	Sueldo Diario Actual
Director General	1	285.00
Gerente de Recursos Humanos	1	164.00
Intendencia	2	68.50
Intendente Jardinero	1	89.00
Vigilante	2	119.00
Gerente de Calidad	1	273.00
Director Comercial	1	214.50
Auxiliar Ventas	2	168.50
Director de Finanzas	1	280.00
Auxiliar Contable	2	168.50
Director de Operación	1	292.00
Coordinador de Desarrollo de Proyectos	1	279.50
Coordinador de Costos	1	251.50
Gerente de Compras	1	168.50
Chofer	1	99.00
Coordinador de Almacén	1	206.00
Auxiliar de Almacén	2	135.50
Coordinador de Maquinado	1	293.00
Operadores CNC	1	207.00
Operadores de Máquinas y Herramientas	6	151.00
Coordinador de Pailería y Soldadura	1	280.00
Operador Pantógrafo	1	195.50
Auxiliar General	6	178.00
Pailero Soldador	11	142.50
Coordinador de Mantenimiento	1	251.50
Auxiliar de Mantenimiento	1	168.00
Coordinador de Máquinas para Madera	1	242.50
Pintor	1	214.00

Prestaciones Actuales

Actualmente la empresa otorga ciertas prestaciones, las cuales se describen a continuación:

- Premio de Puntualidad de 10% sobre el Salario Diario
- Premio de Asistencia de 10% sobre el Salario Diario
- Fondo de Ahorro de 10%, tomando en cuenta el tope que limita la LISR

En total las percepciones y deducciones diarias se integran de la siguiente forma:

PUESTO	SUELDO	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	NETO A PAGAR
Director General	\$ 1,995.00	\$ 2,394.00	\$ 61.58	\$ 2,332.42
Gerente de Recursos Humanos	\$ 1,148.00	\$ 1,377.60	\$ 25.66	\$ 1,351.94
Intendencia	\$ 479.50	\$ 575.40	-\$ 41.92	\$ 617.32
Intendente Jardinero	\$ 623.00	\$ 747.60	-\$ 26.70	\$ 774.30
Vigilante	\$ 833.00	\$ 999.60	-\$ 49.56	\$ 1,049.16
Gerente de Calidad	\$ 1,911.00	\$ 2,293.20	\$ 119.31	\$ 2,173.89
Director Comercial	\$ 1,501.50	\$ 1,801.80	\$ 59.38	\$ 1,742.42
Auxiliar Ventas	\$ 1,179.50	\$ 1,415.40	\$ 30.85	\$ 1,384.55
Director de Finanzas	\$ 1,960.00	\$ 2,352.00	\$ 133.09	\$ 2,218.91
Auxiliar Contable	\$ 1,179.50	\$ 1,415.40	\$ 31.00	\$ 1,384.40
Director de Operación	\$ 2,044.00	\$ 2,452.80	\$ 78.17	\$ 2,374.63
Coordinador de Desarrollo de Proyectos	\$ 1,956.50	\$ 2,347.80	\$ 132.03	\$ 2,215.77
Coordinador de Costos	\$ 1,760.50	\$ 2,112.60	\$ 76.76	\$ 2,035.84
Gerente de Compras	\$ 1,179.50	\$ 1,415.40	\$ 31.00	\$ 1,384.40
Chofer	\$ 693.00	\$ 831.60	-\$ 14.02	\$ 845.62
Coordinador de Almacén	\$ 1,442.00	\$ 1,730.40	\$ 44.46	\$ 1,685.94
Auxiliar de Almacén	\$ 948.50	\$ 1,138.20	-\$ 23.64	\$ 1,161.84
Coordinador de Maquinado	\$ 2,051.00	\$ 2,461.20	\$ 80.63	\$ 2,380.57
Operadores CNC	\$ 1,449.00	\$ 1,738.80	\$ 46.28	\$ 1,692.52
Operadores de Máquinas y Herramientas	\$ 1,057.00	\$ 1,268.40	\$ 1.30	\$ 1,267.10
Coordinador de Pailería y Soldadura	\$ 1,960.00	\$ 2,352.00	\$ 133.16	\$ 2,218.84
Operador Pantógrafo	\$ 1,368.50	\$ 1,642.20	\$ 118.59	\$ 1,523.61
Auxiliar General	\$ 1,246.00	\$ 1,495.20	\$ 42.50	\$ 1,452.70
Pailero Soldador	\$ 997.50	\$ 1,197.00	-\$ 8.79	\$ 1,205.79
Coordinador de Mantenimiento	\$ 1,760.50	\$ 2,112.60	\$ 76.62	\$ 2,035.98
Auxiliar de Mantenimiento	\$ 1,176.00	\$ 1,411.20	\$ 30.33	\$ 1,380.87
Coordinador de Máquinas para Madera	\$ 1,697.50	\$ 2,037.00	\$ 58.95	\$ 1,978.05
Pintor	\$ 1,498.00	\$ 1,797.60	\$ 58.62	\$ 1,738.98

4.4 Propuesta

Después de haberse analizado las prestaciones que actualmente brinda la empresa, así como la liquidez con que cuenta la misma para poder otorgar previsión social y el aumento del 10% que pretende dar a sus trabajadores, se propone otorgar a los trabajadores los siguientes conceptos de previsión social, recibiendo un beneficio tanto el trabajador como la misma empresa:

Despensa

La propuesta consiste en otorgar vales quincenales de despensa, de un monto de \$22.00 por día para cada trabajador.

Fondo de Ahorro

Este consiste en retener al trabajador un porcentaje del salario diario, dicha cantidad se le entregará en el mes de diciembre conjuntándola con una cantidad igual aportada por el patrón. El porcentaje no será mayor a 10%.

Reembolso de Gastos Dentales

Además del Seguro Social con el que ya cuentan los trabajadores, hay ocasiones en que por facilidad y mayor seguridad se va a consulta con algún dentista en particular, de ésta manera se tiene como objetivo el dar este beneficio a los trabajadores apoyándolos con un vale de reembolso de gastos dentales que no será mayor de \$300 y solo se podrá otorgar máximo 3 veces al año.

Fondo de Pensiones y Jubilaciones

Es un apoyo para los trabajadores con el principal objetivo de que cuando ya no puedan seguir laborando, tengan un soporte económico extra para poder subsistir con una mejor calidad de vida, tanto ellos como su familia. El porcentaje que se otorgaría sería del 1% sobre el Salario Diario, y se entregaría depositaría en la cuenta de su AFORE.

4.5 Comparación entre un aumento de sueldo y otorgamiento de previsión social

A continuación se describen las percepciones, deducciones y el neto a pagar en caso de que se aumentara el sueldo un 10%.

PUESTO	S.D.	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	PAGAR
Director General	\$ 313.50	\$ 2,633.40	\$ 129.45	\$ 2,503.95
Gerente de Recursos Humanos	\$ 180.40	\$ 1,515.36	\$ 45.42	\$ 1,469.94
Intendencia	\$ 75.35	\$ 632.94	-\$ 36.81	\$ 669.75
Intendente Jardinero	\$ 97.90	\$ 822.36	-\$ 14.84	\$ 837.20
Vigilante	\$ 130.90	\$ 1,099.56	-\$ 29.08	\$ 1,128.64
Gerente de Calidad	\$ 300.30	\$ 2,522.52	\$ 98.02	\$ 2,424.50
Director Comercial	\$ 235.95	\$ 1,981.98	\$ 45.86	\$ 1,936.12
Auxiliar Ventas	\$ 185.35	\$ 1,556.94	\$ 59.02	\$ 1,497.92
Director de Finanzas	\$ 308.00	\$ 2,587.20	\$ 116.27	\$ 2,470.93
Auxiliar Contable	\$ 185.35	\$ 1,556.94	\$ 59.21	\$ 1,497.73
Director de Operación	\$ 321.20	\$ 2,698.08	\$ 147.70	\$ 2,550.38
Coordinador de Desarrollo de Proyectos	\$ 307.45	\$ 2,582.58	\$ 114.88	\$ 2,467.70
Coordinador de Costos	\$ 276.65	\$ 2,323.86	\$ 126.53	\$ 2,197.33
Gerente de Compras	\$ 185.35	\$ 1,556.94	\$ 59.21	\$ 1,497.73
Chofer	\$ 108.90	\$ 914.76	-\$ 6.64	\$ 921.40
Coordinador de Almacén	\$ 226.60	\$ 1,903.44	\$ 80.77	\$ 1,822.67
Auxiliar de Almacén	\$ 149.05	\$ 1,252.02	-\$ 1.01	\$ 1,253.03
Coordinador de Maquinado	\$ 322.30	\$ 2,707.32	\$ 150.41	\$ 2,556.91
Operadores CNC	\$ 227.70	\$ 1,912.68	\$ 82.77	\$ 1,829.91
Operadores de Máquinas y Herramientas	\$ 166.10	\$ 1,395.24	\$ 28.12	\$ 1,367.12
Coordinador de Pailería y Soldadura	\$ 308.00	\$ 2,587.20	\$ 116.35	\$ 2,470.85
Operador Pantógrafo	\$ 215.05	\$ 1,806.42	\$ 60.47	\$ 1,745.95
Auxiliar General	\$ 195.80	\$ 1,644.72	\$ 118.95	\$ 1,525.77
Pailero Soldador	\$ 156.75	\$ 1,316.70	\$ 8.13	\$ 1,308.57
Coordinador de Mantenimiento	\$ 276.65	\$ 2,323.86	\$ 126.39	\$ 2,197.47
Auxiliar de Mantenimiento	\$ 184.80	\$ 1,552.32	\$ 58.45	\$ 1,493.87
Coordinador de Máquinas para Madera	\$ 266.75	\$ 2,240.70	\$ 106.94	\$ 2,133.76
Pintor	\$ 235.40	\$ 1,977.36	\$ 96.35	\$ 1,881.01

En el cuadro siguiente se muestran las percepciones, deducciones y el neto a pagar que se recibirían con la propuesta planteada de previsión social.

PUESTO	S.D.	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	NETO A PAGAR
Director General	\$ 285.00	\$ 2,550.47	\$ 81.53	\$ 2,468.94
Gerente de Recursos Humanos	\$ 164.00	\$ 1,534.07	\$ 37.14	\$ 1,496.93
Intendencia	\$ 68.50	\$ 731.87	-\$ 37.13	\$ 768.99
Intendente Jardiner	\$ 89.00	\$ 904.07	-\$ 20.47	\$ 924.53
Vigilante	\$ 119.00	\$ 1,156.07	-\$ 41.23	\$ 1,197.29
Gerente de Calidad	\$ 273.00	\$ 2,449.67	\$ 138.42	\$ 2,311.25
Director Comercial	\$ 214.50	\$ 1,958.27	\$ 74.40	\$ 1,883.87
Auxiliar Ventas	\$ 168.50	\$ 1,571.87	\$ 42.65	\$ 1,529.22
Director de Finanzas	\$ 280.00	\$ 2,508.47	\$ 152.69	\$ 2,355.78
Auxiliar Contable	\$ 168.50	\$ 1,571.87	\$ 42.80	\$ 1,529.07
Director de Operación	\$ 292.00	\$ 2,609.27	\$ 98.61	\$ 2,510.66
Coordinador de Desarrollo de Proyectos	\$ 279.50	\$ 2,504.27	\$ 151.59	\$ 2,352.68
Coordinador de Costos	\$ 251.50	\$ 2,269.07	\$ 94.36	\$ 2,174.70
Gerente de Compras	\$ 168.50	\$ 1,571.87	\$ 42.80	\$ 1,529.07
Chofer	\$ 99.00	\$ 988.07	-\$ 7.09	\$ 995.16
Coordinador de Almacén	\$ 206.00	\$ 1,886.87	\$ 58.88	\$ 1,827.99
Auxiliar de Almacén	\$ 135.50	\$ 1,294.67	-\$ 14.16	\$ 1,308.82
Coordinador de Maquinado	\$ 293.00	\$ 2,617.67	\$ 101.14	\$ 2,516.53
Operadores CNC	\$ 207.00	\$ 1,895.27	\$ 60.77	\$ 1,834.50
Operadores de Máquinas y Herramientas	\$ 151.00	\$ 1,424.87	\$ 11.87	\$ 1,412.99
Coordinador de Pailería y Soldadura	\$ 280.00	\$ 2,508.47	\$ 152.76	\$ 2,355.70
Operador Pantógrafo	\$ 195.50	\$ 1,798.67	\$ 132.27	\$ 1,666.40
Auxiliar General	\$ 178.00	\$ 1,651.67	\$ 54.96	\$ 1,596.70
Pailero Soldador	\$ 142.50	\$ 1,353.47	\$ 1.18	\$ 1,352.28
Coordinador de Mantenimiento	\$ 251.50	\$ 2,269.07	\$ 94.23	\$ 2,174.84
Auxiliar de Mantenimiento	\$ 168.00	\$ 1,567.67	\$ 42.09	\$ 1,525.57
Coordinador de Máquinas para Madera	\$ 242.50	\$ 2,193.47	\$ 75.92	\$ 2,117.54
Pintor	\$ 214.00	\$ 1,954.07	\$ 73.60	\$ 1,880.47

Después de realizar el análisis de las prestaciones y deducciones, lo que continúa es analizar las percepciones anualizadas, así como el ahorro de impuestos que la empresa tendría en caso de utilizar la propuesta de previsión social, tomando en cuenta el IETU que se tendría que pagar, de manera ANUALIZADA:

Puesto	Percepciones Anualizadas			
	Inicial	Con aumento	Con Previsión Social	Diferencia
Director General	\$ 124,830.00	\$ 137,313.00	\$ 134,693.70	\$ 2,619.30
Gerente de Recursos Humanos	\$ 71,832.00	\$ 79,015.20	\$ 81,695.70	-\$ 2,680.50
Intendencia	\$ 30,003.00	\$ 33,003.30	\$ 39,866.70	-\$ 6,863.40
Intendente Jardinero	\$ 38,982.00	\$ 42,880.20	\$ 48,845.70	-\$ 5,965.50
Vigilante	\$ 52,122.00	\$ 57,334.20	\$ 61,985.70	-\$ 4,651.50
Gerente de Calidad	\$ 119,574.00	\$ 131,531.40	\$ 129,437.70	\$ 2,093.70
Director Comercial	\$ 93,951.00	\$ 103,346.10	\$ 103,814.70	-\$ 468.60
Auxiliar Ventas	\$ 73,803.00	\$ 81,183.30	\$ 83,666.70	-\$ 2,483.40
Director de Finanzas	\$ 122,640.00	\$ 134,904.00	\$ 132,503.70	\$ 2,400.30
Auxiliar Contable	\$ 73,803.00	\$ 81,183.30	\$ 83,666.70	-\$ 2,483.40
Director de Operación	\$ 127,896.00	\$ 140,685.60	\$ 137,759.70	\$ 2,925.90
Coordinador de Desarrollo de Proyectos	\$ 122,421.00	\$ 134,663.10	\$ 132,284.70	\$ 2,378.40
Coordinador de Costos	\$ 110,157.00	\$ 121,172.70	\$ 120,020.70	\$ 1,152.00
Gerente de Compras	\$ 73,803.00	\$ 81,183.30	\$ 83,666.70	-\$ 2,483.40
Chofer	\$ 43,362.00	\$ 47,698.20	\$ 53,225.70	-\$ 5,527.50
Coordinador de Almacén	\$ 90,228.00	\$ 99,250.80	\$ 100,091.70	-\$ 840.90
Auxiliar de Almacén	\$ 59,349.00	\$ 65,283.90	\$ 69,212.70	-\$ 3,928.80
Coordinador de Maquinado	\$ 128,334.00	\$ 141,167.40	\$ 138,197.70	\$ 2,969.70
Operadores CNC	\$ 90,666.00	\$ 99,732.60	\$ 100,529.70	-\$ 797.10
Operadores de Máquinas y Herramientas	\$ 66,138.00	\$ 72,751.80	\$ 76,001.70	-\$ 3,249.90
Coordinador de Paileria y Soldadura	\$ 122,640.00	\$ 134,904.00	\$ 132,503.70	\$ 2,400.30
Operador Pantógrafo	\$ 85,629.00	\$ 94,191.90	\$ 95,492.70	-\$ 1,300.80
Auxiliar General	\$ 77,964.00	\$ 85,760.40	\$ 87,827.70	-\$ 2,067.30
Pailero Soldador	\$ 62,415.00	\$ 68,656.50	\$ 72,278.70	-\$ 3,622.20
Coordinador de Mantenimiento	\$ 110,157.00	\$ 121,172.70	\$ 120,020.70	\$ 1,152.00
Auxiliar de Mantenimiento	\$ 73,584.00	\$ 80,942.40	\$ 83,447.70	-\$ 2,505.30
Coordinador de Máquinas para Madera	\$ 106,215.00	\$ 116,836.50	\$ 116,078.70	\$ 757.80
Pintor	\$ 93,732.00	\$ 103,105.20	\$ 103,595.70	-\$ 490.50
SUMA	\$ 2,446,230.00	\$ 2,690,853.00	\$ 2,722,413.70	-\$ 31,560.70

IMPUESTOS ANUALIZADOS	Inicial	Con aumento	Con Previsión Social	Diferencia
ISR	\$ 105,315.36	\$ 41,340.87	\$ -	\$ 41,340.87
CUOTAS OBRERA	\$ 86,660.76	\$ 9,360.37	\$ -	\$ 9,360.37
CUOTAS IMSS	\$ 229,437.68	\$ 10,899.37	\$ 0.00	\$ 10,899.37
CUOTAS INFONAVIT	\$ 214,547.95	\$ 21,454.79	\$ -	\$ 21,454.79
CUOTAS RCV	\$ 220,984.38	\$ 22,098.44	\$ -	\$ 22,098.44
SUBSIDIO	\$ 126,907.91	-\$ 23,958.42	\$ -	-\$ 23,958.42
2% ESTATAL	\$ 71,371.56	\$ 7,137.16	\$ -	\$ 7,137.16
SUMA	\$ 1,055,225.60	\$ 88,332.57	\$ 0.00	\$ 88,332.57

Para analizar si conviene o no, de acuerdo a que se tendría que pagar IETU, se describe el análisis, comparando el ahorro de los impuestos antes mencionados y el IETU:

Aumento Prestaciones exentas (por las que se paga IETU)	\$ 276,183.70
Tasa de IETU	17.50%
IETU a Pagar	\$ 48,332.15

Una vez concluida la revisión de los cuadros anteriores, se puede deducir que a la empresa le conviene más el uso del plan de previsión social propuesto, debido a que se estaría ahorrando \$40,000.43 en pago de impuestos (\$88,332.57 - \$48,332.15).

El cálculo de los resultados anteriores se puede ver de manera más detallada en los anexos.

Para llevar a cabo la propuesta, se lleva a cabo un plan de previsión social, que a continuación se planteará.

4.6 Elaboración del Plan de Prestaciones de Previsión Social

%Plan de Prestaciones de Previsión Social+

Instructivos y reglas de funcionamiento

Tomando en consideración la importancia que para (la empresa otorgante), 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 8, 31 fracciones I y XII, 109 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 Enero de 2011.

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 establezca en este Plan.
- Patrón. 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. Periodo 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.

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 se establezcan en las disposiciones legales correspondientes.

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

➤ A partir del 01 de Enero de 2011:

- Despensa
- Reembolso de gastos dentales
- Fondo de Ahorro
- Fondo de pensiones y jubilaciones

Título IV

De la Participación

Cláusula octava. Sólo podrán ser participantes de los beneficios de este Plan quienes reúnen 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 los que dejen de prestar servicio activo, independientemente de la causa

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 consiste en el reembolso de gastos dentales, la cual busca entregar la cantidad que erogó el participante por estos conceptos, hasta por un monto que no exceda de \$300.00 cuatrimestrales (Trescientos pesos 00/100 M.N.). El participante se obliga a entregar un comprobante que acredite efectivamente el gasto efectuado para que proceda el reembolso correspondiente.

Cláusula décimo tercera. La prestación del fondo de pensiones y jubilaciones consiste en la aportación mensual efectuada por el trabajador que no exceda del 1% de su salario.

El citado fondo de pensiones se depositará mensualmente en la cuenta AFORE de cada trabajador.

Título VI

De la Administración del Plan

Cláusula décimo quinta. 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 sus representantes.

Título VII

De la Publicidad

Cláusula décimo sexta. 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 décimo séptima. 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 décimo octava. 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 Michoacán, 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.

CONCLUSIONES

Una vez realizada la investigación, tanto teórica como práctica, se puede proceder a concluir con lo siguiente:

De acuerdo con las hipótesis planteada al inicio de la investigación ~~El~~ plan de previsión social traerá beneficios tanto para una empresa como para sus trabajadores; se puede decir que la respuesta es afirmativa, debido a que con un aumento de salario los trabajadores tendrían que pagar más impuestos, de igual manera la empresa tendría que pagar una mayor cantidad de impuestos. Sin embargo, si se otorgaran prestaciones en vez del incremento de salario, los trabajadores seguirían pagando la misma cantidad de impuestos y la empresa sólo incrementaría el pago de contribuciones en relación al Impuesto Empresarial a la Tasa Única, pero como se demostró en el caso práctico, éste pago sería un gran ahorro en relación a lo que tendría que pagar la empresa en caso de realizar un aumento directo al salario.

En relación a la segunda hipótesis planteada al iniciar la investigación ~~Una~~ empresa que cuenta con un plan de previsión social tiene mayores beneficios para ella y para sus trabajadores que una que no cuenta con uno; la respuesta sería positiva, ya que inicialmente la empresa no contaba con un plan de previsión social y proyectándola a contar con un plan y no hacerlo, se verificó que al tener la empresa un plan de previsión social recibe mayores beneficios tanto ella como sus trabajadores.

Durante la investigación se realizó un análisis de las diferentes leyes que se ven involucradas en la propuesta de un plan de previsión social, de manera más específica se estudió de cada una de esas leyes, las prestaciones que se pueden otorgar y si gravan o son exentas para las leyes mencionadas, en caso de ser exentas se indicaron sus límites correspondientes, en caso de haberlos. Posteriormente, una vez realizado el estudio de las leyes y las prestaciones, se hizo un análisis acerca de la empresa y las condiciones en las que se encuentra actualmente, para poder proceder a la propuesta de plan de previsión social que le sea más conveniente para poder satisfacer correctamente la necesidad. Con lo anterior los objetivos planteados al inicio de la investigación quedan satisfechos.

En base a la investigación efectuada, el aplicar un plan de previsión social en las empresas puede ser una gran ayuda tanto para los patrones como para sus trabajadores, haciendo un estudio primeramente de la empresa, ya que debido a la implementación de la Ley del Impuesto Empresarial a la Tasa Única a partir del año 2008, la cual no permite la deducción de salarios y en el acreditamiento solo permite los salarios o prestaciones exentas. En dicho estudio se tiene que analizar si conviene o no aplicarlo a la empresa debido a los pagos que se tienen que hacer sobre dicho impuesto, éstos pagos se deben comparar con el ahorro que se tendría en los demás pagos de impuestos (ISR, IMSS, INFONAVIT, 2% ESTATAL), y al compararlos ver si conviene o no a la empresa la implementación del plan de previsión social.

Finalmente se puede concluir que la Propuesta de un Plan de Previsión Social en las Empresas juegan un papel importante en el desarrollo de las

mismas, así como en el desarrollo de sus trabajadores, ya que se obtiene un ahorro en el pago de impuestos, el cual puede ser destinado a sus trabajadores o a la inversión en la misma empresa para poder seguir creciendo constantemente. Los planes de previsión social son de gran ayuda para las empresas y sus trabajadores, sin embargo serviría de mayor apoyo para quienes están exentos de pagar el IETU, debido a que no tendrían que realizar el análisis del ahorro, ya que todo sería ahorro al no tener que pagar dicho impuesto.

BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- %Análisis de las prestaciones de previsión social+, Alfonso Becerril A., Ediciones Fiscales ISEF SA, México 1995, 5ª edición
- %Administración de Planes sobre Previsión Social+, C.P. Luis Carlos Ledesma Villar, Ediciones Fiscales ISEF SA, México 2005, 3ª edición
- %Seguro Social. Manual Práctico+, Norahenid Amezcua Ornelas, Ediciones SICCO S.A. de S.V., México 1996, 2ª edición
- %El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo+, Tomo I, Mario de la Cueva, Editorial Porrúa S.A., México 1990, 12ª edición
- Revista PAF (Prontuario de Actualización Fiscal)
- Ley de Hacienda del Estado de Michoacán de Ocampo 2010
- Ley de Impuesto Empresarial a la Tasa Única y sus Reglamentos 2010
- Ley del Impuesto Sobre la Renta y sus Reglamentos 2010
- Ley del Seguro Social y sus Reglamentos 2010
- Ley del INFONAVIT 2010

ANEXOS

Cálculo de ISR Semanal inicial:

Puesto	Base Gravable	Lim. Inferior	Exc. Lim. Inf.	%	Impto Marginal	Cuota Fija	ISR	Subsidio
Director General	\$ 2,394.00	\$2,371.33	\$ 22.67	21.36%	\$ 4.84	\$ 1.03	\$ 5.88	\$ -
Gerente de Recursos Humanos	\$ 1,377.60	\$ 969.51	\$ 408.09	10.88%	\$ 44.40	\$ 4.83	\$ 49.23	\$ 54.78
Intendencia	\$ 575.40	\$ 114.25	\$ 461.15	6.40%	\$ 29.51	\$ 1.89	\$ 31.40	\$ 87.85
Intendente Jardinero	\$ 747.60	\$ 114.25	\$ 633.35	6.40%	\$ 40.53	\$ 2.59	\$ 43.13	\$ 87.85
Vigilante	\$ 999.60	\$ 969.51	\$ 30.09	10.88%	\$ 3.27	\$ 0.36	\$ 3.63	\$ 76.53
Gerente de Calidad	\$ 2,293.20	\$1,980.59	\$ 312.61	17.92%	\$ 56.02	\$ 10.04	\$ 66.06	\$ -
Director Comercial	\$ 1,801.80	\$1,703.81	\$ 97.99	16.00%	\$ 15.68	\$ 2.51	\$ 18.19	\$ -
Auxiliar Ventas	\$ 1,415.40	\$ 969.51	\$ 445.89	10.88%	\$ 48.51	\$ 5.28	\$ 53.79	\$ 54.78
Director de Finanzas	\$ 2,352.00	\$1,980.59	\$ 371.41	17.92%	\$ 66.56	\$ 11.93	\$ 78.48	\$ -
Auxiliar Contable	\$ 1,415.40	\$ 969.51	\$ 445.89	10.88%	\$ 48.51	\$ 5.28	\$ 53.79	\$ 54.78
Director de Operación	\$ 2,452.80	\$2,371.33	\$ 81.47	21.36%	\$ 17.40	\$ 3.72	\$ 21.12	\$ -
Coordinador de Desarrollo de Proyectos	\$ 2,347.80	\$1,980.59	\$ 367.21	17.92%	\$ 65.80	\$ 11.79	\$ 77.60	\$ -
Coordinador de Costos	\$ 2,112.60	\$1,980.59	\$ 132.01	17.92%	\$ 23.66	\$ 4.24	\$ 27.90	\$ -
Gerente de Compras	\$ 1,415.40	\$ 969.51	\$ 445.89	10.88%	\$ 48.51	\$ 5.28	\$ 53.79	\$ 54.78
Chofer	\$ 831.60	\$ 114.25	\$ 717.35	6.40%	\$ 45.91	\$ 2.94	\$ 48.85	\$ 82.63
Coordinador de Almacén	\$ 1,730.40	\$1,703.81	\$ 26.59	16.00%	\$ 4.25	\$ 0.68	\$ 4.94	\$ -
Auxiliar de Almacén	\$ 1,138.20	\$ 969.51	\$ 168.69	10.88%	\$ 18.35	\$ 2.00	\$ 20.35	\$ 70.19
Coordinador de Maquinado	\$ 2,461.20	\$2,371.33	\$ 89.87	21.36%	\$ 19.20	\$ 4.10	\$ 23.30	\$ -
Operadores CNC	\$ 1,738.80	\$1,703.81	\$ 34.99	16.00%	\$ 5.60	\$ 0.90	\$ 6.49	\$ -
Operadores de Máquinas y Herramientas	\$ 1,268.40	\$ 969.51	\$ 298.89	10.88%	\$ 32.52	\$ 3.54	\$ 36.06	\$ 63.65
Coordinador de Paileria y Soldadura	\$ 2,352.00	\$1,980.59	\$ 371.41	17.92%	\$ 66.56	\$ 11.93	\$ 78.48	\$ -
Operador Pantógrafo	\$ 1,642.20	\$ 969.51	\$ 672.69	10.88%	\$ 73.19	\$ 7.96	\$ 81.15	\$ -
Auxiliar General	\$ 1,495.20	\$ 969.51	\$ 525.69	10.88%	\$ 57.20	\$ 6.22	\$ 63.42	\$ 54.78
Pailero Soldador	\$ 1,197.00	\$ 969.51	\$ 227.49	10.88%	\$ 24.75	\$ 2.69	\$ 27.44	\$ 63.65
Coordinador de Mantenimiento	\$ 2,112.60	\$1,980.59	\$ 132.01	17.92%	\$ 23.66	\$ 4.24	\$ 27.90	\$ -
Auxiliar de Mantenimiento	\$ 1,411.20	\$ 969.51	\$ 441.69	10.88%	\$ 48.06	\$ 5.23	\$ 53.28	\$ 54.78
Coordinador de Máquinas para Madera	\$ 2,037.00	\$1,980.59	\$ 56.41	17.92%	\$ 10.11	\$ 1.81	\$ 11.92	\$ -
Pintor	\$ 1,797.60	\$1,703.81	\$ 93.79	16.00%	\$ 15.01	\$ 2.40	\$ 17.41	\$ -

Cálculo de la Prima Vacacional:

Puesto	Días Vacaciones	% Prima Vacacional	Prima Vacacional
Director General	14	25%	\$ 997.50
Gerente de Recursos Humanos	14	25%	\$ 574.00
Intendencia	14	25%	\$ 239.75
Intendente Jardinero	6	25%	\$ 133.50
Vigilante	14	25%	\$ 416.50
Gerente de Calidad	14	25%	\$ 955.50
Director Comercial	10	25%	\$ 536.25
Auxiliar Ventas	6	25%	\$ 252.75
Director de Finanzas	12	25%	\$ 840.00
Auxiliar Contable	14	25%	\$ 589.75
Director de Operación	12	25%	\$ 876.00
Coordinador de Desarrollo de Proyectos	10	25%	\$ 698.75
Coordinador de Costos	14	25%	\$ 880.25
Gerente de Compras	14	25%	\$ 589.75
Chofer	6	25%	\$ 148.50
Coordinador de Almacén	12	25%	\$ 618.00
Auxiliar de Almacén	12	25%	\$ 406.50
Coordinador de Maquinado	14	25%	\$ 1,025.50
Operadores CNC	14	25%	\$ 724.50
Operadores de Máquinas y Herramientas	12	25%	\$ 453.00
Coordinador de Paileria y Soldadura	14	25%	\$ 980.00
Operador Pantógrafo	14	25%	\$ 684.25
Auxiliar General	14	25%	\$ 623.00
Pailero Soldador	12	25%	\$ 427.50
Coordinador de Mantenimiento	10	25%	\$ 628.75
Auxiliar de Mantenimiento	10	25%	\$ 420.00
Coordinador de Máquinas para Madera	14	25%	\$ 848.75
Pintor	14	25%	\$ 749.00

Determinación del Salario Base de Cotización (SBC) Actual y Otorgando Previsión Social:

Puesto	S.D.	Aguinaldo	Prima Vacacional	SBC
Director General	\$ 285.00	\$ 11.71	\$ 2.73	\$ 299.45
Gerente de Recursos Humanos	\$ 164.00	\$ 6.74	\$ 1.57	\$ 172.31
Intendencia	\$ 68.50	\$ 2.82	\$ 0.66	\$ 71.97
Intendente Jardinero	\$ 89.00	\$ 3.66	\$ 0.37	\$ 93.02
Vigilante	\$ 119.00	\$ 4.89	\$ 1.14	\$ 125.03
Gerente de Calidad	\$ 273.00	\$ 11.22	\$ 2.62	\$ 286.84
Director Comercial	\$ 214.50	\$ 8.82	\$ 1.47	\$ 224.78
Auxiliar Ventas	\$ 168.50	\$ 6.92	\$ 0.69	\$ 176.12
Director de Finanzas	\$ 280.00	\$ 11.51	\$ 2.30	\$ 293.81
Auxiliar Contable	\$ 168.50	\$ 6.92	\$ 1.62	\$ 177.04
Director de Operación	\$ 292.00	\$ 12.00	\$ 2.40	\$ 306.40
Coordinador de Desarrollo de Proyectos	\$ 279.50	\$ 11.49	\$ 1.91	\$ 292.90
Coordinador de Costos	\$ 251.50	\$ 10.34	\$ 2.41	\$ 264.25
Gerente de Compras	\$ 168.50	\$ 6.92	\$ 1.62	\$ 177.04
Chofer	\$ 99.00	\$ 4.07	\$ 0.41	\$ 103.48
Coordinador de Almacén	\$ 206.00	\$ 8.47	\$ 1.69	\$ 216.16
Auxiliar de Almacén	\$ 135.50	\$ 5.57	\$ 1.11	\$ 142.18
Coordinador de Maquinado	\$ 293.00	\$ 12.04	\$ 2.81	\$ 307.85
Operadores CNC	\$ 207.00	\$ 8.51	\$ 1.98	\$ 217.49
Operadores de Máquinas y Herramientas	\$ 151.00	\$ 6.21	\$ 1.24	\$ 158.45
Coordinador de Pailería y Soldadura	\$ 280.00	\$ 11.51	\$ 2.68	\$ 294.19
Operador Pantógrafo	\$ 195.50	\$ 8.03	\$ 1.87	\$ 205.41
Auxiliar General	\$ 178.00	\$ 7.32	\$ 1.71	\$ 187.02
Pailero Soldador	\$ 142.50	\$ 5.86	\$ 1.17	\$ 149.53
Coordinador de Mantenimiento	\$ 251.50	\$ 10.34	\$ 1.72	\$ 263.56
Auxiliar de Mantenimiento	\$ 168.00	\$ 6.90	\$ 1.15	\$ 176.05
Coordinador de Máquinas para Madera	\$ 242.50	\$ 9.97	\$ 2.33	\$ 254.79
Pintor	\$ 214.00	\$ 8.79	\$ 2.05	\$ 224.85

Cálculo de ISR Semanal haciendo un aumento del 10% directo al salario:

Departamento	Base Gravable	Lim. Inferior	Exc. Lim. Inf.	% Aplicación	Impto. Marginal	Cuota Fija	ISR	Subsidio
Director General	\$ 2,633.40	\$ 2,371.33	\$ 262.07	21.36%	\$ 55.98	\$ 11.96	\$ 67.94	\$ -
Gerente de Recursos Humanos	\$ 1,515.36	\$ 969.51	\$ 545.85	10.88%	\$ 59.39	\$ 6.46	\$ 65.85	\$ 54.78
Intendencia	\$ 632.94	\$ 114.25	\$ 518.69	6.40%	\$ 33.20	\$ 2.12	\$ 35.32	\$ 87.85
Intendente Jardinero	\$ 822.36	\$ 114.25	\$ 708.11	6.40%	\$ 45.32	\$ 2.90	\$ 48.22	\$ 82.63
Vigilante	\$ 1,099.56	\$ 969.51	\$ 130.05	10.88%	\$ 14.15	\$ 1.54	\$ 15.69	\$ 70.19
Gerente de Calidad	\$ 2,522.52	\$ 2,371.33	\$ 151.19	21.36%	\$ 32.29	\$ 6.90	\$ 39.19	\$ -
Director Comercial	\$ 1,981.98	\$ 1,980.59	\$ 1.39	17.92%	\$ 0.25	\$ 0.04	\$ 0.29	\$ -
Auxiliar Ventas	\$ 1,556.94	\$ 969.51	\$ 587.43	10.88%	\$ 63.91	\$ 6.95	\$ 70.87	\$ 47.01
Director de Finanzas	\$ 2,587.20	\$ 2,371.33	\$ 215.87	21.36%	\$ 46.11	\$ 9.85	\$ 55.96	\$ -
Auxiliar Contable	\$ 1,556.94	\$ 969.51	\$ 587.43	10.88%	\$ 63.91	\$ 6.95	\$ 70.87	\$ 47.01
Director de Operación	\$ 2,698.08	\$ 2,371.33	\$ 326.75	21.36%	\$ 69.79	\$ 14.91	\$ 84.70	\$ -
Coordinador de Desarrollo de Proyectos	\$ 2,582.58	\$ 2,371.33	\$ 211.25	21.36%	\$ 45.12	\$ 9.64	\$ 54.76	\$ -
Coordinador de Costos	\$ 2,323.86	\$ 1,980.59	\$ 343.27	17.92%	\$ 61.51	\$ 11.02	\$ 72.54	\$ -
Gerente de Compras	\$ 1,556.94	\$ 969.51	\$ 587.43	10.88%	\$ 63.91	\$ 6.95	\$ 70.87	\$ 47.01
Chofer	\$ 914.76	\$ 114.25	\$ 800.51	6.40%	\$ 51.23	\$ 3.28	\$ 54.51	\$ 82.63
Coordinador de Almacén	\$ 1,903.44	\$ 1,703.81	\$ 199.63	16.00%	\$ 31.94	\$ 5.11	\$ 37.05	\$ -
Auxiliar de Almacén	\$ 1,252.02	\$ 969.51	\$ 282.51	10.88%	\$ 30.74	\$ 3.34	\$ 34.08	\$ 63.65
Coordinador de Maquinado	\$ 2,707.32	\$ 2,371.33	\$ 335.99	21.36%	\$ 71.77	\$ 15.33	\$ 87.10	\$ -
Operadores CNC	\$ 1,912.68	\$ 1,703.81	\$ 208.87	16.00%	\$ 33.42	\$ 5.35	\$ 38.77	\$ -
Operadores de Máquinas y Herramientas	\$ 1,395.24	\$ 969.51	\$ 425.73	10.88%	\$ 46.32	\$ 5.04	\$ 51.36	\$ 54.78
Coordinador de Paileria y Soldadura	\$ 2,587.20	\$ 2,371.33	\$ 215.87	21.36%	\$ 46.11	\$ 9.85	\$ 55.96	\$ -
Operador Pantógrafo	\$ 1,806.42	\$ 1,703.81	\$ 102.61	16.00%	\$ 16.42	\$ 2.63	\$ 19.04	\$ -
Auxiliar General	\$ 1,644.72	\$ 969.51	\$ 675.21	10.88%	\$ 73.46	\$ 7.99	\$ 81.46	\$ -
Pailero Soldador	\$ 1,316.70	\$ 969.51	\$ 347.19	10.88%	\$ 37.77	\$ 4.11	\$ 41.88	\$ 63.65
Coordinador de Mantenimiento	\$ 2,323.86	\$ 1,980.59	\$ 343.27	17.92%	\$ 61.51	\$ 11.02	\$ 72.54	\$ -
Auxiliar de Mantenimiento	\$ 1,552.32	\$ 969.51	\$ 582.81	10.88%	\$ 63.41	\$ 6.90	\$ 70.31	\$ 47.01
Coordinador de Máquinas para Madera	\$ 2,240.70	\$ 1,980.59	\$ 260.11	17.92%	\$ 46.61	\$ 8.35	\$ 54.96	\$ -
Pintor	\$ 1,977.36	\$ 1,703.81	\$ 273.55	16.00%	\$ 43.77	\$ 7.00	\$ 50.77	\$ -

Cálculo del SBC haciendo un aumento del 10%:

Puesto	C.D.	Aguinaldo	Días Vacaciones	Prima Vacacional	SBC
Director General	\$ 313.50	\$ 12.88	14	\$ 3.01	\$ 329.39
Gerente de Recursos Humanos	\$ 180.40	\$ 7.41	14	\$ 1.73	\$ 189.54
Intendencia	\$ 75.35	\$ 3.10	14	\$ 0.72	\$ 79.17
Intendente Jardinero	\$ 97.90	\$ 4.02	6	\$ 0.40	\$ 102.33
Vigilante	\$ 130.90	\$ 5.38	14	\$ 1.26	\$ 137.53
Gerente de Calidad	\$ 300.30	\$ 12.34	14	\$ 2.88	\$ 315.52
Director Comercial	\$ 235.95	\$ 9.70	10	\$ 1.62	\$ 247.26
Auxiliar Ventas	\$ 185.35	\$ 7.62	6	\$ 0.76	\$ 193.73
Director de Finanzas	\$ 308.00	\$ 12.66	12	\$ 2.53	\$ 323.19
Auxiliar Contable	\$ 185.35	\$ 7.62	14	\$ 1.78	\$ 194.74
Director de Operación	\$ 321.20	\$ 13.20	12	\$ 2.64	\$ 337.04
Coordinador de Desarrollo de Proyectos	\$ 307.45	\$ 12.63	10	\$ 2.11	\$ 322.19
Coordinador de Costos	\$ 276.65	\$ 11.37	14	\$ 2.65	\$ 290.67
Gerente de Compras	\$ 185.35	\$ 7.62	14	\$ 1.78	\$ 194.74
Chofer	\$ 108.90	\$ 4.48	6	\$ 0.45	\$ 113.82
Coordinador de Almacén	\$ 226.60	\$ 9.31	12	\$ 1.86	\$ 237.77
Auxiliar de Almacén	\$ 149.05	\$ 6.13	12	\$ 1.23	\$ 156.40
Coordinador de Maquinado	\$ 322.30	\$ 13.25	14	\$ 3.09	\$ 338.64
Operadores CNC	\$ 227.70	\$ 9.36	14	\$ 2.18	\$ 239.24
Operadores de Máquinas y Herramientas	\$ 166.10	\$ 6.83	12	\$ 1.37	\$ 174.29
Coordinador de Paileria y Soldadura	\$ 308.00	\$ 12.66	14	\$ 2.95	\$ 323.61
Operador Pantógrafo	\$ 215.05	\$ 8.84	14	\$ 2.06	\$ 225.95
Auxiliar General	\$ 195.80	\$ 8.05	14	\$ 1.88	\$ 205.72
Pailero Soldador	\$ 156.75	\$ 6.44	12	\$ 1.29	\$ 164.48
Coordinador de Mantenimiento	\$ 276.65	\$ 11.37	10	\$ 1.89	\$ 289.91
Auxiliar de Mantenimiento	\$ 184.80	\$ 7.59	10	\$ 1.27	\$ 193.66
Coordinador de Máquinas para Madera	\$ 266.75	\$ 10.96	14	\$ 2.56	\$ 280.27
Pintor	\$ 235.40	\$ 9.67	14	\$ 2.26	\$ 247.33

Cálculo del ISR Semanal otorgando Previsión Social:

Departamento	Base Gravable	Lim. Inferior	Exc. Lim. Inf.	% Aplicación	Impto. Marginal	Cuota Fija	ISR	Subsidio
Director General	\$ 2,394.00	\$ 2,371.33	\$ 22.67	21.36%	\$ 4.84	\$ 1.03	\$ 5.88	\$ -
Gerente de Recursos Humanos	\$ 1,377.60	\$ 969.51	\$ 408.09	10.88%	\$ 44.40	\$ 4.83	\$ 49.23	\$ 54.78
Intendencia	\$ 575.40	\$ 114.25	\$ 461.15	6.40%	\$ 29.51	\$ 1.89	\$ 31.40	\$ 87.85
Intendente Jardinero	\$ 747.60	\$ 114.25	\$ 633.35	6.40%	\$ 40.53	\$ 2.59	\$ 43.13	\$ 87.85
Vigilante	\$ 999.60	\$ 969.51	\$ 30.09	10.88%	\$ 3.27	\$ 0.36	\$ 3.63	\$ 76.53
Gerente de Calidad	\$ 2,293.20	\$ 1,980.59	\$ 312.61	17.92%	\$ 56.02	\$ 10.04	\$ 66.06	\$ -
Director Comercial	\$ 1,801.80	\$ 1,703.81	\$ 97.99	16.00%	\$ 15.68	\$ 2.51	\$ 18.19	\$ -
Auxiliar Ventas	\$ 1,415.40	\$ 969.51	\$ 445.89	10.88%	\$ 48.51	\$ 5.28	\$ 53.79	\$ 54.78
Director de Finanzas	\$ 2,352.00	\$ 1,980.59	\$ 371.41	17.92%	\$ 66.56	\$ 11.93	\$ 78.48	\$ -
Auxiliar Contable	\$ 1,415.40	\$ 969.51	\$ 445.89	10.88%	\$ 48.51	\$ 5.28	\$ 53.79	\$ 54.78
Director de Operación	\$ 2,452.80	\$ 2,371.33	\$ 81.47	21.36%	\$ 17.40	\$ 3.72	\$ 21.12	\$ -
Coordinador de Desarrollo de Proyectos	\$ 2,347.80	\$ 1,980.59	\$ 367.21	17.92%	\$ 65.80	\$ 11.79	\$ 77.60	\$ -
Coordinador de Costos	\$ 2,112.60	\$ 1,980.59	\$ 132.01	17.92%	\$ 23.66	\$ 4.24	\$ 27.90	\$ -
Gerente de Compras	\$ 1,415.40	\$ 969.51	\$ 445.89	10.88%	\$ 48.51	\$ 5.28	\$ 53.79	\$ 54.78
Chofer	\$ 831.60	\$ 114.25	\$ 717.35	6.40%	\$ 45.91	\$ 2.94	\$ 48.85	\$ 82.63
Coordinador de Almacén	\$ 1,730.40	\$ 1,703.81	\$ 26.59	16.00%	\$ 4.25	\$ 0.68	\$ 4.94	\$ -
Auxiliar de Almacén	\$ 1,138.20	\$ 969.51	\$ 168.69	10.88%	\$ 18.35	\$ 2.00	\$ 20.35	\$ 70.19
Coordinador de Maquinado	\$ 2,461.20	\$ 2,371.33	\$ 89.87	21.36%	\$ 19.20	\$ 4.10	\$ 23.30	\$ -
Operadores CNC	\$ 1,738.80	\$ 1,703.81	\$ 34.99	16.00%	\$ 5.60	\$ 0.90	\$ 6.49	\$ -
Operadores de Máquinas y Herramientas	\$ 1,268.40	\$ 969.51	\$ 298.89	10.88%	\$ 32.52	\$ 3.54	\$ 36.06	\$ 63.65
Coordinador de Pailería y Soldadura	\$ 2,352.00	\$ 1,980.59	\$ 371.41	17.92%	\$ 66.56	\$ 11.93	\$ 78.48	\$ -
Operador Pantógrafo	\$ 1,642.20	\$ 969.51	\$ 672.69	10.88%	\$ 73.19	\$ 7.96	\$ 81.15	\$ -
Auxiliar General	\$ 1,495.20	\$ 969.51	\$ 525.69	10.88%	\$ 57.20	\$ 6.22	\$ 63.42	\$ 54.78
Pailero Soldador	\$ 1,197.00	\$ 969.51	\$ 227.49	10.88%	\$ 24.75	\$ 2.69	\$ 27.44	\$ 63.65
Coordinador de Mantenimiento	\$ 2,112.60	\$ 1,980.59	\$ 132.01	17.92%	\$ 23.66	\$ 4.24	\$ 27.90	\$ -
Auxiliar de Mantenimiento	\$ 1,411.20	\$ 969.51	\$ 441.69	10.88%	\$ 48.06	\$ 5.23	\$ 53.28	\$ 54.78
Coordinador de Máquinas para Madera	\$ 2,037.00	\$ 1,980.59	\$ 56.41	17.92%	\$ 10.11	\$ 1.81	\$ 11.92	\$ -
Pintor	\$ 1,797.60	\$ 1,703.81	\$ 93.79	16.00%	\$ 15.01	\$ 2.40	\$ 17.41	\$ -

Cuotas Patronales Mensuales Actuales y Otorgando Previsión Social:

		Cuota Fija	Exc 3 SMGDF	En Dinero	Gtos Médicos	R.T.	Inv. y Vida	Guarderías	Retiro	Ces y Vejez	Infonavit	SUMA
PUESTO	S.B.C	0.204	0.06	0.007	0.0105	0.005	0.0175	0.01	0.02	0.0315	0.05	
Director General	\$ 299.45	\$ 366.10	\$ 7.20	\$ 62.88	\$ 94.33	\$ 44.92	\$ 157.21	\$ 89.83	\$ 365.32	\$ 575.38	\$ 913.31	\$ 2,676.48
Gerente de Recursos Humanos	\$ 172.31	\$ 366.10	\$ -	\$ 36.19	\$ 54.28	\$ 25.85	\$ 90.46	\$ 51.69	\$ 210.22	\$ 331.10	\$ 525.55	\$ 1,691.44
Intendencia	\$ 71.97	\$ 366.10	\$ -	\$ 15.11	\$ 22.67	\$ 10.80	\$ 37.79	\$ 21.59	\$ 87.81	\$ 138.29	\$ 219.51	\$ 919.67
Intendente Jardinero	\$ 93.02	\$ 366.10	\$ -	\$ 19.53	\$ 29.30	\$ 13.95	\$ 48.84	\$ 27.91	\$ 113.49	\$ 178.74	\$ 283.72	\$ 1,081.59
Vigilante	\$ 125.03	\$ 366.10	\$ -	\$ 26.26	\$ 39.38	\$ 18.75	\$ 65.64	\$ 37.51	\$ 152.54	\$ 240.25	\$ 381.35	\$ 1,327.78
Gerente de Calidad	\$ 286.84	\$ 366.10	\$ 6.44	\$ 60.24	\$ 90.35	\$ 43.03	\$ 150.59	\$ 86.05	\$ 349.94	\$ 551.16	\$ 874.85	\$ 2,578.75
Director Comercial	\$ 224.78	\$ 366.10	\$ 2.72	\$ 47.20	\$ 70.81	\$ 33.72	\$ 118.01	\$ 67.44	\$ 274.24	\$ 431.92	\$ 685.59	\$ 2,097.75
Auxiliar Ventas	\$ 176.12	\$ 366.10	\$ -	\$ 36.98	\$ 55.48	\$ 26.42	\$ 92.46	\$ 52.84	\$ 214.86	\$ 338.41	\$ 537.16	\$ 1,720.70
Director de Finanzas	\$ 293.81	\$ 366.10	\$ 6.86	\$ 61.70	\$ 92.55	\$ 44.07	\$ 154.25	\$ 88.14	\$ 358.45	\$ 564.55	\$ 896.12	\$ 2,632.79
Auxiliar Contable	\$ 177.04	\$ 366.10	\$ -	\$ 37.18	\$ 55.77	\$ 26.56	\$ 92.95	\$ 53.11	\$ 215.99	\$ 340.18	\$ 539.97	\$ 1,727.80
Director de Operación	\$ 306.40	\$ 366.10	\$ 7.62	\$ 64.34	\$ 96.52	\$ 45.96	\$ 160.86	\$ 91.92	\$ 373.81	\$ 588.75	\$ 934.52	\$ 2,730.39
Coord y Desarr de Proyectos	\$ 292.90	\$ 366.10	\$ 6.81	\$ 61.51	\$ 92.26	\$ 43.94	\$ 153.77	\$ 87.87	\$ 357.34	\$ 562.81	\$ 893.35	\$ 2,625.75
Coordinador de Costos	\$ 264.25	\$ 366.10	\$ 5.09	\$ 55.49	\$ 83.24	\$ 39.64	\$ 138.73	\$ 79.27	\$ 322.38	\$ 507.75	\$ 805.95	\$ 2,403.64
Gerente de Compras	\$ 177.04	\$ 366.10	\$ -	\$ 37.18	\$ 55.77	\$ 26.56	\$ 92.95	\$ 53.11	\$ 215.99	\$ 340.18	\$ 539.97	\$ 1,727.80
Chofer	\$ 103.48	\$ 366.10	\$ -	\$ 21.73	\$ 32.59	\$ 15.52	\$ 54.32	\$ 31.04	\$ 126.24	\$ 198.83	\$ 315.60	\$ 1,161.98
Coordinador de Almacén	\$ 216.16	\$ 366.10	\$ 2.20	\$ 45.39	\$ 68.09	\$ 32.42	\$ 113.48	\$ 64.85	\$ 263.71	\$ 415.35	\$ 659.28	\$ 2,030.89
Auxiliar de Almacén	\$ 142.18	\$ 366.10	\$ -	\$ 29.86	\$ 44.79	\$ 21.33	\$ 74.65	\$ 42.65	\$ 173.46	\$ 273.20	\$ 433.66	\$ 1,459.69
Coordinador de Maquinado	\$ 307.85	\$ 366.10	\$ 7.70	\$ 64.65	\$ 96.97	\$ 46.18	\$ 161.62	\$ 92.36	\$ 375.58	\$ 591.54	\$ 938.94	\$ 2,741.64
Operadores CNC	\$ 217.49	\$ 366.10	\$ 2.28	\$ 45.67	\$ 68.51	\$ 32.62	\$ 114.18	\$ 65.25	\$ 265.34	\$ 417.91	\$ 663.35	\$ 2,041.22
Oper de Máquinas y Herr.	\$ 158.45	\$ 366.10	\$ -	\$ 33.27	\$ 49.91	\$ 23.77	\$ 83.18	\$ 47.53	\$ 193.30	\$ 304.46	\$ 483.26	\$ 1,584.79
Coord de Paileria y Soldadura	\$ 294.19	\$ 366.10	\$ 6.88	\$ 61.78	\$ 92.67	\$ 44.13	\$ 154.45	\$ 88.26	\$ 358.91	\$ 565.29	\$ 897.28	\$ 2,635.76
Operador Pantógrafo	\$ 205.41	\$ 366.10	\$ 1.56	\$ 43.14	\$ 64.70	\$ 30.81	\$ 107.84	\$ 61.62	\$ 250.60	\$ 394.69	\$ 626.50	\$ 1,947.56
Auxiliar General	\$ 187.02	\$ 366.10	\$ 0.45	\$ 39.27	\$ 58.91	\$ 28.05	\$ 98.19	\$ 56.11	\$ 228.17	\$ 359.36	\$ 570.42	\$ 1,805.03
Pailero Soldador	\$ 149.53	\$ 366.10	\$ -	\$ 31.40	\$ 47.10	\$ 22.43	\$ 78.50	\$ 44.86	\$ 182.42	\$ 287.32	\$ 456.06	\$ 1,516.19
Coordinador de Mantenimiento	\$ 263.56	\$ 366.10	\$ 5.05	\$ 55.35	\$ 83.02	\$ 39.53	\$ 138.37	\$ 79.07	\$ 321.54	\$ 506.43	\$ 803.85	\$ 2,398.30
Auxiliar de Mantenimiento	\$ 176.05	\$ 366.10	\$ -	\$ 36.97	\$ 55.46	\$ 26.41	\$ 92.43	\$ 52.82	\$ 214.79	\$ 338.29	\$ 536.97	\$ 1,720.22
Coord. De Maq para Madera	\$ 254.79	\$ 366.10	\$ 4.52	\$ 53.51	\$ 80.26	\$ 38.22	\$ 133.77	\$ 76.44	\$ 310.85	\$ 489.58	\$ 777.11	\$ 2,330.34
Pintor	\$ 224.85	\$ 366.10	\$ 2.72	\$ 47.22	\$ 70.83	\$ 33.73	\$ 118.04	\$ 67.45	\$ 274.31	\$ 432.04	\$ 685.78	\$ 2,098.23
TOTAL	\$ 5,861.97	\$ 10,250.76	\$ 76.10	\$ 1,231.01	\$ 1,846.52	\$ 879.29	\$ 3,077.53	\$ 1,758.59	\$ 7,151.60	\$ 11,263.77	\$ 17,879.00	\$ 55,414.17

Cuotas Obreras Actuales y otorgando Previsión Social:

PUESTO	S.B.C	Exc 3	En Dinero	Gtos	Inv y Vida	Ces y Vejez	Infonavit	SUMA
		SMGDF	0.250%	Médicos	0.625%	1.125%		
Director General	\$ 299.45	\$ 2.40	\$ 22.46	\$ 33.69	\$ 56.15	\$ 101.06		\$ 215.75
Gerente de Recursos Humanos	\$ 172.31	\$ -	\$ 12.92	\$ 19.39	\$ 32.31	\$ 58.16		\$ 122.77
Intendencia	\$ 71.97	\$ -	\$ 5.40	\$ 8.10	\$ 13.49	\$ 24.29		\$ 51.28
Intendente Jardinero	\$ 93.02	\$ -	\$ 6.98	\$ 10.47	\$ 17.44	\$ 31.40		\$ 66.28
Vigilante	\$ 125.03	\$ -	\$ 9.38	\$ 14.07	\$ 23.44	\$ 42.20		\$ 89.08
Gerente de Calidad	\$ 286.84	\$ 2.15	\$ 21.51	\$ 32.27	\$ 53.78	\$ 96.81		\$ 206.52
Director Comercial	\$ 224.78	\$ 0.91	\$ 16.86	\$ 25.29	\$ 42.15	\$ 75.86		\$ 161.07
Auxiliar Ventas	\$ 176.12	\$ -	\$ 13.21	\$ 19.81	\$ 33.02	\$ 59.44		\$ 125.48
Director de Finanzas	\$ 293.81	\$ 2.29	\$ 22.04	\$ 33.05	\$ 55.09	\$ 99.16		\$ 211.63
Auxiliar Contable	\$ 177.04	\$ -	\$ 13.28	\$ 19.92	\$ 33.20	\$ 59.75		\$ 126.14
Director de Operación	\$ 306.40	\$ 2.54	\$ 22.98	\$ 34.47	\$ 57.45	\$ 103.41		\$ 220.85
Coordinador de Desarrollo de Proyectos	\$ 292.90	\$ 2.27	\$ 21.97	\$ 32.95	\$ 54.92	\$ 98.85		\$ 210.96
Coordinador de Costos	\$ 264.25	\$ 1.70	\$ 19.82	\$ 29.73	\$ 49.55	\$ 89.18		\$ 189.97
Gerente de Compras	\$ 177.04	\$ -	\$ 13.28	\$ 19.92	\$ 33.20	\$ 59.75		\$ 126.14
Chofer	\$ 103.48	\$ -	\$ 7.76	\$ 11.64	\$ 19.40	\$ 34.92		\$ 73.73
Coordinador de Almacén	\$ 216.16	\$ 0.73	\$ 16.21	\$ 24.32	\$ 40.53	\$ 72.95		\$ 154.75
Auxiliar de Almacén	\$ 142.18	\$ -	\$ 10.66	\$ 16.00	\$ 26.66	\$ 47.99		\$ 101.30
Coordinador de Maquinado	\$ 307.85	\$ 2.57	\$ 23.09	\$ 34.63	\$ 57.72	\$ 103.90		\$ 221.91
Operadores CNC	\$ 217.49	\$ 0.76	\$ 16.31	\$ 24.47	\$ 40.78	\$ 73.40		\$ 155.72
Operadores de Máquinas y Herramientas	\$ 158.45	\$ -	\$ 11.88	\$ 17.83	\$ 29.71	\$ 53.48		\$ 112.89
Coordinador de Paileria y Soldadura	\$ 294.19	\$ 2.29	\$ 22.06	\$ 33.10	\$ 55.16	\$ 99.29		\$ 211.91
Operador Pantógrafo	\$ 205.41	\$ 0.52	\$ 15.41	\$ 23.11	\$ 38.51	\$ 69.33		\$ 146.87
Auxiliar General	\$ 187.02	\$ 0.15	\$ 14.03	\$ 21.04	\$ 35.07	\$ 63.12		\$ 133.40
Pailero Soldador	\$ 149.53	\$ -	\$ 11.21	\$ 16.82	\$ 28.04	\$ 50.47		\$ 106.54
Coordinador de Mantenimiento	\$ 263.56	\$ 1.68	\$ 19.77	\$ 29.65	\$ 49.42	\$ 88.95		\$ 189.47
Auxiliar de Mantenimiento	\$ 176.05	\$ -	\$ 13.20	\$ 19.81	\$ 33.01	\$ 59.42		\$ 125.44
Coordinador de Máquinas para Madera	\$ 254.79	\$ 1.51	\$ 19.11	\$ 28.66	\$ 47.77	\$ 85.99		\$ 183.05
Pintor	\$ 224.85	\$ 0.91	\$ 16.86	\$ 25.30	\$ 42.16	\$ 75.89		\$ 161.11
TOTAL	\$ 5,861.97	\$ 25.37	\$ 439.65	\$ 659.47	\$ 1,099.12	\$ 1,978.41	\$ -	\$ 4,202.02

Cuotas Mensuales Patronales Con el Aumento del 10%:

		Cuota Fija SMGDF	Excedente 3 SMGDF	En Dinero	Gastos Médicos	R.T.	Invalidez y vida	Guarderías	Retiro	Cesantía Edad Avanzada y Vejez	Infonavit	SUMA
TRABAJADOR	S.B.C	0.204	0.06	0.007	0.0105	0.005	0.0175	0.01	0.02	0.0315	0.05	
Director General	\$ 329.39	\$ 366.10	\$ 9.00	\$ 69.17	\$ 103.76	\$ 49.41	\$ 172.93	\$ 98.82	\$ 401.86	\$ 632.92	\$ 1,004.64	\$ 2,908.60
Gerente de Recursos Humanos	\$ 189.54	\$ 366.10	\$ 0.61	\$ 39.80	\$ 59.71	\$ 28.43	\$ 99.51	\$ 56.86	\$ 231.24	\$ 364.21	\$ 578.11	\$ 1,824.58
Intendencia	\$ 79.17	\$ 366.10	\$ -	\$ 16.63	\$ 24.94	\$ 11.88	\$ 41.56	\$ 23.75	\$ 96.59	\$ 152.12	\$ 241.47	\$ 975.03
Intendente Jardinero	\$ 102.33	\$ 366.10	\$ -	\$ 21.49	\$ 32.23	\$ 15.35	\$ 53.72	\$ 30.70	\$ 124.84	\$ 196.62	\$ 312.09	\$ 1,153.14
Vigilante	\$ 137.53	\$ 366.10	\$ -	\$ 28.88	\$ 43.32	\$ 20.63	\$ 72.21	\$ 41.26	\$ 167.79	\$ 264.27	\$ 419.48	\$ 1,423.95
Gerente de Calidad	\$ 315.52	\$ 366.10	\$ 8.16	\$ 66.26	\$ 99.39	\$ 47.33	\$ 165.65	\$ 94.66	\$ 384.94	\$ 606.27	\$ 962.34	\$ 2,801.09
Director Comercial	\$ 247.26	\$ 366.10	\$ 4.07	\$ 51.93	\$ 77.89	\$ 37.09	\$ 129.81	\$ 74.18	\$ 301.66	\$ 475.12	\$ 754.15	\$ 2,271.99
Auxiliar Ventas	\$ 193.73	\$ 366.10	\$ 0.86	\$ 40.68	\$ 61.02	\$ 29.06	\$ 101.71	\$ 58.12	\$ 236.35	\$ 372.25	\$ 590.87	\$ 1,857.02
Director de Finanzas	\$ 323.19	\$ 366.10	\$ 8.62	\$ 67.87	\$ 101.80	\$ 48.48	\$ 169.67	\$ 96.96	\$ 394.29	\$ 621.01	\$ 985.73	\$ 2,860.53
Auxiliar Contable	\$ 194.74	\$ 366.10	\$ 0.92	\$ 40.90	\$ 61.34	\$ 29.21	\$ 102.24	\$ 58.42	\$ 237.59	\$ 374.20	\$ 593.97	\$ 1,864.89
Director de Operación	\$ 337.04	\$ 366.10	\$ 9.45	\$ 70.78	\$ 106.17	\$ 50.56	\$ 176.95	\$ 101.11	\$ 411.19	\$ 647.62	\$ 1,027.97	\$ 2,967.90
Coordinador de Desarrollo de Proyectos	\$ 322.19	\$ 366.10	\$ 8.56	\$ 67.66	\$ 101.49	\$ 48.33	\$ 169.15	\$ 96.66	\$ 393.07	\$ 619.09	\$ 982.68	\$ 2,852.79
Coordinador de Costos	\$ 290.67	\$ 366.10	\$ 6.67	\$ 61.04	\$ 91.56	\$ 43.60	\$ 152.60	\$ 87.20	\$ 354.62	\$ 558.53	\$ 886.55	\$ 2,608.47
Gerente de Compras	\$ 194.74	\$ 366.10	\$ 0.92	\$ 40.90	\$ 61.34	\$ 29.21	\$ 102.24	\$ 58.42	\$ 237.59	\$ 374.20	\$ 593.97	\$ 1,864.89
Chofer	\$ 113.82	\$ 366.10	\$ -	\$ 23.90	\$ 35.85	\$ 17.07	\$ 59.76	\$ 34.15	\$ 138.86	\$ 218.71	\$ 347.16	\$ 1,241.57
Coordinador de Almacén	\$ 237.77	\$ 366.10	\$ 3.50	\$ 49.93	\$ 74.90	\$ 35.67	\$ 124.83	\$ 71.33	\$ 290.09	\$ 456.88	\$ 725.21	\$ 2,198.44
Auxiliar de Almacén	\$ 156.40	\$ 366.10	\$ -	\$ 32.84	\$ 49.27	\$ 23.46	\$ 82.11	\$ 46.92	\$ 190.81	\$ 300.52	\$ 477.02	\$ 1,569.05
Coordinador de Maquinado	\$ 338.64	\$ 366.10	\$ 9.55	\$ 71.11	\$ 106.67	\$ 50.80	\$ 177.78	\$ 101.59	\$ 413.14	\$ 650.69	\$ 1,032.84	\$ 2,980.27
Operadores CNC	\$ 239.24	\$ 366.10	\$ 3.59	\$ 50.24	\$ 75.36	\$ 35.89	\$ 125.60	\$ 71.77	\$ 291.87	\$ 459.70	\$ 729.68	\$ 2,209.81
Operadores de Máquinas y Herramientas	\$ 174.29	\$ 366.10	\$ -	\$ 36.60	\$ 54.90	\$ 26.14	\$ 91.50	\$ 52.29	\$ 212.64	\$ 334.90	\$ 531.59	\$ 1,706.66
Coordinador de Pailería y Soldadura	\$ 323.61	\$ 366.10	\$ 8.65	\$ 67.96	\$ 101.94	\$ 48.54	\$ 169.90	\$ 97.08	\$ 394.81	\$ 621.82	\$ 987.01	\$ 2,863.80
Operador Pantógrafo	\$ 225.95	\$ 366.10	\$ 2.79	\$ 47.45	\$ 71.17	\$ 33.89	\$ 118.62	\$ 67.78	\$ 275.66	\$ 434.16	\$ 689.15	\$ 2,106.78
Auxiliar General	\$ 205.72	\$ 366.10	\$ 1.58	\$ 43.20	\$ 64.80	\$ 30.86	\$ 108.01	\$ 61.72	\$ 250.98	\$ 395.30	\$ 627.46	\$ 1,950.00
Pailero Soldador	\$ 164.48	\$ 366.10	\$ -	\$ 34.54	\$ 51.81	\$ 24.67	\$ 86.35	\$ 49.34	\$ 200.67	\$ 316.05	\$ 501.66	\$ 1,631.20
Coordinador de Mantenimiento	\$ 289.91	\$ 366.10	\$ 6.63	\$ 60.88	\$ 91.32	\$ 43.49	\$ 152.20	\$ 86.97	\$ 353.70	\$ 557.07	\$ 884.24	\$ 2,602.60
Auxiliar de Mantenimiento	\$ 193.66	\$ 366.10	\$ 0.85	\$ 40.67	\$ 61.00	\$ 29.05	\$ 101.67	\$ 58.10	\$ 236.27	\$ 372.12	\$ 590.66	\$ 1,856.49
Coordinador de Máquinas para Madera	\$ 280.27	\$ 366.10	\$ 6.05	\$ 58.86	\$ 88.29	\$ 42.04	\$ 147.14	\$ 84.08	\$ 341.93	\$ 538.54	\$ 854.82	\$ 2,527.85
Pintor	\$ 247.33	\$ 366.10	\$ 4.07	\$ 51.94	\$ 77.91	\$ 37.10	\$ 129.85	\$ 74.20	\$ 301.74	\$ 475.25	\$ 754.36	\$ 2,272.52
TOTAL	\$ 6,448.16	\$ 10,250.76	\$ 105.09	\$ 1,354.11	\$ 2,031.17	\$ 967.22	\$ 3,385.29	\$ 1,934.45	\$ 7,866.76	\$ 12,390.14	\$ 19,666.90	\$ 59,951.88

Cuotas Obreras Mensuales haciendo un aumento en el Salario del 10%:

PUESTO	S.B.C	Exc 3	En Dinero	Gtos	Inv y Vida	Ces y Vejez	Infonavit	SUMA
		SMGDF	0.250%	Médicos	0.625%	1.125%		
		2%		0.375%				
Director General	\$ 329.39	\$ 3.00	\$ 24.70	\$ 37.06	\$ 61.76	\$ 111.17		\$ 237.69
Gerente de Recursos Humanos	\$ 189.54	\$ 0.20	\$ 14.22	\$ 21.32	\$ 35.54	\$ 63.97		\$ 135.25
Intendencia	\$ 79.17	\$ -	\$ 5.94	\$ 8.91	\$ 14.84	\$ 26.72		\$ 56.41
Intendente Jardinero	\$ 102.33	\$ -	\$ 7.67	\$ 11.51	\$ 19.19	\$ 34.53		\$ 72.91
Vigilante	\$ 137.53	\$ -	\$ 10.32	\$ 15.47	\$ 25.79	\$ 46.42		\$ 97.99
Gerente de Calidad	\$ 315.52	\$ 2.72	\$ 23.66	\$ 35.50	\$ 59.16	\$ 106.49		\$ 227.53
Director Comercial	\$ 247.26	\$ 1.36	\$ 18.54	\$ 27.82	\$ 46.36	\$ 83.45		\$ 177.53
Auxiliar Ventas	\$ 193.73	\$ 0.29	\$ 14.53	\$ 21.79	\$ 36.32	\$ 65.38		\$ 138.32
Director de Finanzas	\$ 323.19	\$ 2.87	\$ 24.24	\$ 36.36	\$ 60.60	\$ 109.08		\$ 233.15
Auxiliar Contable	\$ 194.74	\$ 0.31	\$ 14.61	\$ 21.91	\$ 36.51	\$ 65.73		\$ 139.06
Director de Operación	\$ 337.04	\$ 3.15	\$ 25.28	\$ 37.92	\$ 63.20	\$ 113.75		\$ 243.29
Coordinador de Desarrollo de Proyectos	\$ 322.19	\$ 2.85	\$ 24.16	\$ 36.25	\$ 60.41	\$ 108.74		\$ 232.42
Coordinador de Costos	\$ 290.67	\$ 2.22	\$ 21.80	\$ 32.70	\$ 54.50	\$ 98.10		\$ 209.33
Gerente de Compras	\$ 194.74	\$ 0.31	\$ 14.61	\$ 21.91	\$ 36.51	\$ 65.73		\$ 139.06
Chofer	\$ 113.82	\$ -	\$ 8.54	\$ 12.81	\$ 21.34	\$ 38.42		\$ 81.10
Coordinador de Almacén	\$ 237.77	\$ 1.17	\$ 17.83	\$ 26.75	\$ 44.58	\$ 80.25		\$ 170.58
Auxiliar de Almacén	\$ 156.40	\$ -	\$ 11.73	\$ 17.60	\$ 29.33	\$ 52.79		\$ 111.44
Coordinador de Maquinado	\$ 338.64	\$ 3.18	\$ 25.40	\$ 38.10	\$ 63.49	\$ 114.29		\$ 244.46
Operadores CNC	\$ 239.24	\$ 1.20	\$ 17.94	\$ 26.91	\$ 44.86	\$ 80.74		\$ 171.65
Operadores de Máquinas y Herramientas	\$ 174.29	\$ -	\$ 13.07	\$ 19.61	\$ 32.68	\$ 58.82		\$ 124.18
Coordinador de Paileria y Soldadura	\$ 323.61	\$ 2.88	\$ 24.27	\$ 36.41	\$ 60.68	\$ 109.22		\$ 233.46
Operador Pantógrafo	\$ 225.95	\$ 0.93	\$ 16.95	\$ 25.42	\$ 42.37	\$ 76.26		\$ 161.92
Auxiliar General	\$ 205.72	\$ 0.53	\$ 15.43	\$ 23.14	\$ 38.57	\$ 69.43		\$ 147.10
Pailero Soldador	\$ 164.48	\$ -	\$ 12.34	\$ 18.50	\$ 30.84	\$ 55.51		\$ 117.19
Coordinador de Mantenimiento	\$ 289.91	\$ 2.21	\$ 21.74	\$ 32.62	\$ 54.36	\$ 97.85		\$ 208.77
Auxiliar de Mantenimiento	\$ 193.66	\$ 0.28	\$ 14.52	\$ 21.79	\$ 36.31	\$ 65.36		\$ 138.27
Coordinador de Máquinas para Madera	\$ 280.27	\$ 2.02	\$ 21.02	\$ 31.53	\$ 52.55	\$ 94.59		\$ 201.71
Pintor	\$ 247.33	\$ 1.36	\$ 18.55	\$ 27.82	\$ 46.37	\$ 83.47		\$ 177.58
TOTAL	\$ 6,448.16	\$ 35.03	\$ 483.61	\$ 725.42	\$ 1,209.03	\$ 2,176.25	\$ -	\$ 4,629.35

FORMATOS:

RECIBO DE FONDO DE AHORRO	
Bueno	por
\$ _____	
En la ciudad de Uruapan, Michoacán a 10 de Diciembre del _____	
Con esta fecha recibí de la empresa "X S.A. de C.V.", la cantidad de \$ _____ (_____), por concepto de mi FONDO DE AHORRO, correspondiente al lapso comprendido del 1o. de enero al 31 de diciembre del año _____.	
Lo anterior de conformidad con la cláusula _____ del contrato (individual o colectivo) celebrado con la empresa	
Aportaciones del Patrón	\$ _____
Aportaciones del Trabajador	\$ _____
Cantidad Neta Recibida	\$ _____
_____ Nombre del Trabajador	
_____ Firma de Autorizado	

**REEMBOLSO DE GASTOS
DENTALES**

En la ciudad de Uruapan, Michoacán a ____ de _____ del _____

Nombre del empleado: _____

Servicios dentales por los que se está haciendo el reembolso del gasto:

Firma del Trabajador

Firma de Autorizado

Firma del Médico

