

872708

2
2ej



UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA SUPERIOR DE
ADMINISTRACION Y CONTADURIA

**"PROPUESTA DE PLAN DE PREVISION SOCIAL EN
UNA EMPRESA MEDIANA
DE LA CIUDAD DE URUAPAN, MICHOACAN"**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A :
LAURA ESPINOSA GONZALEZ**



FALLA DE ORIGEN

URUAPAN, MICHOACAN

1995



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 está 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.

Con amor . . .

A Dios

A Mis Padres

y

A Mi Esposo

Laura

I N D I C E

INTRODUCCION.....	1
1.- GENERALIDADES.....	6
1.1.- CONCEPTO Y ANTECEDENTES DE PREVISION SOCIAL.....	6
1.2.- SALARIO Y PREVISION SOCIAL.....	12
1.3.- CONCEPTO DE EMPRESA.....	17
1.4.- CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS.....	19
1.5.- IMPORTANCIA DE LA PREVISION SOCIAL EN LA EMPRESA.....	21
2.- MARCO LEGAL DE LA PREVISION SOCIAL.....	24
2.1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	24
2.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	34
2.3.- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.....	42
2.4.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.....	56

2.5.- INFONAVIT.....	61
2.6.- SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.	64
2.7.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.....	71
3.- LA MOTIVACION COMO ELEMENTO DE LA PREVISION	
SOCIAL Y SU IMPLANTACION EN LA EMPRESA	73
3.1.- CONCEPTO DE MOTIVACION.....	74
3.2.- NECESIDADES. (JERARQUIA DE	
NECESIDADES DE ABRAHAM MASLOW).	76
4.- CASO PRACTICO	80
4.1.- ANTECEDENTES DE LA EMPRESA.....	80
4.2.- PROBLEMATICA DE LA EMPRESA Y SUS	
NECESIDADES DE PREVISION SOCIAL.....	84
4.3.- CONCEPTO INTEGRAL DEL PLAN DE	
PREVISION SOCIAL.....	86
4.4.- PLAN DE PREVISION SOCIAL EN LA	
EMPRESA "EMPAQUE DE MICHOACAN".	88

4.4.1.- OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL EN LA EMPRESA.	88
4.4.2.- PROPUESTOS DE PRESTACIONES ECONOMICAS DEL PLAN.	89
4.4.3.- EVALUACION DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL.	90
4.4.4.- NORMAS DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL	92
4.4.5.- ESTATUTOS Y REGLAMENTOS DEL PLAN.....	93
4.5.- BENEFICIOS DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL PARA LA EMPRESA Y TRABAJADORES	104
CONCLUSIONES.....	139
BIBLIOGRAFIA	142

INTRODUCCION

La previsión social es una prestación que recibe el trabajador, además de su salario y demás prestaciones económicas por sus actividades laborales.

El trabajador se obliga a poner su mejor esfuerzo, habilidades y destreza al servicio del patrón para realizar las actividades de la empresa con la combinación de los recursos financieros, materiales y humanos; contemplando estos últimos como los más relevantes, ya que éstos manejan los recursos financieros y materiales ayudando a optimizarlos.

La empresa a su vez se obliga a remunerar al trabajador un salario justo, que debe incluir retribuciones en efectivo que le ayuden a lograr un nivel económico favorable y, a su vez beneficios que le permitan proteger su vida y su salud.

Las prestaciones ayudan a coadyuvar las necesidades, buscando atraer elementos idóneos; elementos humanos para su ingreso a la organización; retener a los ya existentes, y a motivarlos a un mejor desempeño, aumentando la posibilidad de progreso del trabajador y, por lo tanto de la empresa.

El hombre conjuntamente a sus necesidades de autosatisfacción, estimación, pertenencia y protección, requiere un desempeño integral equilibrado de sus potencialidades; así como distracción y esparcimiento, es por ésto que muchas empresas buscan y obtienen las ventajas que resultan de proporcionar a su personal la posibilidad de participar en actividades culturales, educativas y deportivas. Su objetivo es lograr una mayor satisfacción que resulte en beneficio del trabajo.

El objetivo fundamental de este plan de previsión social, es crear una serie de prestaciones que ayuden a la economía de los trabajadores; considerando el alto costo de la vida, el alza de precios en productos básicos y el reducido poder de compra del salario real de los mismos. Es necesario conocer los diversos conceptos de previsión social, para poder definir las prestaciones más adecuadas para los empleados, de acuerdo a sus necesidades prioritarias; tomando en cuenta las posibilidades de la empresa, evitando dificultades financieras, analizando las prestaciones ya existentes, evitando cargas fiscales innecesarias y determinado el impacto en la nómina.

También es importante ayudar a los trabajadores a distribuir en una forma más correcta sus ingresos, por medio de vales de despensa que son canjeables por productos básicos y, el fondo de ayuda que puede cubrir una necesidad económica eventual y de un costo muy elevado.

Con este análisis, se pretende demostrar los beneficios que otorgan las prestaciones de previsión social para los trabajadores, beneficios como: una menor cantidad de dinero a descontar en la nómina a los empleados cuando se goza de estas prestaciones, en comparación con recibir este mismo ingreso en efectivo; una mejor administración de los ingresos de cada trabajador, fomentando el ahorro, ayudando a hacer compras de despensa y teniendo un soporte económico en eventualidades futuras.

Existen también motivos por los que una empresa puede optar por implementar un plan de previsión social, atendiendo a que la carga económica tendría que ser más baja si se pensara en un aumento en prestaciones, en comparación con un aumento en efectivo en la misma proporción. Tendríamos que comprobar que en el caso del aumento en prestaciones, el pago de impuestos derivados del pago de nómina fuese menor que en el caso de aumento en efectivo. Si ésto sucede entonces es más probable que la empresa pueda aceptar el aumento en la nómina con prestaciones ya que obtendría un ahorro.

Este trabajo, trata de dar una buena visión de lo que es la previsión social, enunciando conceptos de las diversas prestaciones de previsión social, conceptos de diferentes tipos de salarios, y clasificación de las empresas, definiciones que son fundamentales por manejarse dentro del plan propuesto. También se habla de todas y cada una de las leyes, que contienen artículos que se relacionan con cuestiones laborales

teniendo como base la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las demás, que son: Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Seguro Social, Ley de Infonavit y la autoridad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; con el objeto de conocer su reglamentación y aplicarla correctamente en este trabajo de tesis.

Otro punto que se toma en cuenta es la motivación a los trabajadores, que por su importancia no puede quedar sin explicarse, ya que es uno de los beneficios que trae el implantar un plan de previsión social.

Finalmente se elaborará una serie de nóminas con el plan propuesto, siendo ésta la parte práctica la cual es el instrumento principal para tomar o no la decisión de implantar el plan propuesto y de esta forma comprobar todos los beneficios a recibir, tanto para los trabajadores como para la empresa.

CAPITULO I

1.- GENERALIDADES

1.1.- CONCEPTO Y ANTECEDENTES DE LA PREVISION SOCIAL

La previsión social son prestaciones otorgadas a los trabajadores en compensación por la prestación de un servicio personal subordinado, entendiéndose que existen obligaciones recíprocas entre el trabajador y patrón; donde el trabajador debe estar al servicio de su patrón, poniendo su mayor esfuerzo y mostrando sus habilidades al realizar su labor para los fines de la empresa. Así mismo, el patrón debe otorgar a los trabajadores una compensación ya sea en prestaciones o en efectivo que alcance para que el trabajador logre un nivel económico, social, físico y cultural favorables.

Cabe aclarar que las prestaciones son sólo una parte de la compensación total que recibe el trabajador por su labor, dicha compensación la forma el salario y las prestaciones.

Es necesario mostrar algunas definiciones de varios autores:

Lic. Mario de la Cueva: " La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que devengue un buen trabajo. Cuida de

la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge en la adversidad cuando los años o el infortunio lo incapacitan para el trabajo".

Dr. Francisco Javier Martoni: " La seguridad social es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y previsión. Es una lucha contra la miseria y la despreocupación. En fin, es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psico-físico, amparado 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".

Don Francisco de Andra de Ramos: " La expresión previsión social designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al Seguro Social propiamente dicho, o sea cobertura de los riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, en relación a los beneficios del trabajador y de los que se refiere a la asistencia social".

Analizando las definiciones de estos autores, asumimos que las tres tienen la idea en conjunto, de beneficios otorgados por el patrón al trabajador, para que éste lleve una

vida cómoda y, como una prevención ante riesgos de incapacidad, ante cualquier adversidad e infortunio.

ANTECEDENTES DE LA PREVISION SOCIAL

La necesidad del bienestar personal y de la sociedad dá como resultado la idea de la seguridad social.

La seguridad social tiene como base una serie de sucesos, que al transcurso del tiempo se han hecho relevantes. Encontramos que en el siglo XIX surgen los seguros Alemanes que abarcan la invalidez y la vejez, y por otro lado la enfermedad y los accidentes sin importar su causa. Posteriormente la teoría francesa de los riesgos profesionales, que abarcan la resolución de los accidentes ocurridos por el hecho, o en ocasión del trabajo.

A partir de 1929 la sociedad norteamericána sufrió una crisis que obligó al presidente Roosevelt a enviar al Congreso Federal un proyecto de Ley sobre la seguridad social que se aprobó en 1935.

El paso definitivo para el perfeccionamiento del concepto se dió en los años de la

Segunda Guerra Mundial cuando Churchill y Roosevelt, suscribieron el 12 de agosto de 1941 la carta del Atlántico, así la idea de seguridad social multiplicó sus perfiles, pues no se concretó a considerar el bienestar de cada nación, sino que lanzó el problema a la humanidad; al imponer a todas las naciones la colaboración más completa en el campo económico a fin de que cada uno pudiera realizar dentro de sus fronteras los ideales del derecho del trabajo.

La carta de las Naciones Unidas no tiene el término de seguridad social, pero sus propósitos revelan la misma carta del Atlántico y su idea de la unidad entre la seguridad social internacional y de la nación.

En el seno de las Naciones Unidas, la acción internacional culminó en 1948 en la declaración universal de los derechos humanos cuyo art. dice:

El ART. 22

Toda persona tiene el derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo Nacional y cooperación Internacional, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad al libre desarrollo de su personalidad.

En nuestros días particularmente en el derecho mexicano hablamos de dos fuentes de previsión social: el impuesto por una norma constitucional o legal y, la que tiene origen en el contrato colectivo.

A raíz de las carencias de las clases trabajadoras y campesinas, en el año 1921, se envió al Congreso de la Unión un proyecto de ley para la creación del seguro del obrero; la cual no fué aprobada por el poder legislativo, pero sí se suscitó un movimiento doctrinal y legislativo. Es necesario mencionar las diversas leyes que se dictaron para grupos que sirvieron como puntos de partida para la ley del seguro social.

A) El 12 de agosto de 1925 se promulgó la ley de pensiones de retiro.

B) El 15 de enero de 1926 el presidente Calles promulgó la ley de pensiones y retiros del Ejército y Armada Nacionales.

Con estos antecedentes la Ley del Seguro Social iniciada por el presidente Manuel Avila Camacho el 10 de diciembre de 1942 fué aprobada con la dispensa de trámite el día 23 de diciembre de 1942, por la Cámara de Diputados y, el 29 del mismo mes por los senadores. Promulgada y publicada en el Diario Oficial el 19 de enero de 1943, año en que se llevó a cabo la organización administrativa y técnica del Seguro Social. Así mismo, procedió a la inscripción de patrones y trabajadores en el D.F. iniciando los servicios el

1ero. de enero de 1944.

La Constitución de 1917 es la base de los derechos laborales, ésta tuvo sus inicios el 14 y 19 de septiembre de 1916, cuando Carranza convocó al pueblo para que eligieran representantes a un congreso constituyente, que se abocaría a la tarea de modificar la Constitución.

1.2. SALARIO Y PREVISION SOCIAL

El salario es la retribución o remuneración que el patrón debe pagar al trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado.

Es necesario también definir, tanto el termino de sueldo como el de salario que son toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo o la remuneración por la actividad productiva.

La diferencia entre estos dos términos es que, el salario se aplica a trabajos manuales o de taller, y el sueldo, a trabajadores intelectuales, administrativos de supervisión o de oficina.

Existen diferentes tipos de salarios, en cuanto a su capacidad adquisitiva, éstos se clasifican en:

SALARIO NOMINAL: Se refiere a la cantidad de unidades monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su labor.

SALARIO REAL: La cantidad de bienes y servicios que el trabajador, a cambio

de su labor, puede comprar con su salario.

Existe otra clasificación muy conocida esta se divide en salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra. El salario por unidad de obra también llamado por rendimiento, es aquel en que el trabajo se computa de acuerdo con el número de unidades producidas y, el salario por unidad de tiempo se toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

La última clasificación de acuerdo a los elementos del salario, es el salario fijo, que es cuando además de los elementos fijos del trabajador, éste obtiene otros ingresos periódicamente, que puedan ser susceptibles de cuantificarse. El salario variable es el que integran las percepciones obtenidas por su trabajo, no habiendo formas de conocerlas previamente; el salario mixto es la combinación del salario fijo y variable.

LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL SON MUY VARIADAS COMO A CONTINUACION SE DESCRIBEN:

SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD: Se refiere a cubrir al trabajador la diferencia que paga el seguro por incapacidades y el sueldo que percibe el trabajador.

BECAS EDUCACIONALES: Esta prestación consiste en otorgar becas para la realización de estudios por parte de los trabajadores a sus hijos, que comprenden: colegiaturas, inscripciones, uniformes y útiles; manejándolo como reembolso o bien pagándolo directamente a las Instituciones de enseñanza.

GUARDERIAS INFANTILES: Bajo éstas, se incluyen los gastos que realice el patrón para proporcionar este servicio, aclarando que debe ser adicional al que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social.

ACTIVIDADES CULTURALES: Comprende gastos realizados por becas y cursos para elaborar trabajos manuales, para desarrollo intelectual y cultural de los trabajadores y de sus familiares en cursos de idiomas, fotografía, música e instrumentos para este aprendizaje.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS: Gastos e inversiones que realiza el patrón para fomentar la práctica de un deporte.

OTRAS PRESTACIONES DE NATURALEZA ANALOGA:

A) AYUDA PARA TRANSPORTE: Que incluye gastos o inversiones realizadas

para proporcionar a los trabajadores un transporte, en forma proporcional al salario.

B) AYUDA PARA RENTA DE CASA: Para los trabajadores que no cuenten con casa propias, se les asignará una cantidad mensual de acuerdo a su salario, estableciendo un límite máximo para la renta de casa, la cual se comprobará con el recibo de arrendamiento.

C) DESPENSAS FAMILIARES: Es la dotación de despensas de productos de primera necesidad por medio de vales de despensa.

D) DOTE MATRIMONIAL: Consiste en proporcionar al trabajador una ayuda económica o en bienes al realizar su matrimonio.

E) AYUDA POR NACIMIENTO: Se refiere a proporcionar al trabajador ayuda económica o en bienes para sus hijos.

F) SEGURO DE VIDA: Son los gastos efectuados para que los trabajadores tengan seguro de vida.

G) FONDO DE AHORRO: Prestación de naturaleza directamente ligada al monto

del salario y que se otorga en un porcentaje a éste.

Esta prestación ha tomado importancia en las empresas por su fácil administración y por constituir un apoyo económico para los trabajadores, tomando en cuenta su relevancia y aceptación se presenta un modelo de estatuto del fondo de ahorro.

(Presentado en pág. 95).

H) INDEMNIZACIONES POR RIESGOS O ENFERMEDADES: Abarca los pagos que el patrón realiza en caso de accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores.

I) GASTOS MEDICOS, HOSPITALARIOS Y DE FUNERAL: Se refiere al reembolso de gastos médicos, análisis clínicos, honorarios a dentistas y gastos de funeral. Cabe mencionar que esta prestación no exime la obligación de la inscripción en el seguro social.

J) CASAS HABITACION: Aportación directa a los trabajadores de casas habitación, ésta no exime de las aportaciones al Infonavit.

1.3.- CONCEPTO DE EMPRESA

La empresa es una unidad identificable que realiza actividades económicas como, producción o distribución de bienes y servicios, para llegar a lograr fines específicos que nos llevarán a satisfacer una necesidad social. Para lograr estos fines es necesario la adecuada combinación de sus recursos, administrados en forma óptima, los cuales son:

Recursos Materiales.- Refiriéndonos al efectivo, inventarios o almacenes, edificios, mobiliario, maquinaria, etc.

Recursos Técnicos.- Que consisten en procedimientos, sistemas empleados, instructivos, etc.

Recursos Humanos.- Estos comprenden el esfuerzo, habilidad, conocimientos, experiencias, aptitudes y potencialidades de los trabajadores.

Los recursos humanos (obreros, empleados, gerentes, profesores, etc.) juegan un papel importante dentro de las empresas ya que ayuda a, perfeccionar el empleo de los recursos técnicos y materiales.

Por otro lado es necesario mencionar que todas las empresas tienen una serie de características comunes, llamadas atributos de la personalidad que son:

- Nombre, razón o denominación social.

- Domicilio.

- Estado

estado civil (Persona Física solamente)

estado político o nacionalidad

- Patrimonio.

1.4.- CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS.

El conocimiento de las características de las empresas es primordial para el establecimiento de un plan de previsión social. De acuerdo con Nafin en el año de 1994, las empresas están clasificadas de la siguiente forma:

CLASE	TRABAJADORES	INGRESOS
Microempresa	1-15	N\$ 900,000.00
Empresa pequeña	16-100	9'000,000.00
Empresa mediana	101-250	20'000,000.00
Empresa grande	más de 250	Más de 20'000,000.00

La fijación de un salario justo está regido por diferentes factores que a su vez tienen influencia en la formación de un plan de previsión social en una empresa, estos elementos son:

A) SUSTENTO DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA: Al trabajador hay que fijarle una remuneración que alcance a cubrir su sustento y el de su familia.

B) POSIBILIDADES DE LA EMPRESA: Sería injusto señalarlo Quadragésimo Año,

exigir unos salarios tan elevados que, sin la ruina propia, y la consiguiente de todos los obreros, la empresa no podría soportar. No debe sin embargo refutarse como una causa justa para disminuir a los obreros el salario, el escaso rendimiento de la empresa; cuando éste sea debido a incapacidad, abandono o a la despreocupación por el progreso técnico y económico.¹

Así como existe un mínimo que sería injusto para los trabajadores, también existe un máximo, por arriba del cual sería injusto para las empresas dicho salario. Un nivel muy alto de salario haría incosteable a la empresa y le impediría desarrollarse.

¹ADMINISTRACION DE PERSONAL. Agustín Reyes Ponce.pag.24.

1.5.- IMPORTANCIA DE LA PREVISION SOCIAL EN LA EMPRESA

La previsión social es importante para la empresa ya que ayuda a fomentar la motivación hacia su personal, haciendo una mejor combinación de los recursos de la organización, para el logro de los fines de ésta.

La previsión social es una forma de retribución económica por un trabajo realizado; prestación que conlleva a una mejor vida económica, social y cultural para los trabajadores cubriendo así sus necesidades básicas y algunas superiores a éstas; motivándolos a hacer bien su trabajo para tener buenas relaciones con la empresa.

Las prestaciones de previsión social deben analizarse antes de proponerse o aceptarse como una petición de los trabajadores. Primero hay que presupuestar su costo de implantación; con una buena administración se debe tomar en cuenta el beneficio para el trabajador, pero a su vez cuidar la economía de la empresa.

Si pensamos en prestaciones fáciles de cuantificar y que no representen una carga fuerte a futuro, como los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga; estas prestaciones sumadas al

salario, siempre que no excedan de 7 veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente, elevado al año, serán exentas de Impuesto Sobre la Renta.

Por lo tanto, la previsión social en una empresa debe buscar y conservar la equidad, en su distribución; atraer o retener el personal calificado; mejorar la imagen de la empresa; elegir las posibilidades de pago en prestaciones más adecuadas y, crear un ambiente de satisfacción en el trabajo.

CAPITULO 2

2.- MARCO LEGAL DE LA PREVISION SOCIAL.

Es de suma importancia conocer los lineamientos legales que rigen el salario y la previsión social, ya que existen estatutos que se deben seguir en el derecho del trabajo para crear buenas relaciones de trabajo y así, conseguir el equilibrio y justicia entre trabajadores y patrones.

El derecho del trabajo contiene estatutos proteccionistas del trabajador por mandato constitucional del Art. 123, que comprende a obreros, jornaleros, artesanos, burócratas, artistas, deportistas, etc., en fin, a todo aquél que presta un servicio personal subordinado a otro, a cambio de una remuneración. Y en base a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, surgen otras que son la Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Seguro Social, Ley del Infonavit, Sistema de Ahorro para el Retiro. Todas estas leyes rigen al salario y a la Previsión Social por lo que es necesario conocerlas.

2.1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Nuestra constitución política nos indica las garantías, las obligaciones y derechos que a todo trabajador se le han de otorgar; así pues en el Título sexto que hace énfasis del

trabajo y la previsión social se cita al artículo 123, que nos dice, que toda persona tiene el derecho a un trabajo digno y socialmente útil; quedando claro con ésto que en ningún momento se hará que el trabajador desarrolle actividades que denigren a su persona, o que realice actividades ilícitas que perjudiquen al resto de la sociedad; por ello el Gobierno adquiere el compromiso de promover la creación de fuentes de empleo y la organización social para el trabajo con estricto apego a la ley.

Es por eso que el Congreso de la Unión como representante que es, de la voluntad del pueblo, deberá expedir leyes específicas sobre el trabajo, sin que éstas contravengan a las bases que aquí se indican.

Debe quedar claro que por ningún motivo la duración de la jornada de trabajo podrá exceder de 8 horas diarias y, que la jornada máxima de trabajo nocturno será únicamente de 7 horas. En favor del bienestar y la salud de los trabajadores queda prohibida la ejecución de labores insalubres o peligrosas. El trabajo nocturno en cualquier sector de trabajo que deba realizarse después de las 10 de la noche, para los menores de dieciseis años, no es permitido. Queda prohibida la utilización del trabajo de las personas menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciseis tendrán asignada una jornada de trabajo con un límite máximo de seis horas.

Todo individuo sea hombre o mujer tiene derecho a disfrutar de un día de descanso como mínimo, por cada 6 días de trabajo. Ante la ley todos los ciudadanos somos iguales en garantías y deberes, sin embargo la ley otorga derechos adicionales a las mujeres durante y después del embarazo, quedando claro que ellas no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud o la de su futuro hijo. Gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y, los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. Además en el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios dentro de su jornada de trabajo diariamente. con una duración de media hora cada una, para que pueda alimentar a sus hijos.

En lo referente al salario, queremos que quede claro que los salarios mínimos que deberán disfrutar todos y cada uno de los trabajadores serán generales o profesionales, dependiendo del tipo de trabajo que realicen y el grado de preparación técnica o profesional. Los salarios mínimos generales tendrán aplicación en una o en varias zonas económicas, ajustándose por supuesto al nivel de vida de esa región, y los salarios mínimos profesionales se deberán cumplir en ramas determinadas y específicas de la industria o del comercio o bien en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales, como tales, deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades

normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales. También los trabajadores o jornaleros del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los responsables de fijar estos salarios mínimos serán las comisiones regionales, conformadas por representantes de los distintos sectores de la producción, siendo éstos: los trabajadores, los patrones y el gobierno. Estos salarios serán sometidos para su aprobación a una comisión nacional que se integrará en la misma forma prevista para las comisiones regionales.

La constitución nos dice que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, es decir, todo grupo de individuos que desarrollen una misma tarea dentro de una empresa, en iguales condiciones de trabajo, deben percibir el mismo sueldo que sus compañeros: Aquí queda claramente prohibida la discriminación de cualquier tipo, llámese racial, religiosa, política o a la mujer. El salario mínimo deberá ser pagado íntegro al trabajador, es decir queda totalmente exceptuado de cualquier clase de descuento, compensación o embargo.

Los trabajadores son el pilar fundamental sobre el cual se construye la riqueza de un país o una empresa y, es por ello que tienen todo el derecho a una participación de las utilidades, que ellos con su esfuerzo y dedicación, ayudaron a conseguir para la misma: Los mecanismos bajo los cuales se debe de regular este reparto quedarán vinculados estrechamente y de conformidad con las normas establecidas en la constitución.

Es importante destacar que se creará una comisión nacional conformada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, para que fije el porcentaje que se ha de repartir entre los trabajadores; teniendo en cuenta estudios sobre las condiciones generales de la economía del país. Para ésto, es necesario no descuidar el fomento del desarrollo industrial, el interés razonable que debe percibir el capital y, la necesaria reinversión de capitales. Hay que dejar claro que el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades, no implica facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Las percepciones económicas de los trabajadores, es decir el salario, particularmente la forma de pago deberá ser en efectivo en moneda de curso legal. Queda prohibido hacerlo por medio de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda.

Cuando se origine por razones extraordinarias la necesidad de que el trabajador realice labores después de que haya cumplido con sus 8 hrs.de trabajo al día, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. Es decir, su salario se duplicará; por ningún motivo el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Las personas menores de 16 años no serán admitidas en esta clase de trabajo.

La constitución también otorga el derecho a todos los trabajadores de cualquier tipo de empresa, sea agrícola, industrial, minera o de otra clase de trabajo, a gozar de habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación será cumplida por medio de las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos un crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas. En caso de que las empresas estén ubicadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Además, en esos mismos centros de trabajo,

cuando su población exceda de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Todas las empresas, independientemente de qué giro tengan sus actividades, tienen el deber y la obligación de otorgar a sus trabajadores la capacitación y/o adiestramiento que éstos necesiten para ejecutar adecuadamente sus tareas laborales. Entendiendo como adiestramiento la habilidad para realizar tareas prácticas o motoras y capacitación como la adquisición de los conocimientos primordialmente de carácter técnico, científico o administrativo.

Normalmente en la mayoría de las empresas se contrata al personal exigiéndole una preparación adecuada al puesto que pretende otorgarle, con el fin de que capte perfectamente la información que se le dará en su curso de capacitación y una vez llevado a cabo dicho curso, integrar a la actividad productiva a los trabajadores.

También hay otro tipo de capacitación que se realiza cuando el trabajador ya está realizando sus labores y lo único que se pretende es optimizar su fuerza de trabajo; indicándole, por medio de cursos, las formas cómo él, podrá ejecutar de una mejor

cuando su población exceda de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Todas las empresas, independientemente de qué giro tengan sus actividades, tienen el deber y la obligación de otorgar a sus trabajadores la capacitación y/o adiestramiento que éstos necesiten para ejecutar adecuadamente sus tareas laborales. Entendiendo como adiestramiento la habilidad para realizar tareas prácticas o motoras y capacitación como la adquisición de los conocimientos primordialmente de carácter técnico, científico o administrativo.

Normalmente en la mayoría de las empresas se contrata al personal exigiéndole una preparación adecuada al puesto que pretende otorgarle, con el fin de que capte perfectamente la información que se le dará en su curso de capacitación y una vez llevado a cabo dicho curso, integrar a la actividad productiva a los trabajadores.

También hay otro tipo de capacitación que se realiza cuando el trabajador ya está realizando sus labores y lo único que se pretende es optimizar su fuerza de trabajo; indicándole, por medio de cursos, las formas cómo él, podrá ejecutar de una mejor

manera su trabajo.

Es importante señalar el aspecto de la higiene y seguridad social; es contundente el decir que los empresarios, como generadores de la fuente de trabajo que son, serán responsables de cualquiera de los accidentes que surjan en el ejercicio del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores. Por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según las consecuencias que haya traído el accidente sobre el trabajador, sean éstos la muerte, o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y, adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Existen ciertas reglas para la higiene y seguridad social que son:

1) La orientación y ubicación de los centros de trabajo, 2) el conocer las propiedades físicas y químicas de los materiales que se manejan, para saber qué medidas de protección tomar en caso de que éstos tengan algún grado de nocividad para los trabajadores, 3) sistemas de ventilación apropiados en cada una de las áreas de trabajo,

4) calefacción y sistemas de iluminación óptimas para evitar cualquier riesgo de trabajo por este motivo, 5) suministro de agua potable, 6) neutralización de aguas de desecho en caso de que se generen dentro de la empresa, 7) aseo del centro de trabajo, 8) servicio médico y, uno de los organismos más importantes para la preservación de la salud de los trabajadores y del equipo de trabajo que es: fomentar la integración de las comisiones mixtas de seguridad e higiene. Esta tendrá representantes tanto de los trabajadores como de los patrones y se encargará de hacer recorridos periódicos para observar y evaluar los posibles riesgos que existen en la empresa; así como las condiciones inseguras. Con ésto se pretende corregir cualquier anomalía que se encuentre y hacer del lugar de trabajo un sitio seguro y armonioso.

Como nos podemos dar cuenta, gracias a lo descrito en toda esta sección del trabajo, nuestra constitución apoya con sus leyes el bienestar de los trabajadores en un amplio espectro de acción, desde el aspecto económico, humano, social, cultural, familiar etc., es por eso que nosotros como personas preparadas y con conocimiento de éstas leyes debemos promover mecanismos por medio de los cuales tanto la empresa como el trabajador sean favorecidos. ¿Por qué menciono a la empresa?. Bueno, porque nosotros como directivos nos encontramos en medio del sistema productivo, por un lado tenemos que entregar cuentas a la parte patronal y por el otro, administrar los recursos humanos que generan la riqueza; por ende tenemos que llegar a un punto de equilibrio en el que se balanceen armónicamente los intereses de ambas partes, apegándonos estrictamente a la ley, cumpliendo con nuestros deberes.

Este es uno de los puntos de partida que utilizo, para promover mi plan de previsión social para que los trabajadores se beneficien con este sistema y la empresa no se descapitalice o sufra daños en su estructura financiera.

2.2.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las actividades laborales, tanto intelectuales como físicas, requieren que las personas estén en cierto lugar para efectuar una tarea con rapidez y precisión durante períodos constantes, requisitos que producen fatiga, tensión y grados moderados de incomodidad si se realiza en forma constante y sin descanso.

La ley federal del trabajo establece derechos que vienen a regular esta situación:

Están contemplados como días de descanso obligatorio según el art. 74 L.F.T. que son: 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y 1o. de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda cambio de poder ejecutivo y el 25 de diciembre.

Existen varios problemas que provocan estrés en el trabajo:

- 1.- Carga de trabajo excesiva o monotonía.
- 2.- Ambigüedad o rigidez absoluta en la función que desempeña el trabajador.
- 3.- Responsabilidad excesiva o ausencia total de responsabilidad.
- 4.- Ambiente demasiado o poco competitivo.

Cualquiera de estos puntos producen tensión en el ambiente de trabajo los cuales pueden aminorarse o aliviarse con descanso.

En relación con esta necesidad, la ley federal de trabajo establece en el art. 76 L.F.T., el cual señala, que por cada año de trabajo, se disfrutará de vacaciones pagadas; en el primer año; 6 días; en el 2do. año, 8 días; en el 3er. año, 10 días; de 4 a 8 años, 12 días de vacaciones; de 9 a 13 años, 14 días de vacaciones; de 14 a 18 años, 16 días de vacaciones; de 19 a 23 años, 18 días de vacaciones; de 24 a 28 años, 20 días de vacaciones; de 29 a 33 años 22 días de vacaciones.

Y sobre estos días tendrán derecho al 25% de prima vacacional, correspondiente al art. 80 L.F.T. Cuando los trabajadores laboren en domingo que es el día preferencial para el día de descanso semanal, se pagará un 25% de "prima dominical" sobre el sueldo diario (art.71 L.F.T.).

REPARTO DE UTILIDADES.

Las gratificaciones otorgadas a los trabajadores representan un ingreso fuera de su salario normal, el cual pueden aprovechar para cubrir algunas necesidades fuera de las cotidianas ya que representa un ingreso extra.

"La constitución política" consagra a los trabajadores el derecho de participar en las utilidades, el cual constituye un reconocimiento a su intervención para lograr la obtención de las mismas.

Las disposiciones aplicadas a la participación en las utilidades para los trabajadores se encuentran en los arts. 117 y 131, de la ley federal del trabajo. Cuando el patrón hubiese generado utilidades tiene la obligación de participar a sus trabajadores en éstas.

Los patrones pueden ser:

Personas morales.

Personas físicas.

Unidades económicas de producción.

Unidades de distribución de bienes y servicios.

La Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, es el órgano competente para fijar y revisar el porcentaje a que tienen derecho los trabajadores en las empresas. Considerando el estado de la economía del país, la necesidad de fomentar el desarrollo industrial de éste, el interés que debe percibir el capital y la reinversión de capitales. El día 4 de marzo de 1985, se establece el 10% que debe aplicarse sobre la renta gravable. Dicha base se determina conforme al Art. 14 L.I.S.R. si se trata de personas morales y Art. 109 si se trata de personas físicas dentro del regimen general de ley.

**DETERMINACION DE LA PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES PARA
LOS TRABAJADORES.**

La base para PTU según Art. 14 y 109 de L.I.S.R. señala un procedimiento.

Ingresos Acumulables - Deducciones autorizadas

o sea

Ingresos acumulables totales

- Intereses acumulables (art.7B)

- Ganancia Inflacionaria (art.7b)

+ Dividendos cobrados en acciones o reinvertidos

+ Intereses normales devengados a favor

+ Utilidades por fluctuación de moneda extranjera

+ Ganancia en venta de activo fijo

= Resultado

- Deducciones autorizadas

+ Depreciaciones actualizadas

+ Deducción inmediata

+ Intereses deducibles

- + Pérdida Inflacionaria
- Depreciación histórica
- Monto original por deducir en ventas de activo fijo o cuando los bienes dejan de ser útiles
- Valor nominal de dividendos reembolsados
- Intereses nominales devengados a cargo
- Pérdida por fluctuación cambiaria
- = Base gravable para PTU
- X Tasa 10%
- = PTU del ejercicio
- + PTU no cobrada en ejercicios anteriores
- = PTU por pagar

PLAZO PARA PAGO DE PTU.

El plazo establecido es de 60 días posteriores a la declaración anual en la cual se hace pago del I.S.R. en caso de que aumente la utilidad gravable por cambios en la declaración anual y se presente una declaración complementaria, se realizará un reparto adicional dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que hubiese ocurrido los eventos señalados.

La liquidación anual deberá realizarse a más tardar:

Personas físicas	29 de junio
Personas morales	30 de mayo.

TRABAJADORES CON DERECHO A P.T.U.

Tienen derecho al reparto de utilidades según el art.127 de la ley federal de trabajo:

- Los trabajadores contratados por tiempo indefinido.
- Los trabajadores eventuales tendrán derecho cuando tengan trabajando más de sesenta días durante el año.
- Los trabajadores con incapacidad temporal por riesgos de trabajo e incapacidad por maternidad, se consideran como trabajadores activos.

DISTRIBUCION DE PTU.

Se divide en dos partes iguales considerando:

- A) El número de días trabajados en todo el año.**
- B) Se reparte en proporción al monto de salarios devengados por el trabajador durante el año.**

RETENCION DEL ISR PARA PTU.

El art. 77 Frac.XII de la ley del ISR establece una parte exenta que son 15 días de salario mínimo de la región correspondiente.

La PTU gravada sería:

PTU del trabajador - exención (15 días SMG) = PTU gravada.

La forma de cálculo para ISR para PTU es aplicando la tarifa del art.80 de la ley ISR.

HABITACION PARA LOS TRABAJADORES.

"La ley federal del trabajo tiende a ser un instrumento para lograr una mejor distribución de la riqueza equitativa de acuerdo a sus conocimientos y su esfuerzo".

Una de las necesidades primordiales de los trabajadores es la vivienda. A raíz de ésto, el H. Congreso del Estado decreta la ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, ley social de observancia general en toda la república con personalidad jurídica y patrimonio propio.(Art.136-150 LFT).

PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Otro de los beneficios otorgados por la ley federal del trabajo es otorgar el pago de prima de antigüedad que consiste en 12 días de salario por cada año trabajado. Teniendo derecho a ésta los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido 15 años de servicios y, a los trabajadores que sean despedidos.

2.3.- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

La ley del impuesto sobre la renta fue publicada el 30 de diciembre de 1980 en el diario oficial de la federación.

Para entender el mecanismo de esta ley hay que definir los cuatro conceptos básicos de cada ley para poder interpretarla, estos son: objeto del impuesto, sujeto del impuesto, base del impuesto y tasa aplicable: Son sujetos del impuesto sobre la renta, las personas físicas que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y que sean residentes en México y, la obligación de retener el ISR debe hacerse periódicamente según se realice el pago de la nómina y únicamente estarán exceptuados de este impuesto, las personas que perciban el salario mínimo del área geográfica del contribuyente.

Es necesario definir, de los salarios, los ingresos acumulables o gravables (que serán la base para el cálculo del ISR): son los que se otorgan por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás ingresos que se deriven de una relación laboral, incluyendo la participación en las utilidades y, los percibidos por la terminación de una relación laboral.

INGRESOS NO GRAVABLES.

No se consideran ingresos en bienes, los proporcionados por el patrón para el desempeño de las actividades propias de los trabajadores como: herramientas y materiales para el desarrollo de su trabajo.

Horas extras.

Según el art.77 de la ley del ISR, las personas físicas no están obligadas al pago del impuesto por los conceptos de horas extras de salario mínimo, cuando el equivalente de éstas no exceda a tres horas diarias trabajadas y, hasta por tres días por semana. Tratándose de horas extras por salarios mayores al mínimo, sólo estará exento por el 50% de las horas que no excedan tres horas diarias tres veces por semana y, además que tan sólo excedan de 5 salarios mínimos.

Indemnizaciones por riesgos de trabajo.

Son los subsidios otorgados por las instituciones públicas de seguridad social o por las empresas, estos conceptos corresponden exactamente a la previsión social.

Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.

Son aplicables en los casos de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto no exceda de nueve veces el salario mínimo general de área geográfica del contribuyente.

Reembolso de gastos médicos.

Los ingresos percibidos por reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral y que se concedan de manera general.

Prestaciones de previsión social.

Las percibidas con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas; y otras de naturaleza análoga que se concedan de manera general. Existe una exención contenida en el art.77 Fracción VI de la Ley ISR, se limitará la exención cuando la suma de las prestaciones de previsión social y la de los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado exceda de una cantidad equivalente a 7 SMGA.

Aportaciones en el Infonavit.

La entrega de depósitos constituidos en el instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores.

Cajas de ahorro.

Que la aportación de los trabajadores no exceda del 13%, que la aportación del patrón sea menor o igual a la del trabajador y que los ingresos obtenidos por los trabajadores no excedan de 7 veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente.

Cuotas obreras al IMSS.

La cuota de seguridad social pagada por los patrones.

Prestaciones por separación.

Los ingresos percibidos por los trabajadores por la terminación de una relación laboral estará exento hasta 90 salarios mínimos por cada año de trabajo.

Otras Prestaciones.

En cuanto a gratificaciones que reciban los trabajadores durante un año, estará exento hasta por 30 días de SMG; en cuanto a primas vacacionales hasta el equivalente a 15 días de SMG; igualmente para el reparto de utilidades de las empresas y en cuanto a primas dominicales hasta el equivalente a 1 SMG por cada domingo laborado.

Las prestaciones de previsión social son beneficios de índole material o social para los empleados; marginales al salario nominal y son otorgadas por el solo hecho de pertenecer a la empresa.

El otorgar una prestación (o su aumento), puede caer dentro o fuera de una negociación para revisión del contrato de trabajo. En cualquier caso, es necesario fijar el momento más propicio para concederla y aplicarla bajo el supuesto que la empresa esté en posibilidades de hacerlo por haber valuado con precisión.

Para ésto, es necesario conocer la reglamentación en forma amplia, para aprovechar más los beneficios que pueda ofrecer en favor de los trabajadores y el patrón.

Los gastos de "Previsión Social" señalados en el art. 24 frac.XII deberán destinarse

a jubilaciones, fallecimiento, invalidez, servicios médicos, hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores y sus hijos, fondo de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales, deportivas y otras de naturaleza análoga, entendiéndose como necesidades de tipo eventuales no inmediatas.

Dichas prestaciones pueden ser:

Las despensas

Ayuda para renta de casa

Ayuda para construcción de casa habitación

Ayuda para transporte

Dote matrimonial

Ayuda por nacimiento

Seguro de vida.

REQUISITOS GENERALES.

De acuerdo con el art. 19 del reglamento del ISR, los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII, del art. 24 de la ley del ISR deberán satisfacer los siguientes requisitos:

Frac.I.- Que se otorguen en forma general. Las prestaciones constituyen un valor suplementario al salario nominal; no son otorgadas como gratificación o incentivo por aumento en producción sino por el sólo hecho de pertenecer a la empresa.

Excepto se trate de:

- Empleados de confianza
- Varios sindicatos
- Diferentes riesgos
- Personal en el extranjero.

La deducción de los gastos de previsión social para los empleados de confianza.

Para los empleados de confianza

Gastos de previsión social de empleados de confianza / Total de sueldos = % de la previsión social de los trabajadores de confianza.

Gastos de previsión social de los trabajadores sindicalizados/Total de sueldos = % de la previsión social de los trabajadores sindicalizados.

Hay que tener en cuenta que si el porcentaje de los trabajadores sindicalizados es mayor que el de los empleados de confianza; entonces el total de previsión social será deducible, en caso contrario la diferencia de los porcentajes deberá aplicarse a los sueldos de los trabajadores de confianza y el resultado será no deducible.

RETENCION DEL ISR.

El art. 80 de la ley del impuesto sobre la renta establece la obligación de los patrones de retener el impuesto sobre la renta a sus trabajadores y hacer los pagos provisionales correspondientes, la retención se calculará aplicando las siguientes tablas.

Tarifa aplicable para el cálculo de las retenciones correspondientes a enero, febrero y marzo de 1994.

ART. 80 LISR.

Lim.inferior	Lim.superior	Cuota fija	% s/exced.del lfmite inferior.
0.01	121.04	0.00	3.00
121.05	1,027.32	3.64	10.00
1,027.33	1,805.40	94.26	17.00
1,805.41	2,098.71	226.54	25.00
2,098.72	2,512.71	299.86	32.00
2,512.72	5,067.78	432.35	33.00
5,067.79	7,987.52	1,275.51	34.00
7,987.53	EN ADELANTE	2,268.23	35.00

Tarifa para la determinación del subsidio aplicable, correspondiente a enero, febrero y marzo de 1994.

ART.80-A

Lim. inferior	Lim.superior	Cuota fija	% s/exced.del limite inferior
0.01	121.04	0.00	50.00
121.05	1,027.32	1.82	50.00
1,027.32	1,805.40	47.13	50.00
1,805.41	2,098.71	113.26	50.00
2,098.72	2,512.71	149.93	50.00
2,512.72	5,067.78	216.16	40.00
5,067.79	7,987.52	553.44	30.00
7,987.53	10,135.54	851.25	20.00
10,135.55	12,162.65	1,001.62	10.00
12,162.66	EN ADELANTE	1,072.57	0.00

Tarifa de la determinación del crédito al salario correspondiente a enero, febrero y marzo de 1994.

ART. 80-B

Para ingresos de (N\$)	Hasta Ingresos de (N\$)	Crédito al salario mensual (N\$)
0.01	650.72	73.29
650.73	867.62	68.87
867.63	1,084.53	58.56
1,084.54	1,301.43	53.79
1,301.44	1,518.34	49.45
1,518.35	1,735.24	44.68
1,735.25	En adelante	43.38

El cálculo del impuesto aplicando estas tarifas se especifica enseguida:

Cálculo del impuesto

Subsidio acreditable

Sueldo

Impuesto marginal

(-) Límite inferior

(X) % de subsidio

(=) Excedente

(=) Subsidio impto. marg.

(X) % sobre excedente

(+) Subsidio cuota fija

(=) Impuesto Marginal

(=) Subsidio total

(+) Cuota fija

(X) Doble de la diferencia

(=) Impuesto total

(=) Subsidio no acreditable

(-) Subsidio acreditable

Subsidio total

(-) Crédito al salario

(-) Subsidio disminuido

(=) Impuesto a retener

(=) Subsidio acreditado.

CREDITO AL SALARIO.

El crédito al salario es un crédito fiscal, el cual encontramos en la tabla del Art. 80-B y que varía dependiendo del monto del ingreso de cada persona, el cual va decreciendo

al aumentar el ingreso beneficiando así a los salarios más bajos; teniendo derecho a éste las personas que perciben ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado.

Aplicación del crédito.

Una vez determinado el impuesto a cargo disminuído del subsidio, se comparará con el crédito fiscal; esta aplicación es retroactiva al 01 de octubre de 1993, por las diferencias generadas entre la fecha mencionada y el 31 de diciembre de 1993, esta cantidad deberá ser devuelta al trabajador después de 60 días naturales después de la publicación de la reforma en el Diario Oficial de la Federación.

Para el cálculo del crédito al salario, se toma como base la tabla del Art.80-B de la ley del ISR que se actualizará trimestralmente y será general para todas las zonas geográficas de la República Mexicana. Si el impuesto que se obtiene al aplicar esta tarifa, disminuído por el subsidio que resulte aplicable, es menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al trabajador la diferencia que se obtenga, conjuntamente con el pago de salarios; el ingreso obtenido por éste concepto no será acumulable a los demás ingresos del trabajador, el acreditamiento del 10% del salario mínimo se cambia por el crédito general, pero equivale precisamente al 10% del salario mínimo, solo se eliminan las áreas geográficas, tomando como base la zona geográfica

A, beneficiando a las zonas B y C que tienen un salario mínimo menor. El patrón podrá recuperar esa diferencia disminuyéndolo de los impuestos federales que tenga a su cargo, como pueden ser el IVA, el Impuesto Especial sobre Productos y Servicios, el Impuesto al Activo o su propio Impuesto sobre la Renta.

2.4.- LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

La ley del Seguro Social es publicada en el D.O.F. del 12 de marzo de 1973, que tiene como objetivo principal asegurar la salud, asistencia médica y servicios sociales para el bienestar de los trabajadores.

Los beneficios que otorga el seguro no solo corresponde al trabajador sino también a sus beneficiarios; éstas prestaciones son de carácter legal, pero existen otras ya sean en dinero o en especie, las cuales es necesario mencionar para saber de qué forma integran el salario.

El salario diario integrado es el importe o cantidad que resulta de sumar a la "cuota diaria" que es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador por cumplimiento de su jornada ordinaria, todas las prestaciones o beneficios legales y contractuales, en dinero o en especie que reciba el trabajador por su servicio.

- Elementos Integrantes del Salario para IMSS.

Con base en el art. 32 de la Ley del I.M.S.S. vigente a partir del 21 de julio de 1993 y el 143 de la Ley Federal del Trabajo; se elaboró la siguiente tabla.

ART.32 LEY DEL SEGURO SOCIAL.

PRESTACIONES	SI FORMAN PARTE DEL SALARIO BASE DE COTIZACION	NO FORMAN PARTE DEL SALARIO BASE DE COTIZACION
INSTRUMENTOS DE TRABAJO.		CUANDO SE TRATA DE HERRAMIENTAS, ROPA O SIMILARES.
FONDO DE AHORRO	CUANDO LA APORTACION SEA EXCLUSIVAMENTE PATRONAL CUANDO EL DEPOSITO REALIZADO POR EL PATRON SEA MAYOR AL EFECTUADO POR EL TRABAJADOR. EN ESTE CASO SERIA SOLO EL EXCEDENTE Y SI EL TRABAJADOR PUEDE EFECTUAR MAS DE DOS RETIROS AL AÑO.	CUANDO LA APORTACION DEL PATRON, SEA IGUAL O INFERIOR A LA DEL TRABAJADOR Y SIEMPRE QUE ESTE SOLO PUEDA EFECTUAR DOS RETIROS AL AÑO O MENOS.
INFONAVIT Y PTU		LA PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES Y APORTACIONES AL INSTITUTO DE LA VIVIENDA.
DESPENSAS	CUANDO EXCEDA EL MONTO DE LAS DESPENSAS UN 40% DEL SMGDF, SE INTEGRARA SOLO POR LA DIFERENCIA.	CUANDO LAS DESPENSAS EN EFECTIVO O EFECTE O VALES CON UN VALOR DE HASTA 40% DEL SMGDF.
ALIMENTACION Y HABITACION	CUANDO SEAN GRATUITAS, CUANDO POR CADA UNA DE ESTAS, ALIMENTACION Y HABITACION EL TRABAJADOR PAGUE HASTA EL 10% DEL SMGDF.	CUANDO REPRESENTEN CADA UNA DE ESTAS PRESTACIONES MAS DEL 20% DE SMGDF, NINGUNO DE ELLOS SERA INTEGRABLE.
APORTACIONES DE PENSIONES		CANTIDADES APORTADAS PARA FINES SOCIALES PARA CONSTRUIR ALGUN FONDO DE PLAN DE PENSIONES.
PREMIOS POR ASISTENCIA O PUNTUALIDAD.	EN LOS CASOS EN QUE SU IMPORTE REBASE EL 10% DEL SALARIO INTEGRADO O SALARIO BASE DE COTIZACION, EN ESTE CASO SOLO SE INTEGRARA LA DIFERENCIA.	CUANDO SU IMPORTE NO REBASE O SEA HASTA EL 10% DEL SALARIO BASE DE COTIZACION.
HORAS EXTRAS	SE ELIMINA LA POSIBILIDAD DE EXCLUIRLAS DE LA INTEGRACION CUANDO NO FUESEN DE CARACTER FUO.	
DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y SEMANAL.	SI INTEGRAN AL SALARIO POR CONSIDERARSE UNA RETRIBUCION QUE PERCIEN LOS TRABAJADORES POR LABORAR EN SUS DIAS DE DESCANSO.	
PREVISION SOCIAL	EN CASO DE QUE CONSTITUYAN PRESTACIONES FIJAS Y CONSTANTES PREVIAMENTE CONOCIDAS, COMO BECAS EDUCACIONALES, PAGO DE CLUB DEPORTIVO.	CUANDO LAS PRESTACIONES SEAN DE CARACTER INCIERTO Y EVENTUAL COMO REEMBOLSO DE GASTOS MEDICOS, HOSPITALIZACION, AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO Y GASTOS POR NACIMIENTO.

PRESTACIONES DEL I.M.S.S.

BENEFICIARIO	BENEFICIOS EN VIDA	ART. LEY DE IMSS	SEMANAS COTIZADAS REQUERIDAS	PAGO APROXIMADO.
T R A B A J A D O R E S	I.-SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL PROFESIONAL	63.65	NO HAY MINIMO	100% DEL SALARIO EN QUE ESTUVIESE COTIZANDO EN EL MOMENTO DE OCURRIR EL RIESGO.
A D M I N I S T R A C I O N	II.-PENSION POR INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE PROFESIONAL	63.65 II 65.IV,68 107,126, 280.	NO HAY MINIMO	AL SER DECLARADA LA INCAPACIDAD, ESTE RECIBIRA UNA PENSION MENSUAL IGUAL AL 70% DEL SALARIO QUE ESTUVIESE PERCIBIENDO.
D E S A R R O G O	III.-PENSION POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL		NO HAY MINIMO	SEGUN IMPORTANCIA DE LA INCAPACIDAD, DEL 25 AL 50% SIENDO OPTATIVO PARA EL TRABAJADOR. EL COBRO DE 5 ANUALIDADES DE LA PENSION QUE LE HUBIESE CORRESPONDIDO.
E N F E R M E D A D	IV.-PENSION DE INVALIDEZ	128	150 SEMANAS	UNA REMUNERACION SUPERIOR AL 50% DE LA REMUNERACION PERCIBIDA EN EL ULTIMO AÑO DE TRABAJO
A C C I D E N T E	V.-SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL NO PROFESIONAL	99,100	4 SEMANAS	EL 60% DEL SALARIO BASE ANTES DE COTIZACION DE LOS DEL GRUPO W
E N F E R M E D A D	VI.-SUBSIDIO DE INCAPACIDAD POR MATERNIDAD	93,102	30 SEMANAS	100% DEL SALARIO BASE DE COTIZACION, EN LOS 12 MESES ANTERIORES A LA INCAPACIDAD.
E N F E R M E D A D	VII.-PENSION DE VEJEZ A LA EDAD DE 65 AÑOS	123 137	500 SEMANAS	CONFORME AL ART. 147 EL SALARIO PROMEDIO EN LAS ULTIMAS 250 SEMANAS COTIZADAS. AGUINALDO ANUAL EQUIVALENTE A UNA MENSUALIDAD.
E N F E R M E D A D	VIII.-PENSION DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA	123 126	500 SEMANAS O 60 AÑOS DE EDAD	CONFORME AL ART. 171 TOMANDO COMO BASE. LA PENSION DE VEJEZ CORRESPONDIENTE A 65 AÑOS Y REINTEGRandola POR EDAD. 60 - 75% 61 - 80% 62 - 85% 63 - 90% 64 - 95% AGUINALDO EQUIVALENTE A UNA MENSUALIDAD.
E N F E R M E D A D	IX.-DOTE MATRIMONIAL	Art.160	150 SEMANAS	30 DIAS, SALARIO MINIMO DEL D.F.

BENEFICIOS PARA LOS DEPENDIENTES ECONOMICOS

A) Fondo de sepelio.- Contenido en el art. 112, 234, 279 de la Ley IMSS; tendrán derecho a esta prestación los beneficiarios del asegurado que tengan por lo mínimo 12 semanas de cotización en los 9 meses anteriores al fallecimiento y el pago será lo equivalente a 2 meses de salario mínimo del D.F.

B) Pensión de viudez.- Contenido en el art. 92, 149, 150, 155, 167, 170 y 280 de la Ley del IMSS; tendrán derecho a esta prestación los beneficiarios del asegurado que tengan como mínimo 150 semanas cotizadas y tendrán derecho al 90% de la pensión de invalidez, vejez o cesantía del pensionado fallecido o la que hubiere correspondido en caso de invalidez y, podrán cobrar aguinaldo equivalente a una mensualidad.

C) Pensión de orfandad de Padre o Madre.- Contenido en el Art. 92, 149, II, 150, 156, 157, 158, 170 y 180; tendrán derecho a esta prestación los beneficiarios del asegurado que tenga por lo mínimo 150 semanas cotizando y tendrán derecho al 20% de la pensión por invalidez, vejez o cesantía por cada hijo y, aguinaldo anual equivalente a una mensualidad.

D) Pensión de orfandad de padre y madre.- Contenido en el Art. 92, 149, III, 150, 157, 170, y 280 de la Ley del IMSS; tendrán derecho los beneficiarios del asegurado que tenga

cotizando como mínimo 150 semanas, teniendo derecho a cobrar 30% de la pensión por invalidez, vejez o cesantía, a cada uno y sólo que no exista viuda, huérfanos, o concubina con derecho a pensión.

E) Pensión de ascendientes.- Contenido en el Art. 92, 149, III, 150, 159, y 280 de la ley del IMSS, tendrán derecho los beneficiarios del asegurado que tengan por lo mínimo 150 semanas de cotización y tendrán derecho a 20% de la pensión por invalidez, vejez o cesantía a cada uno y sólo que no exista viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión.

F) Asignaciones familiares y ayuda asistencial.

2.5.- INFONAVIT.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.

El Instituto tiene por objeto administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, para obtener créditos baratos y suficientes para la adquisición de habitaciones cómodas e higiénicas y/o construcción, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones; así como el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores, ésto de acuerdo con el art. 3 de la ley de Infonavit.

Con base al art.136 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que toda empresa está obligada 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 integrados de los trabajadores.

La integración del salario base de acuerdo al art.143 de la ley federal del trabajo, es conforme a los siguientes conceptos:

Conceptos que si integran:

A) Cuota diaria, gratificaciones y percepciones.

- B) Primas y comisiones.**
- C) Prestaciones en especie y cualquier otra cantidad entregada por servicio.**
- D) Alimentación y habitación gratuitas.**
- E) Tiempo extra.**

Conceptos que no integran:

- A) Instrumentos de trabajo, herramientas, ropa, otros similares.**
- B) El ahorro.**

Se aporta igual el patrón y el trabajador en cantidades, con el fin social entregadas por el patrón.

- C) Aportaciones al Infonavit y la P.T.U.**
- D) La alimentación y habitación no gratuitas y las despensas.**
- E) Los premios por asistencia.**
- F) El tiempo extraordinario pactado como no fijo.**
- G) Las cuotas obreras pagadas por el patrón al I.M.S.S.**

Al otorgar los créditos a los trabajadores, los patrones están obligados a hacer descuentos en sus salarios según art.97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se otorgan casas de Infonavit, corresponde descontar sobre su salario:

SALARIO	CUOTA	MANTENIMIENTO	TOTAL
Salario Mínimo	19 %	1 %	20 %
Más del Salario Mínimo	20 %	1 %	21 %

Cuando se otorgan créditos para construir casa y/o mejora de sus habitaciones:

SALARIO	CUOTA	MANTENIMIENTO	TOTAL
Salario Mínimo	19 %	0 %	19 %
Más del Salario Mínimo	20 %	0 %	20 %

2.6.- SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

Reglas a las que deberá sujetarse las cuentas individuales del sistema del ahorro para el retiro:

Hay que tener en cuenta que desde que se estableció el S.A.R., ha tenido muchas modificaciones sus reglas para facilitar su consulta, aplicación cumplimiento y hacerlas más operativas.

Reglas a las que deberán sujetarse las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro:

PRIMERA.- Las Instituciones de crédito deberán recibir por cuenta y orden del Instituto Mexicano del Seguro Social, y el INFONAVIT, depósitos de dinero para abono en las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro de patronos, a favor de sus trabajadores con las disposiciones de dichas leyes.

SEGUNDA.- Las Instituciones de crédito también están obligadas a recibir "aportaciones adicionales" para incrementar las cuentas. Los cuenta habientes tendrán derecho a hacer sus aportaciones por conducto del patrón, cuando se efectúe el entero de

sus cuotas, o bien directamente a las sucursales de las Instituciones.

TERCERA.- Las Instituciones abrirán cuentas individuales que deberán integrarse por dos subcuentas: las del seguro de retiro y la de la vivienda.

La apertura de estas cuentas deberá realizarse por el patrón y las Instituciones de crédito deberán mantener sus registros como titulares de las mismas, a los cuenta habientes respectivos.

Para su identificación, las cuentas deberán contener el registro federal de contribuyentes del cuentahabiente de que se trate y a falta de éste, la clave de la propia Institución de crédito.

CUARTA.- Para la apertura de las cuentas individuales, las Instituciones de crédito deberán de celebrar con cada uno de los cuentahabientes "contratos" que contengan cláusulas de acuerdo a estas reglas, contrato que podrá integrarse en formulario "S.A.R.-04".

QUINTA.- El cuenta-habiente deberá designar beneficiarios en los términos del art. 183 de la ley del Seguro Social y art.40 de la ley del Infonavit, pudiendo cambiar sus

beneficiarios en cualquier momento.

SEXTA.- Las cantidades que vengan a ser objeto de abono en las cuentas de que se trata, podrán recibir las Instituciones de crédito por ventanilla, que deberán omitir comprobantes.

SEPTIMA.- Las Instituciones de crédito que reciban aportaciones correspondientes al SAR, deberán entregar a los patrones un "informe relativo a los enteros de dichas cuotas" y aportaciones, debiendo indicar los problemas que se encuentran en dichos totales.

Y proporcionar también al I.M.S.S. y al INFONAVIT dicho informe, dentro del plazo mencionado indicando en el recuadro de observaciones, cualquiera de las siguientes leyendas:

- a) Toda información contenida en el presente documento es correcta y está completa.
- b) La información recibida para elaborar el presente documento es o puede ser incorrecta y/o esta incompleta.

OCTAVA.- El patrón que desee efectuar el entero de las cuotas y aportaciones

relativas al sistema de ahorro para el retiro en una Institución de crédito diferente a la que haya estado efectuando dichos enteros, deberá presentar a la nueva Institución que la información no tiene problemas.

El patrón deberá informar a los trabajadores del cambio de Institución de crédito.

DECIMA.- Los depósitos de que se trata devengarán intereses conforme a lo siguiente: tratándose del S.A.R.

a) De acuerdo al art.183 de la ley del Seguro Social, los intereses se calcularán sobre saldos promedios diarios mensuales ajustados en términos del párrafo siguiente y serán pagaderos el primer día del mes inmediato siguiente a aquel en que se devenguen mediante su reinversión en las respectivas subcuentas.

La tasa de interés se calcula dividiendo la tasa anual entre 360 y multiplicado por el número de días efectivamente transcurridos en el mes.

b) Tratándose de la subcuenta de vivienda, intereses en función del remanente de operación del Infonavit en los términos de lo dispuesto en el Art. 39 de la ley del INFONAVIT, mismo que serán pagaderos mediante su reinversión en la propia subcuenta.

DECIMA PRIMERA.- Las Instituciones de crédito sólo podrán cargar el primer día de cada mes inmediato siguiente, las subcuentas del S.A.R., sin que en ningún caso dicha comisión deba exceder de aquella que publique la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

DECIMA SEGUNDA.- Los cuentahabientes podrán traspasar sus cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro de una Institución de crédito a otra.

DECIMA TERCERA.- Los cuentahabientes que soliciten los traspasos mencionados en la regla precedente, deberán presentar solicitud por escrito, a la Institución que en adelante deseen les lleve su cuenta, con copia de la última aportación o copia del formulario "S.A.R.-02".

DECIMA CUARTA.- La institución de crédito que reciba la solicitud citada en la regla anterior, deberá solicitar a CECOBAN a la Institución de crédito operadora de la cuenta individual que corresponda, que efectúe el traspaso de la cuenta de que se trate.

DECIMA QUINTA.- Las instituciones de crédito deberán enviar a más tardar el último día del mes de febrero de cada año, directamente a sus cuentahabientes o a través del patrón de éstos, un estado de la situación de su cuenta individual del sistema de ahorro

para el retiro.

DECIMA SEXTA.- En el supuesto de que el cuentahabiente se ubique en los supuestos previstos en los artículos 183-P y 183-Q de la ley del Seguro Social, podrá solicitar por escrito, acompañando al efecto los documentos que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que la Institución de crédito que lleva su cuenta individual le entregue una cantidad no mayor al 10 % del saldo de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual.

RETIROS DE DEPOSITOS.

DECIMA SEPTIMA.- El cuentahabiente tendrá derecho a que la Institución de crédito que le lleve la cuenta individual, le entregue por cuenta del I.M.S.S. y del INFONAVIT, el saldo de la subcuenta del seguro de retiro y el de la subcuenta de la vivienda respectivamente siempre, que el mismo cumpla con los requisitos del art. 183-O de la ley del Seguro Social y en el art.40 de la ley de INFONAVIT.

También podrá retirarse el saldo de la cuenta individual cuando lo soliciten los beneficiarios del cuentahabiente, en el caso de que este último fallezca y presenten ante la Institución constancia de dicho fallecimiento.

Asimismo podrá retirarse el saldo de la subcuenta de la vivienda, en el momento en que el cuentahabiente reciba crédito de Infonavit, siempre y cuando se destine para el pago de algunos de los conceptos a que se refieren los incisos de la fracción I art.42 de la ley de Infonavit.

DECIMA OCTAVA.- Las Instituciones de crédito deberán realizar la entrega de las cantidades que correspondan de conformidad con lo dispuesto en la regla décima sexta y décima séptima, ajustándose a lo siguiente:

a) Respecto de las solicitudes que reciban a más tardar el día 20 de cada mes, realizarán la devolución el onceavo día natural del mes inmediato siguiente.

b) Tratándose de solicitudes recibidas después del día 20 de cada mes, realizarán la devolución el onceavo día del segundo mes posterior a aquél en que hayan recibido la solicitud correspondiente.

DECIMA NOVENA.- De conformidad con el art.280 Bis de la ley del I.M.S.S. y 37 del Infonavit para los trabajadores del derecho del cuentahabiente, o en su caso de sus beneficiarios a realizar retiros a que se refiere la regla décima séptima, prescribe en favor del I.M.S.S. o del Infonavit a los diez años de que sea exigible.

2.7.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social como autoridad y servicios sociales, tiene las siguientes funciones: es encargada de la aplicación de normas laborales y también las atribuciones que les designen sus leyes orgánicas (art.524 L.F.T.). Harán la aplicación, adiestramiento y la seguridad social (art.527-A).

Y por lo tanto, enterarse del salario diario que reciban los trabajadores, entendiendo como salario 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 desempeño.

CAPITULO 3.

3.- LA MOTIVACION COMO ELEMENTO DE LA PREVISION SOCIAL Y SU IMPLANTACION EN LA EMPRESA

La motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de originar una conducta, por lo tanto:

La motivación en el trabajo, donde los administradores buscan dirigir o mantener la conducta de los trabajadores tratando de convertir al trabajo en un fin, lo que para la mayoría de las personas el trabajo es un medio para lograr sus objetivos y cubrir sus necesidades.

Cuando las empresas motivan a sus trabajadores con condiciones de trabajo adecuadas, con medios de recompensa, incentivos o premios deben de resultar atractivos para los miembros de la organización, es decir, deben estar constituidos de manera que sirvan a éstos para lograr sus objetivos personales.

Esa motivación debe estar orientada a elevar la eficiencia en el trabajo, considerando un buen manejo de los recursos económicos y materiales.

3.1.- CONCEPTO DE MOTIVACION.

La voluntad iniciadora de realizar cualquier actividad, así como llegar al término de la misma, lo que impulsa a una persona a realizar una tarea o un comportamiento específico, las organizaciones están compuestas por el elemento humano para poder llevar a cabo sus objetivos considerándolo como elemento dentro de la organización y en su calidad humana.

El elemento hombre en una empresa funcionara de acuerdo con su esfuerzo, por lo que es importante conocer los resortes que mueven la conducta humana; siempre hay un móvil, una motivación que impulse al organismo a efectuar una acción.

Estos factores de motivación, fueron motivos de reflexión para algunos filósofos; Demócrito enseñó a la humanidad que ese factor era la felicidad; Epicuro decía que la humanidad busca el placer, pero el placer mental, no el físico, Spinoza llegó a la conclusión que es la conservación de la vida, el principal motor que mueve al hombre; y así durante siglos surgieron diversas explicaciones filosóficas de la conducta humana. Sin embargo una de las explicaciones más aceptadas, es que ese factor es el instinto como factor móvil de la conducta humana para enfrentarse con éxito a la supervivencia en la vida; aquí podemos considerar factores estrictamente biológicos como son: el hambre, la

sed, el sueño, etc.

El hombre para satisfacer su necesidad de alimento antes lo obtenía cazando, pescando, sembrando, etc.; pero la cultura de una sociedad moldea sus formas en que puede ser satisfecha y ésta forma es el trabajo donde existen trabajadores y patrones y entre éstos, una relación laboral donde los trabajadores realizan una tarea o un trabajo a cambio de un salario.

Cuando los empresarios otorgan prestaciones de previsión, buscan la motivación para sus trabajadores; pero una motivación más completa, que no cubra solo sus necesidades básicas, sino que ayude a las eventualidades económicas y de seguridad social, haciendo más confortable la vida de los trabajadores.

Así pues, la motivación está estrechamente relacionada con el trabajo del hombre, y por lo tanto, lo está la previsión social que es una forma de cubrir necesidades de los trabajadores.

3.2.- NECESIDADES. (ABRAHAM MASLOW)

Hablando de objetivos individuales o personales que consistan en cubrir sus necesidades, cabe mencionar que estos deben ir unidos a los objetivos de la empresa y así será más el esfuerzo puesto en juego. Al contribuir el trabajador a lograr los objetivos de la empresa, recibirá incentivos (premios en efectivo), los cuales ayudarán a cubrir sus necesidades primarias y algunas de las secundarias.

Las necesidades son el principal factor que mueve al hombre hacia el trabajo. Como ya se comentó, existen diferentes explicaciones filosóficas sobre la conducta humana y una de las teorías más aceptadas es la del Doctor Abraham Maslow (1954), postuló que el hombre tiene una escala de necesidades en este orden: Fisiológicas de seguridad, sociales, de estima, de autorrealización.

Esta teoría es de prepotencia, que nos indica que cuando el primer grupo de necesidades, están satisfechas surge el segundo grupo y hasta que éstas, están totalmente satisfechas, surge el tercer grupo de necesidades y así sucesivamente; según Maslow en esta escala prioritaria, las necesidades del siguiente grupo no motivan hasta que las anteriores han alcanzado un nivel de satisfacción.

Es necesario conocer las necesidades del hombre ya que éstas se satisfacen con el trabajo, los empresarios y sus administradores se preocupan por la motivación en el trabajo para lograr mayores resultados en su producción y a su vez, para que los trabajadores estén cada vez más satisfechos al poder cubrir sus necesidades; cierto es que existe una forma base de hacerlo que es por medio del sueldo o salario y también por medio de las prestaciones que ayudan a cubrir, las necesidades, tales como fisiológicas, de seguridad y sociales.

JERARQUIA DE NECESIDADES DE ABRAHAM MASLOW.



FISIOLOGICAS (Primarias):

Las necesidades indispensables para la conservación de la vida, alimentarse, dormir etc.

SEGURIDAD:

El hombre necesita estar cubierto de contingencias futuras, tanto para él como para su familia, igualmente sentir seguridad en cuanto al respeto y la estimación de los demás.

SOCIALES:

Para sobrevivir el ser humano necesita aliarse y requiere vivir dentro de una comunidad, sentir que pertenece al grupo y sentirse aceptado.

DE ESTIMA:

El hombre necesita sentirse como un elemento estimado, apreciado y destacar dentro de un grupo.

DE AUTORREALIZACION:

El ser humano por su vida en sociedad, requiere comunicarse con sus congéneres, expresar sus conocimientos y sus ideas, así mismo requiere trascender a través de la creación.

CAPITULO 4.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

4.- CASO PRACTICO.

4.1.- ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

La empresa inició en 1988, registrando una "apertura de establecimiento" en Uruapan, Michoacan; régimen simplificado, persona física y con obligación de retener el I.S.R. de los trabajadores, enterar el 5 % de Infonavit y 2 % de SAR, ya que la matriz se encuentra en México.

La actividad de esta empresa es el empaque de aguacate, en caja de madera, en las diferentes medidas: 10.5, 15, 17.5, y 23.5 Kgs., en promedio, enviando a bodegas de Monterrey, México y Guadalajara; empackando aguacate de 1era. y 2da. calidad y el tipo según la temporada ya sea tierno, maduro, negro, etc.

Al iniciar la empresa, la capacidad de la máquina empacadora era menor a la que se utiliza actualmente. Empacando sólo el 30 % de la fruta que puede empacar ahora; teniendo pocos empleados: (5 empacadores, 2 seleccionadores, un encargado de producción, un administrador y una secretaria); lo que ahora ha cambiado considerablemente, contando ahora con 32 empleados en empaque y 6 personas en área administrativa.

Como comerciante de fruta entra en el régimen simplificado con las siguientes:

O B L I G A C I O N E S .

- **Estar inscrito en el R.F.C.**
- **Elaborar relación de bienes y deudas al 31 de Diciembre (anual)**
- **Registrar aumentos y reducciones del capital.**
- **Llevar cuaderno de entradas y salidas.**
- **Solicitar y conservar requisitos fiscales de salidas (compras y gastos)**
- **Expedir comprobantes con requisitos fiscales, los comprobantes deben tener la leyenda "Contribuyente del Régimen Simplificado".**
- **Presentar declaración 50 principales clientes y proveedores.**
- **Pagos provisionales trimestrales.**
- **Pagar el I.S.R. de los trabajadores trimestralmente.**
- **Presentar declaración anual, plazo febrero a abril del siguiente año.**

FACILIDADES.

Las salidas por concepto de maniobras, empaques, fletes en el campo y diversos gastos menores, serán deducibles hasta en un 5 % del total de los ingresos propios de la actividad, cumpliendo con los siguientes requisitos:

- a) Que el gasto haya sido efectivamente erogado en el ejercicio.**
- b) Que se encuentre registrado en el cuaderno de entradas y salidas.**

- Estos contribuyentes no tienen obligación de presentar declaración anual de "Sueldos y Salarios", (t.eventuales).

- No requieren emitir cheques nominativos, para abono en cuenta del beneficiario de compras y gastos efectuados.

- No requieren elaborar estados financieros.

PRESTACIONES ACTUALES DE LA EMPRESA.

Es importante hacer mención de las prestaciones actuales de la empresa, para tener claro qué modificaciones son las que se están proponiendo junto con el plan de previsión social. La empresa "Empaque de Michoacán", actualmente tiene las prestaciones contenidas en la Ley Federal de Trabajo.

Este plan, se propone por la necesidad de un aumento de sueldos y salarios debido a que no se han incrementado desde fines de 1992.

4.2.- PROBLEMATICA DE LA EMPRESA Y SUS NECESIDADES DE PREVISION SOCIAL.

La empresa cuenta con personal de confianza como el contador, auxiliares de contabilidad, secretarías, almacenista, etc., y personal obrero como empacadores y seleccionadoras.

Este personal tiene las prestaciones mínimas de ley y un sueldo que no ha sido modificado desde los primeros meses de 1992; considerando entonces hacer una modificación al salario o sueldo actual, existen dos motivos que mantienen esta situación y son: el entorno económico del país y por lo tanto de la empresa, ya que ésta ha reportado menor porcentaje de utilidades, aunque no en proporciones muy significativas, ya que ésta tiene ya, un mercado establecido en diversos lugares de la República Mexicana. La otra razón ha sido la idea de la implantación de un plan de previsión social en esta empresa desde 1993, pero que no se ha realizado.

La empresa tiene que considerar la necesidad de un aumento a los trabajadores, ya que éstos lo han venido solicitando mostrando así su inconformidad; pero la empresa tiene que tomar decisiones sin dañar su propia economía, si pensara entonces en un aumento en prestaciones que además de ser exentos de impuestos, ayudarán al trabajador en

situaciones de su vida que requieren de un ingreso extra, o bien fomentan el ahorro que sirve para cubrir alguna necesidad mayor formando un ambiente de confianza entre empleados y organización; tratando así los trabajadores de dar un mejor servicio a la empresa.

4.3. CONCEPTO INTEGRAL DE PLAN DE PREVISION SOCIAL

En este plan se enuncian las diversas formas de previsión social, su explicación para conocer los beneficios y su forma de percepción para los trabajadores. También se menciona la clasificación de las empresas para identificar a la empresa de la que se habla en este plan, se explica algunos conceptos básicos para el mejor entendimiento de los términos al utilizar a lo largo de este trabajo.

Se enuncia también el aspecto legal haciendo de nuestro conocimiento las leyes que tienen los lineamientos básicos para una mejor relación laboral, conociendo así los derechos de los trabajadores; estas leyes son la Ley Federal del Trabajo, y la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, pero además de éstas que son las básicas existen la Ley del Seguro Social, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la Ley de Infonavit y la Ley del sistema de Ahorro para el Retiro, donde además de contener derechos existen obligaciones tanto para trabajadores, como para patrones.

Por ejemplo existe una obligación conjunta en el caso del pago de sueldos donde el patrón está obligado a retener impuestos a los trabajadores en cada pago de nómina, debiendo enterar esta cantidad a los establecimientos correspondientes, según indiquen las autoridades.

Otro punto que se trata es la motivación, su concepto, su relación e importancia en una relación laboral y por lo tanto con sus formas de retribución, así como algunas teorías de motivación y en especial la teoría de Maslow la cual es la más aceptada como concepto sobre el móvil de la conducta humana.

Y al llegar ya a la parte práctica de este plan se deben conocer los antecedentes de la empresa para tener una base sobre la cual partir, sus necesidades para tomar decisiones correctas sobre la forma de integrar este trabajo.

Después se presentan, las prestaciones propuestas analizando así los logros que se dieron con tales prestaciones dentro de la empresa, todo ésto regido por reglas y normas específicas y generales que controlen el buen funcionamiento de éstas. Y por último evaluar el trabajo realizado con base a una serie de operaciones, que nos dan resultados, los cuales se evaluarán, para sacar así los beneficios para trabajadores y la empresa.

4.4.- PLAN DE PREVISION SOCIAL EN LA EMPRESA "EMPAQUE DE MICHOACAN"

4.4.1.- OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL EN LA EMPRESA.

El objetivo principal de estas prestaciones es beneficiar a los trabajadores, otorgándoles un aumento a sus percepciones para que puedan tener una mejor vida social y económica, la empresa deberá otorgar a los trabajadores estas prestaciones por el solo hecho de que los trabajadores pertenecen a la organización y no establecer éstas sólo por fines paternalistas, o sea, sólo por beneficio de la empresa.

Existen diversas empresas que otorgan diferentes prestaciones y la funcionalidad de éstas depende de la actitud con que se imparten; con ésto se aclara que las prestaciones en sí no son paternalistas, si no lo son los procedimientos y para no caer en este error se debe tomar en cuenta al personal, llegando así a un acuerdo, no debe imponerse ésto a los trabajadores y debe otorgarse buscando el perfeccionamiento del trabajo y por lo tanto a la organización.

Hay que tomar en cuenta a la empresa, las prestaciones deben adaptarse a la

capacidad económica de la empresa, y conjuntamente conociendo las necesidades de los trabajadores.

En el caso muy particular de esta empresa la cual cuenta con las prestaciones mínimas de ley, se observan ciertos problemas económicos de los trabajadores, como la solicitud de préstamos por diversas eventualidades económicas; para ésto se está pensando en establecer ayudas en las más comunes situaciones en las que se necesita dinero extra y también otorgar una cantidad fija mensualmente, como ayuda a la despensa familiar.

4.4.2.- PROPUESTAS DE PRESTACIONES ECONOMICAS DEL PLAN

Es necesario hacer una explicación de las prestaciones económicas propuestas:

Ayuda por nacimiento.- Prestación que consiste en una ayuda económica o en bienes por el nacimiento de los hijos de los trabajadores.

Ayuda por fallecimiento.- Consiste en proporcionar al trabajador una ayuda económica cuando alguno de sus dependientes económicos fallezca (habría que aclarar quienes entran como dependientes al proponer un plan de previsión social).

Ayuda para gastos de matrimonio.- O llamada también dote matrimonial, es una ayuda económica o en bienes que se le da al trabajador cuando contrae matrimonio.

Despensas.- Es una prestación que se otorga a los trabajadores mediante vales de despensa que son canjeables en tiendas de autoservicio por productos de primera necesidad. Para que no existan problemas con la autoridad fiscal, la empresa debe establecer mecanismos y sanciones que rijan el funcionamiento de estas prestaciones para que los trabajadores no puedan desvirtuar la finalidad de las mismas.

Fondo de ahorro.- Prestación que se realiza en efectivo que consiste en fomentar el ahorro, aportando el patrón una cantidad de efectivo al fondo y a su vez otra cantidad el trabajador que servirá para protegerse de posibles contingencias económicas.

4.4.3.- EVALUACION DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL

Analizando las nóminas, tanto la propuesta con previsión social como la nómina elaborada para comparación con un aumento en efectivo podemos comparar el pago de impuestos.

Comparación de nóminas y su costo.

CONCEPTO	NOMINA C/AUM.EFVO. DEL 21.38 %	NOMINA PROP.CON PREV.SOCIAL
SUELDO	55,724.88	44,098.24
FONDO DE AHORRO		4,409.82
AYUDAS		1,619.85
DESPENSAS		3,307.37
IMPUESTOS		
IMSS TRABAJADOR	2,878.45	2,484.15
IMSS PATRON	10,799.47	9,304.93
5 % INFONAVIT	2,812.83	2,411.80
2 % SAR	1,125.13	964.72
ISR	2,526.07	2,306.23
TOTAL IMPUESTOS	20,141.95	17,471.83

De acuerdo con estos datos existe un ahorro de 13.26 % sobre el total de los impuestos, lo cual representa un beneficio tanto para la empresa como para los trabajadores. Comparando las nóminas podemos darnos cuenta que en la mayoría de sueldos existe una diferencia en la retención de impuestos tanto del ISR como del IMSS, diferencia que es en favor de los trabajadores al descontarles menos cantidad por estos conceptos en el caso de la nómina con previsión social, representando también un ahorro para la empresa en el porcentaje correspondiente del Seguro Social, 5% de Infonavit y 2% SAR.

En este plan se presenta una serie de cédulas de trabajo con el cálculo de todos los impuestos que se originan de una relación laboral, específicamente en este trabajo del "Empaque de Michoacán" realizando estas operaciones con el fin de comprobar un beneficio tangible al establecer este plan, beneficio que se enuncia en el párrafo anterior.

4.4.4.- NORMAS DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL

VIGENCIA.

La reglamentación de este plan regirá la empacadora de aguacate "Empaque de Michoacán", que está establecida en domicilio conocido en Uruapan, Michoacán. Quedando incluidas en la aplicación de este plan las personas que ocupen puestos de confianza como Gerente, Contador, Auxiliar de contador, secretaria, almacenista, encargado de personal; así como todos los trabajadores de planta. Y comenzará a regir a partir del 1o. de enero y terminará el 31 de diciembre de 1995, para efectos de su revisión ordinaria.

4.4.5.- ESTATUTOS Y REGLAMENTOS DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL

1.-AYUDA POR NACIMIENTO

La empresa concede a los trabajadores el derecho a una ayuda económica de 15 días de salario diario ordinario en caso de alumbramiento de su esposa del trabajador, para la adquisición de artículos para bebé, exclusivamente tratándose del primer y segundo hijos del trabajador, debiendo éste acreditar dicho evento con la documentación oficial correspondiente (acta de nacimiento); en un lapso no mayor a quince días.

2.- AYUDA POR FALLECIMIENTO.

La empresa concede a los trabajadores el derecho a una ayuda económica de 15 días de salario ordinario, por el fallecimiento de padres, esposa e hijos del trabajador, que sean sus dependientes económicos, debiendo comprobar el parentesco y el fallecimiento con la documentación del registro civil en un lapso no mayor a quince días.

3.- AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO.

La empresa concede a los trabajadores el derecho a una ayuda económica de 15 días de salario diario ordinario, por el casamiento del trabajador, debiendo comprobar el evento con la documentación del registro civil (acta de matrimonio), en un lapso no mayor a quince días.

4.- VALES DE DESPENSA.

La empresa entregará mensualmente a cada uno de sus trabajadores, vales de despensa para la adquisición de productos de primera necesidad por un valor equivalente a 7.5 % del salario diario ordinario mensual.

NORMAS DE USO PARA EL TITULAR Y LOS ESTABLECIMIENTOS AFILIADOS:

Los vales de despensa son personales e intransferibles.

Se acepta por el valor indicado en el vale.

La vigencia de los vales es de un año calendario a partir de su expedición.

El establecimiento no debe devolver dinero si el valor de los productos de primera necesidad es menor que los vales de despensa.

El establecimiento no debe dar factura, ni comprobante, ni nota de venta, cuando la entrega de productos de primera necesidad sea contra vales de despensa.

El establecimiento debe cancelar los vales de despensa al recibirlos en el espacio previsto para ello.

No está permitido negociar todo o parte de los vales de despensas por dinero en efectivo o por cualquier otro título.

Para aceptar los vales de despensa, estos tienen que estar completos, sin sellos, sin raspaduras y con todas las indicaciones siguientes:

Valor nominal en cifras, valor nominal en letras, año de vigencia, nombre del cliente y en su caso del consumidor.

5.- MODELO DE ESTATUTOS DE FONDO DE AHORRO.

I.- OBJETIVOS

El patrón, consciente de las necesidades actuales y con el espíritu de mejorar las condiciones de vida del personal que le presta sus servicios y de fomentar el ahorro en el mismo, ha elaborado el siguiente plan de previsión social que toma la forma de Fondo

de Ahorro.

II.- VENTAJAS DEL FONDO DE AHORRO.

1.- Los ingresos provenientes de las aportaciones del patrón al fondo, no son acumulables para el cálculo del impuesto sobre la renta.

2.- Las inversiones que se llevan a cabo con el fondo de ahorro generarán intereses que:

2.1.- Representan un ingreso adicional.

2.2.- No están gravados por el Impuesto sobre la Renta, en lo referente a productos del capital.

3.- Las cuotas obreras del I.M.S.S. no se incrementarán más que por la diferencia entre las aportaciones al fondo del patrón y del trabajador, siendo la aportación del patrón mayor que la del trabajador, en nuestro caso la aportación del trabajador del 13 % y la del patrón del 10 % por lo que no se verán afectadas.

4.- Todo lo anterior viene a traer como consecuencia, el que anualmente disfruten de un ingreso disponible más alto, refiriéndose con el término. ingreso disponible a

ingreso neto.

III.- ESTATUTOS DEL FONDO DE AHORRO.

Con el propósito de fomentar el ahorro entre el personal, el patrón ha decidido establecer un fondo de ahorro con las características siguientes:

1.- Para ser miembro participante del fondo de ahorro de la empresa "Empaque de Michoacán", deberán llenarse los siguientes requisitos:

1.1.- Ser empleado de la empresa "Empaque de Michoacán"

1.2.- Manifiestar su consentimiento por escrito en una carta dirigida al "Comité Técnico", de ahorro de la empresa "Empaque de Michoacán"

1.3.- Obligarse a cumplir con las diversas disposiciones contenidas en estos estatutos.

2.- La calidad de miembro participante termina por cualquiera de las siguientes causas:

2.1.- Separación voluntaria del fondo.

2.2.- Perder la condición mencionada en el punto No.1.1.

2.3.- Disolución del fondo, por las causas que se establecen en el punto No.20

2.4.- Fallecimiento.

3.- El miembro participante que habiéndose separado voluntariamente del fondo, desee su reincorporación al mismo, debe esperar hasta el inicio del nuevo ejercicio para presentar su solicitud de reingreso al Comité Técnico del fondo de ahorro de la empresa "Empaque de Michoacán".

4.- El fondo de ahorro se integrará con las aportaciones que el patrón haga en favor del personal participante, con las aportaciones del personal que desee participar en el y, con los intereses y demás rendimientos que produzcan tales aportaciones.

5.- El fondo se establecerá a partir del 31 de enero de 1995, con la aportación del personal de la empresa "Empaque de Michoacán", que así lo desee, y cuando se reúna como mínimo la participación del 75 % del total.

6.- La administración del fondo estará a cargo del Comité Técnico, integrado por dos representantes de los empleados participantes y dos funcionarios representantes del patrón.

7.- El personal que participe en el fondo, debe aportar mensualmente al mismo, una cantidad igual al 13 % de su sueldo nominal mensual, autorizando para tales efectos al patrón a que le descuenta esta aportación de la parte de su sueldo semanal.

8.- El patrón aportará mensualmente al fondo, el último día laborable de cada mes, una cantidad igual al 10 % del sueldo nominal mensual de cada empleado participante, sin que esta cantidad pueda, en ningún caso, exceder el 13 % de 10 veces el salario mínimo general anual correspondiente a la zona económica, en que se encuentre ubicado el establecimiento del patrón.

Los aumentos al importe de la aportación máxima establecida en el párrafo anterior, provenientes de modificaciones al salario mínimo general, surtirán sus efectos el 1ro. de enero de cada año.

9.- El fondo tendrá un registro en el que el Comité Técnico llevará cuentas por separado por cada uno de los empleados participantes, para registrar en ellas tanto sus aportaciones, como las aportaciones del patrón que proporcionalmente les correspondan.

10.- Las aportaciones que reciba el fondo se depositarán en una cuenta de cheques que el Comité Técnico abrirá con una Institución de crédito autorizada en BANAMEX a nombre del propio fondo, autorizando a los miembros del Comité a expedir cheques contra la misma. Todos los cheques serán invariablemente firmados mancomunadamente.

11.- El fondo se destinará a otorgar préstamos individuales a los empleados

participantes y el remanente se invertirá en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores.

12.- Los préstamos a empleados no podrán exceder del 2 % de las aportaciones que en lo individual tengan a su favor cada uno de los empleados participantes, en el momento en que tales préstamos se le otorguen, ni del término de un año.

Estos préstamos causarán un interés del 2 % mensual, que se descontará anticipadamente del monto del préstamo en la fecha en que se otorgue el mismo.

13.- Las solicitudes de préstamo que no puedan ser atendidas en el mes en que sean presentadas, tendrán prioridad sobre cualquier otra que sea presentada dentro del mes siguiente:

14.- Las aportaciones al fondo, tanto del personal participativo como las del patrón, así como los rendimientos de tales aportaciones provenientes de su inversión en valores y préstamos a empleados participantes, podrán ser retirados por los empleados participantes al término de su relación de trabajo con el patrón, o una vez al año durante el período comprendido del 1ro. al 15 de diciembre de cada año.

Si por cualquiera de las causas que se mencionan en el punto No. 2 al momento de la liquidación no hubiese efectivo disponible en el fondo para entregarle las aportaciones y rendimientos a que se refiere el párrafo anterior, ésta entrega se diferirá hasta que exista dicho efectivo, sin que puedan transcurrir más de 30 días y, desde luego, participar de los rendimientos del fondo hasta el momento en que se le liquide.

15.- Los rendimientos a que se refiere el punto anterior, serán distribuidos entre el personal participante, proporcionalmente a sus aportaciones.

16.- Si al momento de retirar las aportaciones y rendimientos a que se refieren los puntos 14 y 15 anteriores, el empleado adeudase al fondo alguna cantidad por concepto de préstamo, esta cantidad se disminuirá del importe de las aportaciones y rendimientos que le corresponden, entregándosele únicamente el neto.

17.- El Comité Técnico funcionará permanentemente, requiriéndose cuando menos el consenso de tres de sus miembros para tomar cualquier decisión relativa a la administración del fondo. El Comité podrá delegar sus facultades en cualquiera de sus miembros pero las decisiones que toma dicho miembro deberán ser aprobadas posteriormente por el propio Comité para que tengan validez.

18.- Una vez al año el Comité Técnico presentará un informe a los participantes del fondo acerca de la situación del mismo, incluyendo los manejos (préstamos e inversiones), que se efectuaron durante el período.

La fecha en la que se presente dicho informe oscilará dentro del lapso que se indica en el punto 14 de este escrito.

19.- Los beneficiarios serán los trabajadores de la empresa, y en su caso el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, los ascendientes y los descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, así como los menores que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador, al aceptar formar parte del fondo deberá designar dos beneficiarios.

20.- El fondo de ahorro, terminará por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Cuando el número de empleados participantes se reduzca a un porcentaje del 75 % de todos los empleados de la empresa "Empaque de Michoacán".
- b) Cuando por modificaciones a la ley del Impuesto sobre la Renta y su reglamento, parte o el total de las aportaciones de la empresa "Empaque de Michoacán", se conviertan en gastos no deducibles para este Instituto.
- c) Cuando por mutuo acuerdo, la mayoría del personal y la empresa así lo

establezcan.

21.- El funcionamiento de este fondo de ahorro se le comunicará al personal de la empresa Empaque de Michoacán, dentro del mes de enero o antes si es posible, para que lo conozcan los empleados y estén en posibilidad de decidir su participación en el mismo.

4.5.- BENEFICIOS DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL PARA LA EMPRESA Y TRABAJADORES.

BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR

Se estima que las prestaciones de previsión social no proceden directamente de la justicia estricta, ya que ésta se supone cumplida con el pago de un salario y las prestaciones otorgadas por la ley en forma general y obligatoria. Las prestaciones de previsión social proceden de la iniciativa empresarial, como un medio para dar mayor valor o capacidad adquisitiva al salario que se paga, el cual representa el beneficio principal para los trabajadores. El verdadero beneficio que presentan estas prestaciones, está en los principios que la fundamentan, que se resume en respetar la dignidad del trabajador y en consecuencia, las prestaciones deben proporcionarse sin paternalismo; al tomar en cuenta a los trabajadores se darán soluciones a verdaderas necesidades que contribuyan a elevar el elemento humano con el que cuenta la organización.

Otro beneficio es que los trabajadores no pagarán impuestos en la mayoría de los casos por los ingresos percibidos con motivo del pago de previsión social; también se aclara que muchas de las prestaciones no se limitan a los trabajadores sino que también sus dependientes económicos gozan de éstas.

BENEFICIOS PARA EL PATRON

Las prestaciones de previsión social son gastos deducibles según la Ley del impuesto Sobre la Renta, art. 22, Fracción VIII y 24 XII y pueden entregarse exentos de impuestos según ciertas limitaciones contenidas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Art. 77 último párrafo, por lo que hace más fácil su implantación en la empresa.

Pero su mayor beneficio es su imagen ante su personal como organización que busca retener a sus empleados, evitando así una rotación de personal alta, la cual provoca para la empresa pérdida de tiempo y dinero, baja productividad y mala calidad en el trabajo al no retener al personal que ha sido capacitado.

CASO PRACTICO
DATOS REALES DE LA EMPRESA

PARA LA ELABORACION DEL CASO PRACTICO ES NECESARIO PARTIR DE LOS DATOS REALES DE LA EMPRESA
PRESENTANDO LA NOMINA Y ANALIZANDO LA INTEGRACION DE ESTA; ASI COMO SU COSTO.

EMPAQUE DE MICHOACAN
NOMINA DEL 01 A 31 DE ENERO DE 1994

NOMBRE	DIAS	SUELDO	SUBTOTAL	DESCUENTO		TOTAL A PAGAR	FIRMA
		DIARIO		IMSS	ISPT		
CARGADOR	31	32.86	1,018.66	54.83	-0.18	964.01	
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	33.37	-39.83	626.46	
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	33.37	-39.83	626.46	
EMPACADOR	31	26.57	823.67	44.51	-22.68	801.84	
EMPACADOR	31	26.57	823.67	44.51	-22.68	801.84	
EMPACADOR	31	26.57	823.67	44.51	-22.68	801.84	
EMPACADOR	31	26.57	823.67	44.45	-22.68	801.90	
EMPACADOR	31	26.57	823.67	44.45	-22.68	801.90	
EMPACADOR	31	26.57	823.67	44.45	-22.68	801.90	
ENC.DE BASCULA	31	45.71	1,417.01	76.47	50.87	1,289.67	
VELADOR	31	57.14	1,771.34	93.35	94.59	1,583.4	
EMPACADOR	31	26.57	823.67	44.34	-22.68	802.01	
CHOFER	31	35.71	1,107.01	59.74	13.59	1,033.68	
ALMACENISTA	31	35.71	1,107.01	59.59	13.59	1,033.83	
CHOFER	31	35.71	1,107.01	59.82	13.59	1,033.60	
ENC.DE CUADRILLA	31	57.14	1,771.34	95.59	94.59	1,581.16	
ENC.DE CUADRILLA	31	57.14	1,771.34	95.59	94.59	1,581.16	

CARGADOR	31	32.86	1,018.66	54.97	-0.18	963.87	
ENC.DE MAQUINA	31	35.71	1,107.01	59.74	13.59	1,033.68	
CHOFER	31	35.71	1,107.01	59.59	13.59	1,033.83	
EMPACADOR	31	26.57	823.67	44.34	-22.68	802.01	
EMPACADOR	31	26.57	823.67	44.34	-22.68	802.01	
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	33.42	-39.83	626.41	
EMPACADOR	31	26.57	823.67	44.40	-22.68	801.95	
EMPACADOR	31	26.57	823.67	44.40	-22.68	801.95	
EMPACADOR	31	26.57	823.67	44.40	-22.68	801.95	
CHOFER	31	35.71	1,107.01	59.59	-13.59	1,033.83	
EMPACADOR	31	26.57	823.67	44.34	-22.68	802.01	
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	33.42	-39.83	626.41	
ENC.DE PERSONAL	31	44.29	1,372.99	74.19	46.19	1,252.61	
ASEO	31	14.29	442.99	23.85	-50.89	470.03	
ASEO	31	14.29	442.99	23.85	-50.89	470.03	
ADMINISTRATIVO							
CAJERA	31	45.71	1,417.14	76.58	50.87	1,289.69	
AUX.CONTABLE	31	45.71	1,417.14	76.28	50.87	1,289.99	
AUX.CONTABLE	31	45.71	1,417.14	76.38	50.87	1,289.89	
SECRETARIA	31	45.71	1,417.14	76.28	50.87	1,289.99	
GERENTE GENERAL	31	142.86	4,428.57	239.32	669.42	3,519.83	
CONTADOR	31	100.00	3,100.00	167.09	362.51	2,570.40	
SUMAS			44,054.22	2,375.70	1,141.42	40,537.04	

LA ELABORACION DE ESTA NOMINA REAL ESTA BASADA EN LOS SIGUIENTES PARAMETROS; HAY QUE TOMAR EN CUENTA LOS LIMITES DEL SALARIO BASE DE COTIZACION QUE ESTAN VIGENTES DESDE EL 1o. DE ENERO DE 1994.

E Y M I V C M R T G
 25 10 25 25

ESTOS LIMITES SON EN SALARIOS MINIMOS DEL D.F. VIGENTE DESDE EL 1o. DE ENERO DE 1994, N\$ 15.27 O SEA N\$ 15.27 X 10 = N\$ 152.70 Y 15.27 X 25 = N\$ 381.75 EN EL CASO DE ESTA NOMINA LOS SALARIOS DIARIOS NO REBASAN ESTE LIMITE LO QUE NO AFECTA PARA EL CALCULO PARA ESTOS CONCEPTOS.

**EMPAQUE DE MICHOACAN
CALCULOS DEL SEGURO SOCIAL
CON BASE A LA NOMINA DEL 01 AL 31 DE ENERO DE 1994.**

NOMBRE	DÍAS	SUELDO DIARIO	SUBTOTAL	AÑOS TRABAJADOS	FACTOR INTEGRAC.	TRABAJADOR DMS	PATRON DMS
CARGADOR	31	32.86	1,018.66	1	1.0452	54.83	205.39
SELECCIONADOR	31	20.00	620.00	1	1.0452	33.37	125.01
SELECCIONADOR	31	20.00	620.00	1	1.0452	33.37	125.01
EMPACADOR	31	26.57	823.67	4	1.0493	44.51	166.72
EMPACADOR	31	26.57	823.67	4	1.0493	44.51	166.72
EMPACADOR	31	26.57	823.67	4	1.0493	44.51	166.72
EMPACADOR	31	26.57	823.67	3	1.0479	44.45	166.50
EMPACADOR	31	26.57	823.67	3	1.0479	44.45	166.50
EMPACADOR	31	26.57	823.67	3	1.0479	44.45	166.50
ENC.DE BASCULA	31	45.71	1,417.01	3	1.0479	76.47	286.44
VELADOR	31	57.14	1,771.34	1	1.0452	95.35	357.14
EMPACADOR	31	26.57	823.67	1	1.0452	44.34	166.87
CHOFER	31	35.71	1,107.01	3	1.0479	59.74	223.78
ALMACENISTA	31	35.71	1,107.01	1	1.0452	59.59	223.20
CHOFER	31	35.71	1,107.01	4	1.0493	59.82	224.08
ENC.DE CUADRILLA	31	57.14	1,771.34	3	1.0479	95.59	358.07
ENC.DE CUADRILLA	31	57.14	1,771.34	3	1.0479	95.59	358.07
CARGADOR	31	32.86	1,018.66	3	1.0479	54.97	205.92
ENC.DE MAQUINA	31	35.71	1,107.01	3	1.0479	59.74	223.78
CHOFER	31	35.71	1,107.01	1	1.0452	59.59	223.20
EMPACADOR	31	26.57	823.67	1	1.0452	44.34	166.07
EMPACADOR	31	26.57	823.67	1	1.0452	44.34	166.07
SELECCIONADOR	31	20.00	620.00	2	1.0466	33.42	125.17
EMPACADOR	31	26.57	823.67	2	1.0466	44.40	166.29
EMPACADOR	31	26.57	823.67	2	1.0466	44.40	166.29

EMPACADOR	31	26.57	823.67	2	1.0466	44.40	166.29
CHOFER	31	35.71	1,107.01	1	1.0452	59.59	223.20
EMPACADOR	31	26.57	823.67	1	1.0452	44.34	166.87
SELECCIONADOR	31	20.00	620.00	2	1.0466	33.42	125.17
ENC.PERSONAL	31	44.29	1,372.99	4	1.0493	74.19	277.91
ASEO	31	14.29	442.99	1	1.0452	23.85	89.32
ASEO	31	14.29	442.99	1	1.0452	23.85	89.32
ADMINISTRATIVO							
CAJERA	31	45.71	1,417.14	4	1.0493	76.58	286.85
AUX.CONTABLE	31	45.71	1,417.14	1	1.0452	76.28	285.73
AUX.CONTABLE	31	45.71	1,417.14	2	1.0466	76.38	286.11
SECRETARIA	31	45.71	1,417.14	1	1.0452	76.28	285.73
GTE.GENERAL	31	142.86	4,428.57	4	1.0493	239.32	896.41
CONTADOR	31	100.00	3,100.00	2	1.0466	167.09	625.87
CUOTAS TOTAL						2,375.70	8,898.69

	E Y M	IVCM	GUARDERIAS	R.T.	TOTAL
PATRON	8.750	5.670	1	3.87045	19.29045
TRABAJ.	3.125	2.025			5.15000
SUMA	11.875	7.695	1	3.87045	24.44045

PARA OBTENER EL COSTO DEL SEGURO SOCIAL ES NECESARIO TENER EN CUENTA ESTOS PORCENTAJES QUE ESTAN APLICADOS SOBRE EL SALARIO DIARIO INTEGRADO, EL CUAL SE CALCULA TOMANDO EN CUENTA SUS PRESTACIONES, LAS CUALES SON LAS MINIMAS DE LEY. LAS VACACIONES QUE A LAS CUALES TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES TOMANDO EN CUENTA LA ANTIGUEDAD DE LOS MISMOS, O SEA QUE LOS TRABAJADORES DISFRUTARAN LAS VACACIONES CONFORME A LOS AÑOS DE SERVICIOS PRESTADOS, Y LOS 15 DIAS DE AGUINALDO O GRATIFICACION ANUAL.

AÑOS TRABAJADOS	FACTOR DE INTEGRACION
1	1.04520
2	1.04660
3	1.04790
4	1.04930

EMPAQUE DE MICHOACAN
COSTO DEL 2 % SAR, 5 % INFONAVIT E ISR.
CON BASE A LA NOMINA DEL 01 AL 31 DE ENERO DE 1994.

	DIAS	SUELDO	FACTOR INTEGR.	SUELDO DIARIO INTEGR.	BASE	5%INFONA VIT	2 % SAR	ISR.
CARGADOR	31	32.86	1.0452	34.35	1,064.70	53.24	21.29	-0.18
SELECCIONADORA	31	20.00	1.0452	20.90	648.02	32.40	12.96	-39.83
SELECCIONADORA	31	20.00	1.0452	20.90	648.02	32.40	12.96	-39.83
EMPACADOR	31	26.57	1.0493	27.88	864.28	43.21	17.29	-22.68
EMPACADOR	31	26.57	1.0493	27.88	864.28	43.21	17.29	-22.68
EMPACADOR	31	26.57	1.0493	27.88	864.28	43.21	17.29	-22.68
EMPACADOR	31	26.57	1.0479	27.84	863.12	43.16	17.26	-22.68
EMPACADOR	31	26.57	1.0479	27.84	863.12	43.16	17.26	-22.68
EMPACADOR	31	26.57	1.0479	27.84	863.12	43.16	17.26	-22.68
ENC.BASCULA	31	45.71	1.0479	47.90	1,484.88	74.24	29.70	50.87
VELADOR	31	57.14	1.0452	59.72	1,851.40	92.57	37.03	94.59
EMPACADOR	31	26.57	1.0452	27.77	860.90	43.04	17.22	-22.68
CHOFER	31	35.71	1.0479	37.42	1,160.04	58.00	23.20	13.59
ALMACENISTA	31	35.71	1.0452	37.32	1,157.05	57.85	23.14	13.59
CHOFER	31	35.71	1.0493	37.47	1,161.59	58.08	23.23	13.59
ENC.CUADRILLA	31	57.14	1.0479	59.88	1,856.19	92.81	37.12	94.59
ENC.CUADRILLA	31	57.14	1.0479	59.88	1,856.19	92.81	37.12	94.59
CARGADOR	31	32.86	1.0479	34.43	1,067.45	53.37	21.35	-0.18
ENC.MAQUINA	31	35.71	1.0479	37.42	1,160.04	58.00	23.20	13.59
CHOFER	31	35.71	1.0452	37.32	1,157.05	57.85	23.14	13.59
EMPACADOR	31	26.57	1.0452	27.77	860.98	43.04	17.22	-22.68
EMPACADOR	31	26.57	1.0452	27.77	860.90	43.04	17.22	-22.68

SELECCIONADORA	31	20.00	1.0466	20.93	648.89	32.44	12.98	-39.83
EMPACADOR	31	26.57	1.0466	27.81	862.05	43.10	17.24	-22.68
EMPACADOR	31	26.57	1.0466	27.81	862.05	43.10	17.24	-22.68
EMPACADOR	31	26.57	1.0466	27.81	862.05	43.10	17.24	-22.68
CHOFER	31	35.71	1.0452	37.32	1,157.05	57.85	23.14	13.59
EMPACADOR	31	26.57	1.0452	27.77	860.90	43.04	17.22	-22.68
SELECCIONADORA	31	20.00	1.0466	20.93	648.89	32.44	12.98	-39.83
ENC.PERSONAL	31	45.71	1.0493	47.96	1,486.87	74.34	29.74	46.19
ASEO	31	14.29	1.0452	14.94	463.01	23.15	9.26	-50.89
ASEO	31	14.29	1.0452	14.94	463.81	23.15	9.26	-50.89
ADMINISTRATIVO								
CAJERA	31	45.71	1.0493	47.97	1,487.01	74.35	29.74	50.87
AUX.CONTABLE	31	45.71	1.0452	47.78	1,481.19	74.06	29.62	50.87
AUX.CONTABLE	31	45.71	1.0466	47.84	1,483.18	74.16	29.66	50.87
SECRETARIA	31	45.71	1.0452	47.78	1,481.19	74.06	29.62	50.87
GERENTE GRAL.	31	142.86	1.0493	149.90	4,646.90	232.34	92.94	669.42
CONTADOR	31	100.00	1.0466	104.66	3,244.46	162.22	64.89	362.51
SUMAS					46,176.24	2,308.81	736.07	1,141.42

EL 2 % DE SAR Y EL 5 % DE INFONAVIT SE CALCULA SOBRE EL SALARIO DIARIO INTEGRADO.
 PARA EL CALCULO DEL ISR DE ACUERDO A LOS DATOS DE LA EMPRESA SE CALCULA SOBRE UN SUBSIDIO DE 75 %.

PLAN DE PREVISION SOCIAL
PRESENTAREMOS LISTADOS MENSUALES CON LAS DIFERENTES
PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

A) FONDO DE AHORRO

'EMPAQUE DE MICHOACAN'

INTEGRADO POR EL 13 % DEL TRABAJADOR Y 10 % DEL PATRON

CON BASE A LA NOMINA DEL 01 AL 31 DE ENERO DE 1994.

	DÍAS	SUELDO DIARIO	SUB-TOTAL	13 % TRABAJADOR	10 % PATRON
CARGADOR	31	32.86	1,018.66	132.43	101.87
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	80.60	62.00
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	80.60	62.00
EMPACADOR	31	26.57	823.67	107.08	82.37
EMPACADOR	31	26.57	823.67	107.08	82.37
EMPACADOR	31	26.57	823.67	107.08	82.37
EMPACADOR	31	26.57	823.67	107.08	82.37
EMPACADOR	31	26.57	823.67	107.08	82.37
EMPACADOR	31	26.57	823.67	107.08	82.37
ENC.RASCULA	31	45.71	1,417.01	184.21	141.78
VELADOR	31	57.14	1,771.34	230.27	177.13
EMPACADOR	31	26.57	823.67	107.08	82.37
CHOFER	31	35.71	1,107.01	143.91	110.70
ALMACENISTA	31	35.71	1,107.01	143.91	110.70
CHOFER	31	35.71	1,107.01	143.91	110.70
ENC.CUADRILLA	31	57.14	1,771.34	230.27	177.13
ENC.CUADRILLA	31	57.14	1,771.34	230.27	177.13
CARGADOR	31	32.86	1,018.66	132.43	101.87
ENC.MAQUINA	31	35.71	1,107.01	143.91	110.70
CHOFER	31	35.71	1,107.01	143.91	110.70
EMPACADOR	31	26.57	823.67	107.08	82.37
EMPACADOR	31	26.57	823.67	107.08	82.37
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	80.60	62.00
EMPACADOR	31	26.57	823.67	107.08	82.37

EMPACADOR	31	26.57	823.67	107.08	82.37
EMPACADOR	31	26.57	823.67	107.08	82.37
CHOFER	31	35.71	1,107.01	143.91	110.70
EMPACADOR	31	26.57	823.67	107.08	82.37
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	80.60	62.00
ENC.PERSONAL	31	45.71	1,417.01	184.21	141.70
ASEO	31	14.29	442.99	57.59	44.30
ASEO	31	14.29	442.99	57.59	44.30
ADMINISTRATIVO					
CAJERA	31	45.71	1,417.14	184.23	141.71
AUX.CONTABLE	31	45.71	1,417.14	184.23	141.71
AUX.CONTABLE	31	45.71	1,417.14	184.23	141.71
SECRETARIA	31	45.71	1,417.14	184.23	141.71
GERENTE GRAL.	31	142.86	4,428.57	575.71	442.86
CONTADOR	31	100.00	3,100.00	403.00	310.00
T O T A L				5,732.77	4,409.82

NOTA:

ESTA EXENTO PARA SEGURO SOCIAL CUANDO LA CANTIDAD APORTADA DEL TRABAJADOR ES MENOR O IGUAL A LA APORTACION DEL PATRON.

B) VALES DE DESPENSA
 EMPAQUE DE MICHOACAN
 EQUIVALENTE AL 7.5 % SOBRE EL SUELDO MENSUAL
 CON BASE EN LA NOMINA DEL 01 AL 31 DE ENERO DE 1994.

	DÍAS	SUELDO DIARIO	TOTAL SUELDO	DESPENSA	LÍMITE EXENTO P/IMSS	PORTE QUE INTEGRA IMSS
CARGADOR	31	32.86	1,018.66	76.40	189.35	0.00
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	46.50	189.35	0.00
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	46.50	189.35	0.00
EMPACADOR	31	26.57	823.67	61.78	189.35	0.00
EMPACADOR	31	26.57	823.67	61.78	189.35	0.00
EMPACADOR	31	26.57	823.67	61.78	189.35	0.00
EMPACADOR	31	26.57	823.67	61.78	189.35	0.00
EMPACADOR	31	26.57	823.67	61.78	189.35	0.00
EMPACADOR	31	26.57	823.67	61.78	189.35	0.00
ENC.BASCULA	31	45.71	1,417.01	106.28	189.35	0.00
VELADOR	31	57.14	1,771.34	132.85	189.35	0.00
EMPACADOR	31	26.57	823.67	61.78	189.35	0.00
CHOFER	31	35.71	1,107.01	83.03	189.35	0.00
ALMACENISTA	31	35.71	1,107.01	83.03	189.35	0.00
CHOFER	31	35.71	1,107.01	83.03	189.35	0.00
ENC.CUADRILLA	31	57.14	1,771.34	132.85	189.35	0.00
ENC.CUADRILLA	31	57.14	1,771.34	132.85	189.35	0.00
CARGADOR	31	32.86	1,018.66	76.40	189.35	0.00
ENC.MAQUINA	31	35.71	1,107.01	83.03	189.35	0.00
CHOFER	31	35.71	1,107.01	83.03	189.35	0.00
EMPACADOR	31	26.57	823.67	61.78	189.35	0.00
EMPACADOR	31	26.57	823.67	61.78	189.35	0.00
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	46.50	189.35	0.00
EMPACADOR	31	26.57	823.67	61.78	189.35	0.00
EMPACADOR	31	26.57	823.67	61.78	189.35	0.00

EMPACADOR	31	26.57	823.67	61.78	189.35	0.00
CHOFER	31	35.71	1,107.01	83.03	189.35	0.00
EMPACADOR	31	26.57	823.67	61.78	189.35	0.00
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	46.50	189.35	0.00
ENC. PERSONAL	31	45.71	1,417.01	106.28	189.35	0.00
ASEO	31	14.29	442.99	33.22	189.35	0.00
ASEO	31	14.29	442.99	33.22	189.35	0.00
ADMINISTRATIVO						
CAJERA	31	45.71	1,417.14	106.29	189.35	0.00
AUX.CONTABLE	31	45.71	1,417.14	106.29	189.35	0.00
AUX.CONTABLE	31	45.71	1,417.14	106.29	189.35	0.00
SECRETARIA	31	45.71	1,417.14	106.29	189.35	0.00
GERENTE GRAL.	31	142.86	4,428.57	332.14	189.35	142.79
CONTADOR	31	100.00	3,100.00	232.50	189.35	43.15
TOTALES			44,098.24	3,307.37		185.94

LAS DESPENSAS SE INTEGRAN AL SALARIO SOLO POR EL EXCEDENTE DEL 40 % DEL SALARIO MINIMO DEL D.F.

$\$ 15.27 \times 31 \times .40 = 189.348$

C) AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO
D) AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL
E) AYUDA PARA GASTOS DE NACIMIENTO
EMPACADORA DE MICROACAN
AYUDA POR 15 DIAS DE SALARIO ORDINARIO
CON BASE A LA NOMINA DEL 01 AL 31 DE ENERO DE 1994.

	DIAS	SUELDO DIARIO	SUELDO MENSUAL	(15 DIAS) GASTOS MATRIM.	GASTOS FUNERAL	AYUDA NATALIDAD
CARGADOR	31	32.86	1,018.66	0	0	0
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	0	0	0
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	398.55	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
ENC.BASCULA	31	45.71	1,417.01	0	0	0
VELADOR	31	57.14	1,771.34	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
CHOFER	31	35.71	1,107.01	0	0	0
ALMACENISTA	31	35.71	1,107.01	0	0	0
CHOFER	31	35.71	1,107.01	0	0	0
ENC.CUADRILLA	31	57.14	1,771.34	0	0	0
ENC.CUADRILLA	31	57.14	1,771.34	0	0	0
CARGADOR	31	32.86	1,018.66	0	0	0
ENC.MAQUINA	31	35.71	1,107.01	0	0	0
CHOFER	31	35.71	1,107.01	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0

C) AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO

D) AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL

E) AYUDA PARA GASTOS DE NACIMIENTO

EMPACADORA DE MICHOACAN

AYUDA POR 15 DIAS DE SALARIO ORDINARIO

CON BASE A LA NOMINA DEL 01 AL 31 DE ENERO DE 1994.

	DIAS	SUELDO DIARIO	SUELDO MENSUAL	(15 DIAS) GASTOS MATRM.	GASTOS FUNERAL	AYUDA NATALIDAD
CARGADOR	31	32.86	1,018.66	0	0	0
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	0	0	0
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	398.55	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
ENC.BASCULA	31	45.71	1,417.01	0	0	0
VELADOR	31	57.14	1,771.34	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
CHOFER	31	35.71	1,107.01	0	0	0
ALMACENISTA	31	35.71	1,107.01	0	0	0
CHOFER	31	35.71	1,107.01	0	0	0
ENC.CUADRILLA	31	57.14	1,771.34	0	0	0
ENC.CUADRILLA	31	57.14	1,771.34	0	0	0
CARGADOR	31	32.86	1,018.66	0	0	0
ENC.MAQUINA	31	35.71	1,107.01	0	0	0
CHOFER	31	35.71	1,107.01	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0

C) AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO

D) AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL

E) AYUDA PARA GASTOS DE NACIMIENTO

EMPACADORA DE MICHOACAN

AYUDA POR 15 DIAS DE SALARIO ORDINARIO

CON BASE A LA NOMINA DEL 01 AL 31 DE ENERO DE 1994.

	DIAS	SUELDO DIARIO	SUELDO MENSUAL	(15 DIAS) GASTOS MATRIM.	GASTOS FUNERAL	AYUDA NATALIDAD
CARGADOR	31	32.86	1,018.66	0	0	0
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	0	0	0
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	398.55	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
ENC.BASCULA	31	45.71	1,417.01	0	0	0
VELADOR	31	57.14	1,771.34	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
CHOFER	31	35.71	1,107.01	0	0	0
ALMACENISTA	31	35.71	1,107.01	0	0	0
CHOFER	31	35.71	1,107.01	0	0	0
ENC.CUADRILLA	31	57.14	1,771.34	0	0	0
ENC.CUADRILLA	31	57.14	1,771.34	0	0	0
CARGADOR	31	32.86	1,018.66	0	0	0
ENC.MAQUINA	31	35.71	1,107.01	0	0	0
CHOFER	31	35.71	1,107.01	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0

EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
CHOFER	31	35.71	1,107.01	0	535.65	0
EMPACADOR	31	26.57	823.67	0	0	0
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	0	0	0
ENC.PERSONAL	31	45.71	1,417.01	0	0	0
ASEO	31	14.29	442.99	0	0	0
ASEO	31	14.29	442.99	0	0	0
ADMINISTRATIVO						
CAJERA	31	45.71	1,417.14	0	0	0
AUX.CONTABLE	31	45.71	1,417.14	0	0	685.65
AUX.CONTABLE	31	45.71	1,417.14	0	0	0
SECRETARIA	31	45.71	1,417.14	0	0	0
GERENTE GRAL.	31	142.86	4,428.57	0	0	0
CONTADOR	31	100.00	3,100.00	0	0	0
TOTALES			44,098.24	398.55	535.65	685.65

EMPAQUE DE MICHOACAN
NOMINA ANUAL DE TODAS LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1994.

	DIAS	SDO. DIA.	SDO. ANUAL	DESP.(7.5%)	F.AHORRO/ 10%)PAT.	GTOS. MATRIM	GTOS. FUNER.	AYUDA NAT.	TOTAL
CARGADOR	365	32.86	11,993.9	899.54	1,199.39	0	0	0	2,098.93
SELECCIONADORA	365	20.00	7,300.00	547.50	730.00	0	0	0	1,277.50
SELECCIONADORA	365	20.00	7,300.00	547.50	730.00	0	0	0	1,277.50
EMPAADOR	365	26.57	9,698.05	727.35	969.81	398.55	0	0	2,095.71
EMPAADOR	365	26.57	9,698.05	727.35	969.81	0	0	0	1,697.16
EMPAADOR	365	26.57	9,698.05	727.35	969.81	0	0	0	1,697.16
EMPAADOR	365	26.57	9,698.05	727.35	969.81	0	0	0	1,697.16
EMPAADOR	365	26.57	9,698.05	727.35	969.81	0	0	0	1,697.16
EMPAADOR	365	26.57	9,698.05	727.35	969.81	0	0	0	1,697.16
ENC.BASCULA	365	45.71	16,684.15	1,251.31	1,668.42	685.65	0	0	3,605.38
VELADOR	365	57.14	20,856.10	1,564.21	2,085.61	0	0	0	3,649.82
EMPAADOR	365	26.57	9,698.05	727.35	969.81	0	0	0	1,697.16
CHOFER	365	35.71	13,034.15	977.56	1,303.42	0	0	0	2,280.98
ALMACENISTA	365	35.71	13,034.15	977.56	1,303.42	0	0	0	2,280.98
CHOFER	365	35.71	13,034.15	977.56	1,303.42	0	0	0	2,280.98
ENC.CUADRILLA	365	57.14	20,856.10	1,564.21	2,085.61	0	0	0	3,649.82
ENC.CUADRILLA	365	57.14	20,856.10	1,564.21	2,085.61	0	0	0	3,649.82
CARGADOR	365	32.86	11,993.90	899.54	1,199.39	0	0	0	2,098.93
ENC.MAQUINA	365	35.71	13,034.15	977.56	1,303.42	0	0	0	2,280.98
CHOFER	365	35.71	13,034.15	977.56	1,303.42	0	0	0	2,280.98
EMPAADOR	365	26.57	9,698.05	727.35	969.81	0	0	0	1,697.16
EMPAADOR	365	26.57	9,698.05	727.35	969.81	398.55	0	0	2,095.71
SELECCIONADORA	365	20.00	7,300.00	547.50	730.00	0	0	0	1,277.50
EMPAADOR	365	26.57	9,698.05	727.35	969.81	0	0	398.55	2,095.71
EMPAADOR	365	26.57	9,698.05	727.35	969.81	0	0	0	1,697.16
EMPAADOR	365	26.57	9,698.05	727.35	969.81	0	0	0	1,697.16
CHOFER	365	35.71	13,034.15	977.56	1,303.42	0	535.65	0	2,816.63

EMPACADOR	365	26.57	9,698.05	727.35	969.81	0	0	0	1,697.16
SELECCIONADORA	365	20.00	7,300.00	547.50	730.00	0	0	0	1,277.50
ENC.PERSONAL	365	45.71	16,684.15	1,251.31	1,668.42	0	0	0	2,919.73
ASEO	365	14.29	5,215.85	391.19	521.58	0	0	214.35	1,127.12
ASEO	365	14.29	5,215.85	391.19	521.58	0	0	0	912.77
ADMINISTRATIVO									
CAJERA	365	45.71	16,685.68	1,251.43	1,668.57	685.65	0	0	3,605.64
AUX.CONTABLE	365	45.71	16,685.68	1,251.43	1,668.57	0	0	685.65	3,605.64
AUX.CONTABLE	365	45.71	16,685.68	1,251.43	1,668.57	0	0	0	2,919.99
SECRETARIA	365	45.71	16,685.68	1,251.43	1,668.57	0	0	0	2,919.99
GERENTE GRAL.	365	142.86	52,142.81	3,910.71	5,214.28	0	0	0	9,124.99
CONTADOR	365	100.00	36,500.00	2,737.50	3,650.00	0	0	0	6,387.50
TOTALES			519,221.19	38,941.59	51,922.12	2,168.40	535.65	1,298.55	66,302.54

EMPAQUE DE MICHOACAN.
NOMINA DE AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL.
CON UN AGUINALDO PROPUESTO DE 30 DIAS DE SALARIO ORDINARIO.
Y UNA PRIMA VACACIONAL DE ACUERDO CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

	DIAS	SDO. DIARIO	TOTAL AGUIN.	PARTE EXENTA AGUIN. 30DIAS SMG	PARTE GRAVAB.	AÑOS TRAB.	PRIMA VAC.	PARTE EXENT PRIM. VAC. 15 DIAS SMG	PARTE GRAVAB
CARGADOR	30	32.86	985.80	386.70	599.10	1	49.29	49.29	0.00
SELECCIONADORA	30	20.00	600.00	386.70	213.30	1	30.00	30.00	0.00
SELECCIONADORA	30	20.00	600.00	386.70	213.30	1	30.00	30.00	0.00
EMPACADOR	30	26.57	797.10	386.70	410.40	4	79.71	79.71	0.00
EMPACADOR	30	26.57	797.10	386.70	410.40	4	79.71	79.71	0.00
EMPACADOR	30	26.57	797.10	386.70	410.40	4	79.71	79.71	0.00
EMPACADOR	30	26.57	797.10	386.70	410.40	3	66.43	66.43	0.00
EMPACADOR	30	26.57	797.10	386.70	410.40	3	66.43	66.43	0.00
EMPACADOR	30	26.57	797.10	386.70	410.40	3	66.43	66.43	0.00
ENC.BASCULA	30	45.71	1,371.30	386.70	984.60	3	114.28	114.28	0.00
VELADOR	30	57.14	1,714.20	386.70	1,327.50	3	85.71	85.71	0.00
EMPACADOR	30	26.57	797.10	386.70	410.40	1	39.86	39.86	0.00
CHOFER	30	35.71	1,071.30	386.78	684.60	3	89.28	89.28	0.00
ALMACENISTA	30	35.71	1,071.30	386.70	684.60	1	53.57	53.57	0.00
CHOFER	30	35.71	1,071.30	386.70	684.60	4	107.13	107.13	0.00
ENC.CUADRILLA	30	57.14	1,714.20	386.70	1,327.50	3	142.85	142.85	0.00
ENC.CUADRILLA	30	57.14	1,714.20	386.78	1,327.50	3	142.85	142.85	0.00
CARGADOR	30	32.86	985.80	386.70	599.10	3	82.15	82.15	0.00
ENC.MAQUINA	30	35.71	1,071.30	386.70	684.60	3	89.28	89.28	0.00
CHOFER	30	35.71	1,071.30	386.70	684.60	1	53.57	53.57	0.00
EMPACADOR	30	26.57	797.10	386.70	410.40	1	39.86	39.86	0.00
EMPACADOR	30	26.57	797.10	386.70	410.40	1	39.86	39.86	0.00
SELECCIONADORA	30	20.00	600.00	386.70	213.30	2	40.00	40.00	0.00
EMPACADOR	30	26.57	797.10	386.70	410.40	2	53.14	53.14	0.00

EMPACADOR	30	26.57	797.10	386.70	410.40	2	53.14	53.14	0.00
EMPACADOR	30	26.57	797.10	386.70	410.40	2	53.14	53.14	0.00
CHOFER	30	35.71	1,071.30	386.70	684.60	1	53.57	53.57	0.00
EMPACADOR	30	26.57	797.10	386.70	410.40	1	39.86	39.86	0.00
SELECCIONADORA	30	20.00	600.00	386.70	213.30	2	40.00	40.00	0.00
ENC. PERSONAL	30	45.71	1,371.30	386.70	984.60	4	137.13	137.13	0.00
ASEO	30	14.29	428.70	386.70	42.00	1	21.44	21.44	0.00
ASEO	30	14.29	428.70	386.70	42.00	1	21.44	21.44	0.00
ADMINISTRATIVO									
CAJERA	30	45.71	1,371.43	386.70	984.73	4	137.14	137.14	0.00
AUX. CONTABLE	30	45.71	1,371.43	386.70	984.73	1	68.57	68.57	0.00
AUX. CONTABLE	30	45.71	1,371.43	386.70	984.73	2	91.43	91.43	0.00
SECRETARIA	30	45.71	1,371.43	386.70	984.73	1	68.57	68.57	0.00
GERENTE GRAL.	30	142.86	4,285.71	386.70	3,899.01	4	428.57	193.35	235.22
CONTADOR	30	100.00	3,000.00	386.70	2,613.30	2	200.00	193.35	6.65
TOTAL			42,675.71	14,694.68	27,981.11		3,135.83	2,893.23	241.87

☛ Cálculo del salario base de cotización para Seguro Social, Infonavit y SAR.

Para realizar el cálculo del Seguro Social, Infonavit y SAR es necesario determinar la base que es el salario diario integral el cual hay que determinar tomando en cuenta sueldo, otras prestaciones y previsión social; analizando cual es la parte de la prestación que sí integra un salario base de cotización. Teniendo entonces que referirnos a nuestro caso práctico enunciando de una por una las prestaciones de los trabajadores de ésta empresa.

A) el sueldo y el aguinaldo es integrable en su totalidad.

B) el fondo de ahorro en este caso la aportación del patrón (10 %) es menor que la del trabajador (13 %) y de acuerdo con el Art.32 De la Ley del IMSS este no forma parte del salario base de cotización.

C) las desparas se están considerando en un 7.5 % de sueldo, estas se integran al salario cuando el monto exceda del 40 % del SMG del DF, o sea $n\$ 15.27 \times 31 \text{ días} \times 40 \% = 189.35$; Este límite considerando una nómina mensual de 31 días, en la nómina la mayoría de los empleados no rebasa este límite, la cantidad que no integrara el salario, hay dos empleados administrativos que si rebasan este límite, tomando sólo la diferencia como parte integrable del salario.

D) en lo que se refiere a la ayuda para gastos de funeral, gastos por nacimiento y gastos por matrimonio por ser prestaciones de carácter incierto y eventual no forman parte del salario base de cotización.

Los siguientes factores de integración corresponden a los empleados con antigüedad de 1 a 4 años de servicio según corresponda, exceptuando a dos empleados administrativos, el contador y el gerente general ya que por ser un sueldo superior rebasa el límite del 40 % de las desparas, teniendo entonces un tratamiento especial para la integración del salario.

1.-Factor de integración para empleados con un año de servicio.

Sueldo diario	1.0000
aguinaldo 30 días/365 días del año	0.0822
prima vacac. 6 Días x 25%/365 días	0.0041
	1.0863

2.- Factor de integración para empleados con 2 años de servicio.

Sueldo diario	1.0000
aguinaldo 30 días/365 días del año	0.0822
prima vacac. 8 Días x 25%/365 días	0.0055
	1.0877

3.- Factor de integración para trabajadores con 3 años de servicio.

Sueldo diario	1.0000
aguinaldo 30 días/365 días del año	0.0822
prima vacac.10 Días x 25% /365 días	0.0068
	1.0890

4.- Factor de integración para trabajadores con 4 años de servicio.

Sueldo diario	1.0000
aguinaldo 30 días/365 días del año	0.0822
prima vacac.12 Días x 25% /365 días	0.0082
	1.0904

5.- Factor de integración para el "contador"

sueldo diario	1.0000
aguinaldo 30 días/365 días	0.0822
prima vacac. 8 Días x 25% /365 días	0.0055
despensa:	0.0139

Tomando en cuenta sueldo diario de n\$ 100.00 X 365 días x 7.5 % que es el porcentaje de despensas da como resultado n\$ 2,737.50 de despensa anual y considerando el limite anual de n\$ 15.27 X 365 días x 40 % = n\$ 2,229.42 con una diferencia de n\$ 508.08 la cual se integrará al salario.

508.08/365 días/n\$ 100.00

Factor de integración correspondiente al contador **1.1016**

6.- Factor de integración para el gerente general

sueldo diario	1.0000
aguinaldo 30 días/365 días	0.0822
prima vacac. 12 Días x 25% /365 días	0.0082
despensa	0.0461

Tomando en cuenta un sueldo diario de n\$ 142.86 X 365 días x 7.5 % que es el porcentaje de despensas da como resultado n\$ 3,910.79 de despensa anual, siendo el límite de 15.27 X 365 x 40 % siendo igual a n\$ 2,229.42 con una diferencia de n\$ 1,681.37.

1,681.37/365 Días /142.86 (Sueldo diario).

Factor de integración correspondiente al Gte Gral. 1.1365

EMPAQUE DE MICHOACAN
 COSTO ANUAL DEL 2 % SAR, 5 % INFONAVIT E IMSS.
 CON BASE A LA NOMINA PROPUESTA CON PREVISION SOCIAL.
 DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1994.

	DIAS	SDO. DIARIO	AÑOS TRAB.	FACT. INTEGRAC.	2% SAR	5% INFONAVIT	IMSS PATRON	IMSS TRABAJ.
CARGADOR	365	32.86	1	1.0863	260.58	651.45	2,513.35	670.99
SELECCIONADORA	365	20.00	1	1.0863	158.60	396.50	1,529.73	408.39
SELECCIONADORA	365	20.00	1	1.0863	158.60	396.50	1,529.73	408.39
EMPAADOR	365	26.57	4	1.0904	211.50	528.74	2,039.92	544.60
EMPAADOR	365	26.57	4	1.0904	211.50	528.74	2,039.92	544.60
EMPAADOR	365	26.57	4	1.0904	211.50	528.74	2,039.92	544.60
EMPAADOR	365	26.57	3	1.0890	211.22	528.86	2,037.30	543.90
EMPAADOR	365	26.57	3	1.0890	211.22	528.86	2,037.30	543.90
EMPAADOR	365	26.57	3	1.0890	211.22	528.86	2,037.30	543.90
ENC.BASCULA	365	45.71	3	1.0890	363.38	908.45	3,504.89	935.71
VELADOR	365	57.14	1	1.0863	453.12	1,132.80	4,370.44	1,166.78
EMPAADOR	365	26.57	1	1.0863	210.70	526.75	2,032.25	542.55
CHOFER	365	35.71	3	1.0890	283.88	709.71	2,738.12	731.00
ALMACENISTA	365	35.71	1	1.0863	283.18	707.95	2,731.33	729.19
CHOFER	365	35.71	4	1.0904	284.25	710.62	2,741.64	731.94
ENC.CUADRILLA	365	57.14	3	1.0890	454.25	1,135.61	4,381.30	1,169.68
ENC.CUADRILLA	365	57.14	3	1.0890	454.25	1,135.61	4,381.30	1,169.68
CARGADOR	365	32.86	3	1.0890	261.23	653.07	2,519.59	672.66
ENC.MAQUINA	365	35.71	3	1.0890	283.88	709.71	2,738.12	731.00
CHOFER	365	35.71	1	1.0863	283.18	707.95	2,731.33	729.19
EMPAADOR	365	26.57	1	1.0863	210.70	526.75	2,032.25	542.55
EMPAADOR	365	26.57	1	1.0863	210.70	526.75	2,032.25	542.55
SELECCIONADORA	365	20.00	2	1.0877	158.80	397.81	1,531.70	488.92
EMPAADOR	365	26.57	2	1.0877	210.97	527.43	2,034.87	543.25
EMPAADOR	365	26.57	2	1.0877	210.97	527.43	2,034.87	543.25
EMPAADOR	365	26.57	2	1.0877	210.97	527.43	2,034.87	543.25

CHOFER	365	35.71	1	1.0863	283.18	707.95	2,731.33	729.19
EMPAADOR	365	26.57	1	1.0863	210.70	526.75	2,002.25	542.55
SELECCIONADORA	365	20.00	2	1.0877	158.80	397.01	1,531.70	408.92
ENC.PERSONAL	365	45.71	4	1.0904	363.85	909.62	3,509.40	936.91
ASEO	365	14.29	1	1.0863	113.32	283.38	1,092.99	291.80
ASEO	365	14.29	1	1.0863	113.32	283.30	1,092.99	291.80
ADMINISTRATIVO						-		
CAJERA	365	45.71	4	1.0904	363.88	909.70	3,509.72	936.99
AUX.CONTABLE	365	45.71	1	1.0863	362.51	906.28	3,496.52	933.47
AUX.CONTABLE	365	45.71	2	1.0877	362.98	907.45	3,501.03	934.67
SECRETARIA	365	45.71	1	1.0863	362.51	906.28	3,496.52	933.47
GERENTE GRAL.	365	142.86	4	1.1365	1,185.21	2,963.01	11,431.58	3,051.91
CONTADOR	365	100.00	2	1.1016	804.17	2,010.42	7,756.38	2,070.73
TOTALES					11,358.78	28,396.95	109,558.00	29,248.86

EMPAQUE DE MICHOACAN.
 DETERMINACION DE LA PARTE EXENTA PARA PREVISION SOCIAL.
 DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1994.

PARA EL CALCULO DEL ISR DE LOS TRABAJADORES SE TIENE QUE DETERMINAR PRIMERO LA BASE O SEA EL INGRESO GRAVABLE, EN CUANTO A GRATIFICACIONES QUE RECIBAN LOS TRABAJADORES DURANTE UN AÑO DE CALENDARIO, HASTA EL EQUIVALENTE A 30 DIAS DE SMG DEL AREA GEOGRAFICA DEL CONTRIBUYENTE (00 X 12.89 = 386.70) EN ESTA PROPORCION EL INGRESO ESTA EXENTO Y EN LO QUE SE REFIERE A PRIMAS VACACIONALES EL INGRESO ESTA EXENTO HASTA 15 DIAS SMG DEL AREA GEOGRAFICA DEL CONTRIBUYENTE (15 X 12.89=193.35).

	PERCEP. EFVO.	TOTAL P.SOCIAL	TOTAL PERCEP.	LIMIT. P. SOCIAL	PARTE EXENTA P/ISR DE P.SOCIAL	PARTE GRAVAB.P/ ISR DE P.SOC.	PARTE GRAVAB.P/ISR DE T.PERCEP.
CARGADOR	13,028.99	2,098.93	15,127.92	32,933.95	2,098.93	0	13,028.99
SELECCIONADORA	7,930.00	1,470.85	9,400.85	32,933.95	1,470.85	0	7,930.00
SELECCIONADORA	7,930.00	1,470.85	9,400.85	32,933.95	1,470.85	0	7,930.00
EMPAADOR	10,574.86	2,134.38	12,709.24	32,933.95	2,134.38	0	10,574.86
EMPAADOR	10,574.86	1,890.51	12,465.37	32,933.95	1,890.51	0	10,574.86
EMPAADOR	10,574.86	1,735.83	12,310.69	32,933.95	1,735.83	0	10,574.86
EMPAADOR	10,561.58	1,890.51	12,452.09	32,933.95	1,890.51	0	10,561.58
EMPAADOR	10,561.58	1,735.83	12,297.41	32,933.95	1,735.83	0	10,561.58
EMPAADOR	10,561.58	1,735.83	12,297.41	32,933.95	1,735.83	0	10,561.58
ENC.BASCULA	18,169.73	3,605.38	21,775.11	32,933.95	3,605.38	0	18,169.73
VELADOR	22,656.01	3,649.82	26,305.83	32,933.95	3,649.82	0	22,656.01
EMPAADOR	10,535.01	1,890.51	12,425.52	32,933.95	1,890.51	0	10,535.01
CHOFER	14,194.73	2,280.98	16,475.71	32,933.95	2,280.98	0	14,194.73
ALMACENISTA	14,159.02	2,280.98	16,440.00	32,933.95	2,280.98	0	14,159.02
CHOFER	14,212.58	2,280.98	16,493.56	32,933.95	2,280.98	0	14,212.58
ENC.CUADRILLA	22,713.15	3,649.82	26,362.97	32,933.95	3,649.82	0	22,713.15
ENC.CUADRILLA	22,713.15	3,649.82	26,362.97	32,933.95	3,649.82	0	22,713.15
CARGADOR	13,061.85	2,098.93	15,160.78	32,933.95	2,098.93	0	13,061.85
ENC.MAQUINA	14,194.73	2,280.98	16,475.71	32,933.95	2,280.98	0	14,194.73
CHOFER	14,159.02	2,280.98	16,440.00	32,933.95	2,280.98	0	14,159.02
EMPAADOR	10,535.01	1,890.81	12,425.82	32,933.95	1,890.81	0	10,535.01

EMPACADOR	10,535.01	2,095.71	12,630.72	32,933.95	2,095.71	0	10,535.01
SELECCIONADORA	7,940.00	1,277.50	9,217.50	32,933.95	1,277.50	0	7,940.00
EMPACADOR	10,548.29	2,289.36	12,837.65	32,933.95	2,289.36	0	10,548.29
EMPACADOR	10,548.29	1,697.16	12,245.45	32,933.95	1,697.16	0	10,548.29
EMPACADOR	10,548.29	1,697.16	12,245.45	32,933.95	1,697.16	0	10,548.29
CHOFER	14,159.02	2,816.63	16,975.65	32,933.95	2,816.63	0	14,159.02
EMPACADOR	10,535.01	1,890.81	12,425.82	32,933.95	1,890.81	0	10,535.01
SELECCIONADORA	7,940.00	1,277.50	9,217.50	32,933.95	1,277.50	0	7,940.00
ENC.PERSONAL	18,192.58	2,919.73	21,112.31	32,933.95	2,919.73	0	18,192.58
ASEO	5,665.99	1,127.12	6,793.11	32,933.95	1,127.12	0	5,665.99
ASEO	5,665.99	912.77	6,578.76	32,933.95	912.77	0	5,665.99
ADMINISTRATIVO							
CAJERA	18,194.25	3,605.64	21,799.89	32,933.95	3,605.64	0	18,194.25
AUX.CONTABLE	18,125.68	3,605.64	21,731.32	32,933.95	3,605.64	0	18,125.68
AUX.CONTABLE	18,148.54	2,919.99	21,068.53	32,933.95	2,919.99	0	18,148.54
SECRETARIA	18,125.68	2,919.99	21,045.67	32,933.95	2,919.99	0	18,125.68
GERENTE GRAL:	56,857.09	9,124.99	65,982.08	32,933.95	4,704.85	4,420.14	61,277.15
CONTADOR	39,700.00	6,387.50	46,087.50	32,933.95	4,704.85	1,682.65	41,382.65
TOTALES	565,032.01	96,568.71	661,600.72		90,465.92	6,102.79	571,134.72

LA LIMITACION A PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL, LA EXENCION CONTENIDA EN LA FRACCION VI DEL ART.77 DE LA LEY DEL ISR SE LIMITARA CUANDO LA SUMA DE LOS INGRESOS POR LA PRESTACION DE SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS Y EL MONTO DE ESTA EXENCION EXCEDA DE UNA CANTIDAD EQUIVALENTE A 7 VSMG DEL AREA GEOGRAFICA DEL CONTRIBUYENTE. CUANDO SE REBASE ESTE SUPUESTO SOLAMENTE SE TOMARA COMO INGRESO NO SUJETO AL PAGO DE IMPUESTO POR CONCEPTO DE PREVISION SOCIAL HASTA UN SMG.

EJEMPLO	CASO A)	CASO B)
	CARGADOR	GERENTE GRAL.

SUELDO Y OTRAS

PRESTACIONES	13,028.99	56,857.09
--------------	-----------	-----------

PREVISION SOCIAL	2,098.93	9,124.99
------------------	----------	----------

SUELDO ANUAL	15,127.92	65,982.08
--------------	-----------	-----------

TOPE PRESTACIONES

PREVISION SOCIAL 32,933.95 32,933.95

A) EN ESTE CASO EL TOTAL DE PREVISION SOCIAL ESTA EXENTO YA QUE LOS SUELDOS MAS LA PREVISION SOCIAL ES INFERIOR A N\$ 32,933.95 (SIETE SMG).

B) EN ESTE CASO SE LIMITA LA EXENCION A UN SOLO SALARIO MINIMO GENERAL DEL AREA GEOGRAFICA DEL CONTRIBUYENTE N\$ 4,704.85, YA QUE EL SUELDO Y OTRAS PRESTACIONES MAS LA PREVISION SOCIAL REBASAN EL TOPE DE N\$ 32,933.95 (ART.77-VI).

DETERMINACION DEL SUBSIDIO ACREDITABLE PARA ISR.

CONCEPTO	GRAVADOS	EXENTOS	TOTAL EROGACION.
SUELDOS Y SALARIOS	519,221.19		519,221.19
AGUINALDO	27,981.11	14,694.60	42,675.71
P.VACACIONAL	241.87	2,893.23	3,135.10
PREV.SOCIAL	6,102.79	90,465.92	96,568.71
APORT.SAR			11,358.78
APORT.INFON.			28,396.95
CUOTAS IMSS			109,558.00
SUMAS	553,564.96	108,053.75	810,914.44

CALCULO DE LA PROPORCION REDONDEADA PARA TODOS LOS TRABAJADORES

TOTAL DE PAGOS GRAVADOS 553,546.96

TOTAL DE EROG.EFECTUADAS 810,914.44

PORCENTAJE DE PERCEP.GRAVADAS 0.6826

DETERMINACION DEL SUBSIDIO ACREDITABLE.

UNIDAD 1

(-) PROPORCION DETERMINADA 0.6826

(=) DIFERENCIA 0.3174

(X) DOBLE DE LA DIFERENCIA 2

(=) PORCENTAJE DE SUBSIDIO NO ACRED. 0.6348

(-) MENOS LA UNIDAD 1

(=) SUBSIDIO ACREDITABLE 0.3652

EMPAQUE DE MICHOACAN
NOMINA PROPUESTA CON PLAN DE PREVISION SOCIAL.
DEL 01 AL 31 DE ENERO DE 1994.

	DIAS	SDO.	SUB	DEDUCCIONES			OTROS INGRESOS		NETO/ PAGAR
		DIARIO	TOTAL	BMS	ISR	F.AHORRO	AYUDAS	DESPENSA	
CARGADOR	31	32.86	1,018.66	56.99	18.00	132.43	0.00	76.40	887.65
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	34.69	(29.40)	80.60	0.00	46.50	580.61
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	34.69	(29.48)	80.60	0.00	46.58	580.61
EMPACADOR	31	26.57	823.67	46.25	(8.28)	107.08	398.55	61.78	341.84
EMPACADOR	31	26.57	823.67	46.25	(8.28)	107.08	0.00	61.78	740.39
EMPACADOR	31	26.57	823.67	46.25	(8.28)	107.08	0.00	61.78	740.39
EMPACADOR	31	26.57	823.67	46.19	(8.28)	107.08	0.00	61.78	740.45
EMPACADOR	31	26.57	823.67	46.19	(8.28)	107.08	0.00	61.78	740.45
EMPACADOR	31	26.57	823.67	46.19	(8.28)	107.08	0.00	61.78	740.45
ENC.BASCULA	31	45.71	1,417.01	79.47	82.16	184.21	0.00	106.28	1,17.44
VELADOR	31	57.14	1771.34	99.10	137.62	230.27	0.00	132.85	1,437.20
EMPACADOR	31	26.57	823.67	46.08	(8.28)	107.08	0.00	61.78	740.57
CHOFER	31	35.71	1,107.01	62.08	34.61	143.91	0.00	83.03	949.43
ALMACENISTA	31	35.71	1,107.01	61.93	34.61	143.91	0.00	83.03	949.58
CHOFER	31	35.71	1,107.01	62.16	34.61	143.91	0.00	83.03	949.35
ENC.CUADRILLA	31	57.14	1771.34	99.34	137.62	230.27	0.00	132.85	1,436.95
ENC.CUADRILLA	31	57.14	1,771.34	99.34	137.62	230.27	0.00	132.85	1,436.95
CARGADOR	31	32.86	1,018.66	57.13	18.00	132.43	0.00	76.40	887.50
ENC.MAQUINA	31	35.71	1,107.01	62.08	34.61	143.91	0.00	83.03	949.43
CHOFER	31	35.71	1,107.01	61.93	34.61	143.91	0.00	83.03	949.58
EMPACADOR	31	26.57	823.67	46.08	(8.28)	107.08	0.00	61.78	740.57
EMPACADOR	31	26.57	823.67	46.08	(8.28)	107.08	0.00	61.78	740.57
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	34.73	(29.48)	80.60	0.00	46.50	580.57
EMPACADOR	31	26.57	823.67	46.14	(8.28)	107.08	0.00	61.78	740.51
EMPACADOR	31	26.57	823.67	46.14	(8.28)	107.08	0.00	61.78	740.51
EMPACADOR	31	26.57	823.67	46.14	(8.28)	107.08	0.00	61.78	740.51

CHOFER	31	35.71	1,107.01	61.93	34.61	143.91	535.65	83.03	413.93
EMPACADOR	31	26.57	823.67	46.08	(8.28)	107.08	0.00	61.78	740.57
SELECCIONADORA	31	20.00	620.00	34.73	(29.40)	80.60	0.00	46.50	580.57
ENC.PERSONAL	31	45.71	1,417.01	79.57	76.03	184.21	0.00	106.28	1,183.47
ASEO	31	14.29	442.99	24.78	(43.91)	57.59	0.00	33.22	437.75
ASEO	31	14.29	442.99	24.78	(43.91)	57.59	0.00	33.22	437.75
ADMINISTRATIVO									
CAJERA	31	45.71	1,417.14	79.58	82.18	184.23	0.00	106.29	1,177.44
AUX.CONTABLE	31	45.71	1,417.14	79.28	82.18	184.23	685.65	106.29	492.09
AUX.CONTABLE	31	45.71	1,417.14	79.38	82.18	184.23	0.00	106.29	1,177.63
SECRETARIA	31	45.71	1,417.14	79.28	82.18	184.23	0.00	106.29	1,177.74
GERENTE GRAL.	31	142.86	4,428.57	259.20	958.43	575.71	0.00	332.14	2,967.36
CONTADOR	31	100.00	3,100.00	175.87	517.43	403.00	0.00	232.50	2,236.20
TOTALES			44,098.24	2,484.15	2,306.23	5,732.77	1,619.85	3,307.37	35,262.60

EL PORCIENTO PARA APLICARSE EN LA NOMINA PROPUESTA CON EL PLAN DE PREVISION SOCIAL ES DE 68 ESTA PROPORCION SERA APLICADA SOBRE LA BASE DE LOS SUELDOS MENSUALES DE LA NOMINA ANTERIOR CON EXCEPCION DE:

	SUELDO MENSUAL	DESPENSA	FDO. AHORRO PATRON	TOTAL PREV. SOCIAL	SDO. MAS PREV. SOCIAL	TOPE DE P.SOCIAL (7 VSMG)	PARTE EXENT. PREV. SOCIAL	PARTE GRAVAB. PREV. SOCIAL	BASE MENS. ISR.
GTE.GRAL	4,428.57	332.14	442.86	775.00	5,203.57	2,797.13	399.59	375.41	4,803.98
CONTADOR	3,100.00	232.50	310.00	542.50	3,642.50	2,797.13	399.59	142.91	3,242.91

EMPAQUE DE MICHOACAN
COSTO DEL 2 % DE SAR, 5 % INFONAVIT Y SEGURO SOCIAL.
CON BASE A LA NOMINA PROPUESTA CON PREVISION SOCIAL.
DEL 01 AL 31 DE ENERO DE 1994.

	DIAS	SDO. DIARIO	AÑOS TRABAJ	FACTOR INTEG.	2 % SAR	5 % INFONAV.	IMSS PATRON	IMSS TRABAJ.
CARGADOR	31	32.86	1	1.0863	22.13	55.33	213.46	56.99
SELECCIONADORA	31	20.00	1	1.0863	13.47	33.68	129.92	34.69
SELECCIONADORA	31	20.00	1	1.0863	13.47	33.68	129.92	34.69
EMPACADOR	31	26.57	4	1.0904	17.96	44.91	173.25	46.25
EMPACADOR	31	26.57	4	1.0904	17.96	44.91	173.25	46.25
EMPACADOR	31	26.57	4	1.0904	17.96	44.91	173.25	46.25
EMPACADOR	31	26.57	3	1.0890	17.94	44.85	173.03	46.19
EMPACADOR	31	26.57	3	1.0890	17.94	44.85	173.03	46.19
EMPACADOR	31	26.57	3	1.0890	17.94	44.85	173.03	46.19
ENC.BASCULA	31	45.71	3	1.0890	30.86	77.16	297.68	79.47
VELADOR	31	57.14	1	1.0863	38.48	96.21	371.19	99.10
EMPACADOR	31	26.57	1	1.0863	17.90	44.74	172.60	46.08
CHOFER	31	35.71	3	1.0890	24.11	60.28	232.55	62.08
ALMACENISTA	31	35.71	1	1.0863	24.05	60.13	231.98	61.93
CHOFER	31	35.71	4	1.0904	24.14	60.35	232.85	62.16
ENC.CUADRILLA	31	57.14	3	1.0890	38.58	96.45	372.11	99.34
ENC.CUADRILLA	31	57.14	3	1.0890	38.58	96.45	372.11	99.34
CARGADOR	31	32.86	3	1.0890	22.19	55.47	213.99	57.13
ENC.MAQUINA	31	35.71	3	1.0890	24.11	60.28	232.55	62.08
CHOFER	31	35.71	1	1.0863	24.05	60.13	231.98	61.93
EMPACADOR	31	26.57	1	1.0863	17.90	44.74	172.60	46.08
EMPACADOR	31	26.57	1	1.0863	17.90	44.74	172.60	46.08
SELECCIONADORA	31	20.00	2	1.0877	13.49	33.72	130.09	34.73
EMPACADOR	31	26.57	2	1.0877	17.92	44.80	172.82	46.14
EMPACADOR	31	26.57	2	1.0877	17.92	44.80	172.82	46.14

EMPACADOR	31	26.57	2	1.0877	17.92	44.80	172.82	46.14
CHOFER	31	35.71	1	1.0863	24.05	60.13	231.98	61.93
EMPACADOR	31	26.57	1	1.0863	17.90	44.74	172.60	45.08
SELECCIONADORA	31	20.00	2	1.0877	13.49	33.72	130.09	34.73
ENC.PERSONAL	31	45.71	4	1.0904	30.90	77.26	298.06	79.57
ASEO	31	14.29	1	1.0863	9.62	24.06	92.83	24.78
ASEO	31	14.29	1	1.0863	9.62	24.06	92.83	24.78
ADMINISTRATIVO								
CAJERA	31	45.71	4	1.0904	30.90	77.26	298.09	79.58
AUX. CONTABLE	31	45.71	1	1.0863	30.79	76.97	296.96	79.28
AUX. CONTABLE	31	45.71	2	1.0877	30.83	77.07	297.35	79.38
SECRETARIA	31	45.71	1	1.0863	30.79	76.97	296.96	79.28
GERENTE GRAL.	31	142.86	4	1.1365	100.66	251.65	970.90	259.20
CONTADOR	31	100.00	2	1.1016	68.30	170.75	658.76	175.87
TOTALES					964.72	2,411.80	9,304.93	2,484.15

**CALCULO PARA DETERMINAR EL PORCENTAJE DE AUMENTO
EN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES.
(CON DATOS ANUALES).**

SUELDO ANTERIOR QUE COMPRENDE:

SUELDO ANUAL 519,221.19
 AGUINALDO (15 DIAS) 21,337.85
 PRIMA VACACIONAL (25 %) 2,893.23
T O T A L 543,452.27

AUMENTO DE INGRESOS A LOS TRABAJADORES:

AGUINALDO (15 DIAS MAS) 21,337.85
 DESPENSAS (7.5 %) 38,941.59
 FONDO AHORRO (10% PATRON) 51,922.12
 GASTOS DE MATRIMONIO 2,168.40
 GASTOS DE FUNERAL 535.65
 AYUDA POR NATALIDAD 1,298.55
T O T A L 116,204.16
TOTAL DEL NUEVO SUELDO PERCIBIDO 659,656.43

116,204.16 ENTRE 543,452.27 IGUAL 21.38 DE AUMENTO.

EMPAQUE DE MICHOACAN.
 NOMINA MENSUAL CON UN AUMENTO DEL 21.38 % EN EFECTIVO.
 PARA COMPARAR LA NOMINA CON PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.
 DEL 01 AL 31 DE ENERO DE 1994.

	DIAS	SDO. DIARIO	SDO. DIAR. AUMENT.	SDO. MENSUAL	DEDUCC IMSS	IONES ISR	NETO A PAGAR
CARGADOR	31	32.86	40.03	1,241.03	66.80	27.83	1,146.40
SELECCIONADORA	31	20.00	24.37	755.35	40.66	-26.94	741.63
SELECCIONADORA	31	20.00	24.37	755.35	40.66	-26.94	741.63
EMPACADOR	31	26.57	32.37	1,003.48	54.23	-1.13	950.38
EMPACADOR	31	26.57	32.37	1,003.48	54.23	-1.13	950.38
EMPACADOR	31	26.57	32.37	1,003.48	54.23	-1.13	950.38
EMPACADOR	31	26.57	32.37	1,003.48	54.15	-1.13	950.46
EMPACADOR	31	26.57	32.37	1,003.48	54.15	-1.13	950.46
EMPACADOR	31	26.57	32.37	1,003.48	54.15	-1.13	950.46
ENC.BASCULA	31	45.71	55.69	1,726.34	93.17	88.51	1,544.66
VELADOR	31	57.14	69.61	2,158.02	116.16	155.90	1,885.96
EMPACADOR	31	26.57	32.37	1,003.48	54.01	-1.13	950.60
CHOFER	31	35.71	43.51	1,348.67	72.78	43.60	1,232.29
ALMACENISTA	31	35.71	43.51	1,348.67	72.60	43.60	1,232.47
CHOFER	31	35.71	43.51	1,348.67	72.88	43.60	1,237.19
ENC.CUADRILLA	31	57.14	69.61	1,158.02	116.46	155.90	1,885.66
ENC CUADRILLA	31	57.14	69.61	2,158.02	116.46	155.90	1,885.66
CARGADOR	31	32.86	40.03	1,241.03	66.97	27.83	1,146.23
ENC.MAQUINA	31	35.71	43.51	1,348.67	72.78	43.60	1,232.29
CHOFER	31	35.71	43.51	1,348.67	72.60	43.60	1,232.47
EMPACADOR	31	26.57	32.37	1,003.48	54.01	-1.13	950.60
EMPACADOR	31	26.57	32.37	1,003.48	54.01	-1.13	950.60
SELECCIONADORA	31	20.00	24.37	755.35	40.71	-26.94	741.58
EMPACADOR	31	26.57	32.37	1,003.48	54.09	-1.13	950.52

EMPACADOR	31	26.57	32.37	1,003.48	54.09	-1.13	950.52
EMPACADOR	31	26.57	32.37	1,003.48	54.09	-1.13	950.52
CHOFER	31	35.71	43.51	1,348.67	72.60	43.60	1,232.47
EMPACADOR	31	26.57	32.37	1,003.48	54.01	-1.13	950.60
SELECCIONADORA	31	20.00	24.37	755.35	40.71	-26.94	740.58
ENC.PERSONAL	31	45.71	55.69	1,726.34	93.29	88.51	1,544.54
ASEO	31	14.29	17.41	539.69	29.05	-44.85	555.49
ASEO	31	14.29	17.41	539.69	29.05	-44.85	555.49
ADMINISTRATIVO							
CAJERA	31	45.71	55.69	1,726.50	93.30	88.51	1,544.69
AUX.CONTABLE	31	45.71	55.69	1,726.50	92.93	88.51	1,545.06
AUX.CONTABLE	31	45.71	55.69	1,726.50	92.93	88.51	1,545.06
SECRETARIA	31	45.71	55.69	1,726.50	92.93	88.51	1,545.06
GERENTE GRAL.	31	142.86	174.04	5,395.32	291.56	903.36	4,200.4
CONTADOR	31	100.00	121.83	3,776.73	203.57	518.84	3,054.32
TOTALES				53,724.88	2,897.21	2,526.07	431.60

EMPAQUE DE MICHOACAN.
COSTO DEL 2 % SAR, 5 % INFONAVIT Y SEGURO SOCIAL.
CON BASE EN LA NOMINA AUMENTADA EN UN 21.38 %
DEL 01 AL 31 DE ENERO DE 1994.

	DIAS	SDO. DIAR.	SUB- TOTAL	AÑOS TRABAJ.	FACTOR INTEGR.	TRABAJ. DMSS	PATRON DMSS	5 % INFONAV.	2 % SAR
CARGADOR	31	40.03	1,241.03	1	1.0452	66.80	250.22	64.86	25.94
SELECCIONADORA	31	24.37	755.35	1	1.0452	40.66	152.30	39.47	15.79
SELECCIONADORA	31	24.37	755.35	1	1.0452	40.66	152.30	39.47	15.79
EMPACADOR	31	32.37	1,003.48	4	1.0493	54.23	203.12	52.65	21.06
EMPACADOR	31	32.37	1,003.48	4	1.0493	54.23	203.12	52.65	21.06
EMPACADOR	31	32.37	1,003.48	4	1.0493	54.23	203.12	52.65	21.06
EMPACADOR	31	32.37	1,003.48	3	1.0479	54.15	202.85	52.58	21.03
EMPACADOR	31	32.37	1,003.48	3	1.0479	54.15	202.85	52.58	21.03
EMPACADOR	31	32.37	1,003.48	3	1.0479	54.15	202.85	52.58	21.03
ENC.BASCULA	31	55.69	1,726.34	3	1.0479	93.17	348.97	90.45	36.18
VELADOR	31	69.61	2,158.02	1	1.0452	116.16	435.11	112.278	45.11
EMPACADOR	31	32.37	1,003.48	1	1.0452	54.01	202.32	52.44	20.98
CHOFER	31	43.51	1,348.67	3	1.0479	72.78	272.63	70.66	28.27
ALMACENISTA	31	43.51	1,348.67	1	1.0452	72.70	271.92	70.48	28.19
CHOFER	31	43.51	1,348.67	4	1.0493	72.88	272.99	70.76	28.30
ENC.CUADRILLA	31	69.61	2,158.02	3	1.0479	116.46	436.23	113.07	45.23
ENC.CUADRILLA	31	69.61	2,158.02	3	1.0479	116.46	436.23	113.07	45.23
CARGADOR	31	40.03	1,241.03	3	1.0479	66.97	250.87	65.02	26.01
ENC.MAQUINA	31	43.51	1,348.67	3	1.0479	72.78	272.63	70.66	28.27
CHOFER	31	43.51	1,348.67	1	1.0452	72.60	271.92	70.48	28.19
EMPACADOR	31	32.37	1,003.48	1	1.0452	54.01	202.32	52.44	20.98
EMPACADOR	31	32.37	1,003.48	1	1.0452	54.01	202.32	52.44	20.98
SELECCIONADORA	31	24.37	755.35	2	1.0466	40.71	152.50	39.53	15.81
EMPACADOR	31	32.37	1,003.48	2	1.0466	54.09	202.60	52.51	21.00
EMPACADOR	31	32.37	1,003.48	2	1.0466	54.09	202.60	52.51	21.00
EMPACADOR	31	32.37	1,003.48	2	1.0466	54.09	202.60	52.51	21.00
CHOFER	31	43.51	1,348.67	1	1.0452	72.60	271.92	70.48	28.19

EMPACADOR	31	32.37	1,003.48	1	1.0452	54.01	202.32	52.44	20.98
SELECCIONADORA	31	24.37	755.35	2	1.0466	40.71	152.50	39.53	15.81
ENC.PERSONAL	31	55.69	1,726.34	4	1.0493	93.29	349.44	90.57	36.23
ASEO	31	17.41	539.69	1	1.0452	29.05	108.82	28.20	11.28
ASEO	31	17.41	539.69	1	1.0452	29.05	108.82	28.20	11.28
ADMINISTRATIVO									
CAJERA	31	55.69	1,726.50	4	1.0493	93.30	349.47	90.58	36.23
AUX.CONTABLE	31	55.69	1,726.50	1	1.0452	92.93	348.18	90.23	36.09
AUX.CONTABLE	31	55.69	1,726.50	2	1.0466	93.06	348.57	90.35	36.14
SECRETARIA	31	55.69	1,726.50	1	1.0452	92.93	348.10	90.23	36.09
GERENTE GRAL.	31	174.04	5,395.32	4	1.0493	272.80	1,039.43	283.07	113.23
CONTADOR	31	121.83	3,776.73	2	1.0466	203.57	762.50	197.64	79.05
TOTALES			53,724.88			2,878.45	10,799.47	2,812.83	1,125.13

NOTA.

COMO LO ENUNCIE AL PRINCIPIO DEL CASO PRACTICO, EXISTEN LIMITES DEL SALARIO BASE DE COTIZACION EN LOS DIFERENTES RAMOS DEL SEGURO:

	E Y M	IVCM	RT	G	TOTAL	PAGO IMSS
SALARIOS MINIMOS DF	25	10	25	25		
% PATRON	8.750	5.670	3.870	1.000	19.290	33.53
% ASEGUR.	3.125	2.025			5.150	8.80
TOTAL	11.875	7.695	3.870	1.000	24.440	
BASE	182.62	152.70	182.62	182.62		
PAGO AL IMSS	21.69	11.75	7.07	1.83		42.33

EN LA NOMINA CON AUMENTO DE EFECTIVO, PARA EFECTOS DE COMPARACION CON LA NOMINA PROPUESTA CON UN PLAN DE PREVISION SOCIAL, EL GERENTE GENERAL REBASA EL LIMITE DE IVCM POR LO QUE DEBE COTIZAR ESTE RAMO POR LA CANTIDAD LIMITE.

CONCLUSIONES

La implantación de este plan de previsión social en esta empresa es óptima, ya que se combinan prestaciones comunes, fáciles de cuantificar, útiles para los trabajadores tomando en cuenta sus necesidades prioritarias, haciendo así su vida más cómoda y su situación económica más estable, por lo que se sentirá más seguro en su trabajo y motivado para tratar de conservar su empleo con un buen desempeño laboral.

Hablando de cada una de las prestaciones propuestas en este plan de previsión social, comenzaremos por las "despensas familiares", las cuales son en vales canjeables sólo por productos de primera necesidad, esta forma de previsión social contiene normas rígidas de uso para el titular y para los establecimientos afiliados que reciben estos vales haciendo imposible un mal uso de este documento. Por lo tanto, es un medio adecuado de pago que ayuda a distribuir en una forma funcional el gasto familiar, casi obligando a hacer una compra mensual de productos comestibles, artículos de limpieza, artículos de aseo personal etc., que serán adquiridos en centros comerciales que generalmente tienen más bajos precios, por ser almacenes grandes, en comparación con los precios que ofrecen las tiendas chicas a las que acudirían las amas de casa si tuvieran que adquirir algunos de estos productos en períodos mucho más cortos.

En lo concerniente al "fondo de ahorro", es una forma de fomentar una reserva económica, la cual se realiza todo el año integrado por un porcentaje del patrón y un porcentaje del trabajador, el cual es descontado en cada nómina y que al final del año será entregada con un interés bancario. Las reglas o normas de esta forma de previsión social dan buenos resultados ya que aceptando los trabajadores este acuerdo sólo podrán dejar de realizar el ahorro en caso de rescisión de contrato o bien por decisión de la empresa por cuestiones legales; lo que los obliga a continuar. Esta situación podría parecer difícil para los trabajadores al descontárseles una cantidad cuando se presente algún problema económico familiar, por lo que el descuento de ese efectivo podría causar un desequilibrio económico, pero tomando en cuenta esto dentro de las reglas de esta prestación, existe la facilidad de solicitar un préstamo al fondo de ahorro, préstamo que tendrá que ser pagado antes de la entrega del fondo de ahorro.

Hay que dejar bien claro que la finalidad de ésta prestación es fomentar el ahorro para solventar algunas necesidades económicas siempre pensando en las de mayor prioridad las cuales son las primarias; alimentación, vestido y vivienda, las dos primeras implican un costo moderado pero la de vivienda representa un costo alto. Es de suponer que la cantidad percibida no es suficiente para adquirir de una sola vez una casa habitación, pero sí lo será para hacer adiciones y mejoras en caso de tener ya de una casa propia o bien para dar algún pago inicial, que permita cerrar un trato para una casa habitación. Y de no hacer esto, el

dinero quedará a disposición de cada familia para emplearlo según sus muy particulares necesidades.

Si se trata de las prestaciones, ayuda para gastos de nacimiento, ayuda para gastos de matrimonio y ayuda para gastos funerales; estas prestaciones son de gran auxilio ya que podría decirse que cubren eventos que significan un fuerte gasto para el trabajador haciendo menor su carga económica. Y la empresa no tiene que solventar en este caso una prestación constantemente sino en forma éventual lo que no hace muy representativo su costo económico. Otra de las prestaciones propuesta es un aumento en el aguinaldo de 15 días como lo estipula la ley a 30 días de salario diario ordinario, haciendo así el pago de fin de año más representativo junto con el fondo de ahorro.

En este plan buscamos una buena combinación de las prestaciones, principalmente que solventen necesidades primarias como son las de alimentación, vestido y casa habitación. Si es de alimentación, se busca ayudar con las despensas familiares; pero si se trata del fondo de ahorro podría cubrirse necesidades de mayor costo como la necesidad de habitación. En cuanto la ayuda para gastos de matrimonio, ayuda para gastos de nacimiento y ayuda para gastos funerales que cubrirán necesidades de seguridad, para una mayor estabilidad en la familia del trabajador y ayudando a evitar que los trabajadores pidan préstamos al fondo de ahorro ya que tendrán menos urgencias económicas eventuales.

BIBLIOGRAFIA

Becerril A., Alfonso. Previsión social. Ediciones fiscales ISEF, S.A. México D.F., 1990.

Primera edición.

Calvo Nicolau, Enrique [y] Eliseo Montes Suárez. Ley del impuesto sobre la renta. Editorial Themis, S.A. de C.V. México, D.F., 1994. Décima cuarta edición.

Calvo Nicolau, Enrique [y] Enrique Vargas Aguilar. Ley del Seguro Social. Editorial Themis.

Calvo Nicolau [y] Enrique Vargas Aguilar. Ley del Infonavit. Editorial Themis. México, D.F., 1992. Quinta edición.

Cueva, Mario de la. Nuevo derecho del trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F., 1990. Décima segunda edición.

Ledesma Villar, Luis Carlos. Previsión social. Ediciones fiscales ISEF, S.A.

Moreno Padilla, Javier. Constitución y nuevo derecho del trabajo.

Reyes Ponce, Agustín. Administración de personal tomo I y II. Editorial Limusa.

México, D.F., 1979. Décimo primera edición.

Torres Díaz. Administración de prestaciones. Editorial ECASA.

Trueba Urbina, Alberto [y] Jorge Trueba Barrera. Ley federal del trabajo. Editorial

Porrúa. México, D.F., 1992. 70ª edición.

Trueba Urbina, Alberto [y] Jorge Trueba Barrera. Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos. Ediciones Porrúa, S.A.

Revista Prontuario de Actualización Fiscal. 1º de Agosto 1993. Núm. 92. Editorial

ECASA.

Revista Prontuario de Actualización Fiscal. 15 de Septiembre 1993. Núm. 95. Editorial

ECASA.

Revista Prontuario de Actualización Fiscal. 1º de Octubre 1993. Núm. 96. Editorial

ECASA.

Revista Prontuario de Actualización Fiscal. 15 de Diciembre 1993. Núm. 101. Editorial

ECASA.

**Revista Prontuario de Actualización Fiscal. 15 de Enero de 1994. Núm. 103. Editorial
ECASA.**

**Revista Prontuario de Actualización Fiscal. 1º de Febrero 1994. Núm. 104. Editorial
ECASA.**

**Revista Prontuario de Actualización Fiscal. 1º de Marzo 1994. Núm. 106. Editorial
ECASA.**

Revista Prontuario de Actualización Fiscal. 1º de Junio 1994. Editorial ECASA.