

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



ANÁLISIS DEL COSTO FINANCIERO DE LA RELACIÓN LABORAL
CASO DE ESTUDIO: TERMINADOS ROGERS, S.A. DE C.V.

PRESENTA

PEDRO ANTONIO DEL SAGRADO CORAZÓN BRAVO ZANOQUERA

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

DIRECTOR DE TESIS:

M.I. PLÁCIDO VALENCIANA MORENO

Mexicali, B. C.

Abril de 2016

RESUMEN

El presente caso de estudio aborda el tema del costo financiero de la relación laboral aplicando las disposiciones laborales y fiscales vigentes en 2014 y 2015, el estudio se realizó en una empresa manufacturera de la localidad, la empresa Terminados Rogers, S.A. de C.V. El interés del mismo nace porque en la práctica es común que un patrón o futuro inversionista desee conocer o le interese determinar cuánto le cuesta mantener una relación laboral con un trabajador y considerando que la nómina es uno de los principales gastos y obligaciones en la mayoría de las empresas. El método utilizado fue descriptivo, no experimental transversal; se analizaron diversos documentos de la empresa como: plan de prestaciones, contratos de trabajo, reportes de nóminas, entre otros; se llevaron a cabo entrevistas a funcionarios de nómina y recursos humanos de la empresa y se aplicó una encuesta a una muestra de empleados de la empresa con el fin de obtener datos respecto a la percepción que tienen sobre el pago de su salario y prestaciones que reciben derivado de su relación laboral con la empresa. La empresa del caso de estudio paga salarios y otorga prestaciones promedio del mercado laboral local, de la determinación de los costos financieros efectuados, se determinó que es diverso el mismo dependiendo del nivel salarial del trabajador, pero las leyes en materia permiten otorgar prestaciones hasta en un importe tope que no genere pago de contribuciones, la empresa en sus prestaciones laborales otorga un importe por debajo de ese tope que marcan las leyes, por lo que se presentan estrategias para mejorar las prestaciones de los trabajadores y se concluye que es necesaria una reestructuración salarial para que la empresa sea más competitiva en cuanto a salarios y prestaciones y le permita hacer atractiva la relación laboral con el trabajador.

PALABRAS CLAVE: salario, prestaciones laborales, contribución.

ÍNDICE

Lista de tablas	4
Lista de gráficas	5
Siglas utilizadas	6
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	7
1.2 Planteamiento del Problema	8
1.3 Objetivo General y específicos	9
1.4 Pregunta de Investigación	9
1.5 Justificación	10
1.6 Definición de términos	11
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
2.1 Normatividad de la relación laboral	15
2.2 Relación laboral	18
2.3 Salario y prestaciones	21
2.4 Salario Diario Integrado	24
2.5 Previsión Social	26
2.6. Carga Contributiva de la relación laboral	28
2.7 Cuadro analítico de las proporciones adicionales al salario	32
2.8 Relación laboral y actividad económica	35
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	
3.1 Método	38
3.2 Universo del Estudio y Determinación de la Muestra	39
3.3 Instrumentos	39
CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE DATOS	
4.1 Antecedentes de la empresa	40
4.2 Resultado Encuesta a trabajadores	43
4.3 Análisis de datos	57
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones	77
5.2 Recomendaciones	79
Anexos	
Encuesta	84
Obligaciones patronales con trabajadores	85
BIBLIOGRAFÍA	86

Lista de tablas

Tabla. 1	Tasas de contribución al Seguro Social	31
Tabla. 2	Tabla de prestaciones legales que integran salario	33
Tabla. 3	Calculo de prestaciones extralegales que integran al salario	33
Tabla. 4	Tasas mensuales de contribución patronal al Seguro Social sobre SBC	34
Tabla. 5	Tasas mensuales de contribución patronal al Seguro Social sobre SMG	34
Tabla. 6	Otras tasas de contribución patronal	35
Tabla. 7	Tabulador de salarios de la empresa	41
Tabla. 8	Efecto Fiscal y Financiero para el Patrón de las Remuneraciones al Personal con Salario Mínimo General	57
Tabla. 9	Efecto Fiscal y Financiero para el Patrón de las Remuneraciones al Personal con Puestos Tipo en la Empresa Terminados Rogers	59
Tabla 10	Efecto Fiscal y Financiero para el Patrón de las Remuneraciones al Personal con Salario Mínimo General y con Despensa y Premio de Puntualidad y Asistencia	61
Tabla 11	Efecto Fiscal y Financiero para el Patrón de las Remuneraciones al Personal con Puesto Tipo en la Empresa Terminados Rogers y con Despensa y Premio de Puntualidad y Asistencia	64
Tabla 12	Efecto Fiscal y Financiero para El Patrón de las Remuneraciones al Personal con Puesto Tipo en la Empresa Terminados Rogers Y Con Despensa Y Premio De Puntualidad y Asistencia adicionalmente con las Prestaciones de Bono Asistencia Mensual, Bono Permanencia y Bono Productividad	67
Tabla 13	Efecto Fiscal y Financiero para el Patrón de Las Remuneraciones al Personal con Puesto Tipo en la Empresa Terminados Rogers y con Despensa y Premio de Puntualidad y Asistencia adicionalmente con las Prestaciones de Bono Asistencia Mensual, Bono Permanencia y Bono Productividad	71
Tabla. 14	Efecto Fiscal y Financiero para el Patrón de las Remuneraciones al Personal con Salario Tope de Cotización al IMSS	75

Lista de gráficas

Gráfica 1. Puestos de los trabajadores encuestados	43
Gráfica 2. Antigüedad de los trabajadores en la empresa	44
Gráfica 3. Antigüedad de los trabajadores en el puesto	45
Gráfica 4. Edad del trabajador	45
Gráfica 5. Género del trabajador	46
Gráfica 6. Estado Civil	46
Gráfica 7. Nivel de estudios	47
Gráfica 8. Dónde vive el trabajador	47
Gráfica 9. Medio de transporte utilizado por el trabajador	48
Gráfica 10. Nivel de ingreso salarial mensual	48
Gráfica 11. Número de dependientes económicos	49
Gráfica 12. Importe de gastos mensuales	50
Gráfica 13. Descuento de impuesto por salarios	51
Gráfica 14. Prestación y/o beneficio que actualmente recibe y valora más	52
Gráfica 15. Qué prestación y/o beneficio que le gustaría recibir	53
Gráfica 16. Considera adecuado su salario al puesto que desempeña	53
Gráfica 17. Capacitación	54
Gráfica 18. Conoce la descripción de su puesto	54
Gráfica 19. Evaluación de desempeño	55
Gráfica 20. Retroalimentación de evaluación	55
Gráfica 21. Ambiente laboral	56

Siglas utilizadas

LSS: Ley del Seguro Social.

LFT: Ley Federal del Trabajo.

SBC: Salario Base de Cotización

CFF: Código Fiscal de la Federación

LISR: Ley de Impuesto sobre la Renta.

SAT: Servicio de Administración Tributaria

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

SMGVDF: Salario Mínimo General Vigente En El Distrito Federal

INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

LINFONAVIT: Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

I INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

El ambiente de los negocios es altamente competitivo, por lo que las empresas tienen que administrar eficientemente todas las áreas de su operación las cuales están conformadas por recursos materiales, financieros y humanos. Los administradores deben contar con conocimientos de las diferentes áreas de la empresa, siendo una de las áreas más importantes la relativa al capital humano ya que implica actividades como selección y contratación de personal, capacitación, motivación, promoción y remuneración y pago de beneficios al personal por el trabajo desempeñado.

Siendo el capital humano un elemento indispensable para la consecución de las metas y objetivos de las empresas, es el recurso más valioso para una organización, es necesario cumplir adecuada y oportunamente con todas las actividades mencionadas para que el personal se sienta motivado y su desempeño impacte positivamente en la productividad de la empresa. Asimismo la empresa derivado de la relación laboral con sus trabajadores debe cumplir con diversas obligaciones que le establecen las leyes y que vigilan su cumplimiento autoridades como Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Instituto Mexicano del Seguro Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público entre otras. Todo esto tiene un impacto en las finanzas de las empresas, siendo uno de los elementos más importantes del costo del producto o servicio que estas ofrecen, por lo que es importante analizar lo representativo del costo financiero de la relación laboral, sobre todo en empresas del sector manufacturero donde el flujo de su efectivo se destina al cumplimiento del pago de la nómina de los trabajadores.

Por lo que esta investigación trata de analizar el costo financiero de la relación laboral y se desarrollará mediante un estudio de caso en la empresa Terminados Rogers, S.A. de C.V., que es una industria manufacturera cuyo giro principal es el ensamble, pegado, engomado, compaginado de publicidad americana en cajas, sobres, moldes, carpetas, etc. La realización del trabajo en la empresa es en un 80% de elaboración manual por parte del trabajador. La empresa tiene más de 25 años de servicios en la ciudad, inicia operaciones en mayo de 1989, su capital es extranjero y su Corporativo (Jenco Productions, Inc.) se encuentra en San Bernardino, California;

Estados Unidos; lo que facilita su operación por la cercanía de San Bernardino a la ciudad fronteriza de Mexicali.

1.2 Planteamiento del Problema

El sistema tributario en México es complejo y más el que concierne a las contribuciones por sueldos y salarios de la nómina de una empresa, esta situación conlleva a que algunos empresarios no cumplan adecuadamente con sus obligaciones laborales y fiscales con sus trabajadores. Esta situación puede originar que ejerciendo sus facultades las autoridades laborales y fiscales como Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Instituto Mexicano del Seguro Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, practiquen revisiones de cumplimiento a los empresarios y que como resultado de ello se les impongan multas y sanciones por no cumplir adecuadamente con el pago de sus contribuciones demeritando sus finanzas y se origine la poca inversión nacional e internacional para generar más fuente de empleos en el país.

Es tarea de todo empresario conocer el impacto que las disposiciones laborales y fiscales originan en la productividad y carga administrativa de una empresa, tarea nada fácil y más si el empresario no tiene el perfil económico y administrativo y no cuenta con una buena asesoría en éste rubro; ya que si la carga laboral e impositiva es muy alta, se reduce la inversión nacional e internacional en generar nuevos empleos y empresas, similar situación es para mantener las empresas existentes; ya que con los impuestos altos, se reducen las utilidades que generan las inversiones, siendo no atractivo el mercado para la inversión y generación de nuevas fuentes de empleo.

Por lo cual es de vital importancia en un ambiente empresarial conocer y aplicar adecuadamente las diversas disposiciones laborales y fiscales ante los diversos escenarios que puede tener la relación laboral como obligaciones con los trabajadores, diferentes tipos de contratos, diferentes pagos de prestaciones, pago de contribuciones por salarios, recisiones laborales, entre otros.

1.3 Objetivos general y específicos

Objetivo general

1. Determinar el costo financiero de la relación laboral en la empresa Terminados Roger's, S.A. de C.V., en base a la legislación laboral y fiscal vigente en 2014 y 2015.

Objetivo específicos

1. Determinar el costo financiero en diversos niveles salariales y de prestaciones a los trabajadores.
2. Plantear sugerencias de pago en las prestaciones que puedan hacer más competitiva la relación laboral no afectando la carga contributiva del patrón.
3. Elaborar una guía a la empresa para efectos de cumplimiento oportuno de sus obligaciones con sus trabajadores, para minimizar el riesgo de una posible multa de las autoridades o demanda de un trabajador por incumplimiento de sus obligaciones.

1.4 Pregunta de Investigación

Ante los constantes cambios laborales y fiscales que debe cumplir una empresa y el costo de la nómina surgen las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es el impacto financiero de una empresa al contratar a un trabajador en relación a las disposiciones laborales y fiscales?

1.5 Justificación

Uno de los aspectos que más repercute en la operación y desarrollo económico y administrativo de una empresa es el costo de la nómina. La administración de una nómina, el establecer las contraprestaciones y prestaciones que se le pueden otorgar a un trabajador para hacer competitiva la relación laboral en el mercado, así como la aplicación de diversas disposiciones laborales y fiscales que son aplicables en dicha relación y que implican un costo no sólo para el empresario o patrón sino también para el trabajador; son puntos de preocupación constante para el empresario.

Para el empresario capacitarse y mantenerse actualizado en las diferentes disposiciones legales que guían una relación laboral en México y las cuales señalan obligaciones y derechos para patrones y trabajadores e inciden en la administración óptima de la nómina, y atender en la empresa su trabajo cotidiano, que regularmente es muy pesado y absorbente; no es una tarea fácil para el empresario o administrador de empresa. Se tiene que recurrir a una gran cantidad de información, la cual para ser atendida se tiene que recurrir a diferentes disposiciones como leyes, reglamentos, criterios tanto en el aspecto laboral como fiscal, con la finalidad de cumplir adecuadamente. Esta situación hace que sea muy problemática y laboriosa la administración de la nómina y cumplimiento de obligaciones relacionadas con la relación laboral.

Este caso de estudio tiene como objetivo determinar y analizar el costo financiero para el empresario de generar una relación laboral, específicamente en la industria manufacturera por el periodo que comprende los años de 2014 a 2015. La realización de éste caso estudio es en la empresa Terminados Roger's, S.A. de C.V. y es importante para la misma porque contribuirá a que la empresa determine correctamente el costo financiero en diversos niveles salariales, de prestaciones de trabajadores, que impactan por su alto costo en el flujo de efectivo de las empresas y para evitar posibles sanciones y multas por un incumplimiento por parte de las autoridades. En el caso particular se estimará ese impacto financiero.

Además se elaborará una guía para que la empresa cumpla adecuadamente con las obligaciones patronales hacia su trabajador, y así minimizar el riesgo de una posible multa de las autoridades o demanda de un trabajador por incumplimiento de sus obligaciones; asegurando la operación, productividad y competitividad de la empresa, y manteniendo la fuente de empleo de trabajadores impactando positivamente en la generación de ingresos y en el desarrollo económico del Estado de Baja California.

1.6 Definición de términos

Carga contributiva: Se parte de los fundamentos donde nace la obligación de que toda persona física, como lo es el trabajador o una persona moral, en nuestro país debe pagar impuestos y de las obligaciones que todo patrón o empresa legalmente constituida tenga con sus trabajadores:

Artículo 31. Son obligaciones de los mexicanos:

IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2014).

Artículo 2o.- Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

I. Impuestos son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este Artículo.

II. Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

III. Contribuciones de mejoras son las establecidas en Ley a cargo de las personas físicas y morales que se beneficien de manera directa por obras públicas.

IV. Derechos son las contribuciones establecidas en Ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público, excepto cuando se presten por organismos descentralizados u órganos desconcentrados cuando en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentren previstas en la Ley Federal de Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos del Estado.

Cuando sean organismos descentralizados los que proporcionen la seguridad social a que hace mención la fracción II, las contribuciones correspondientes tendrán la naturaleza de aportaciones de seguridad social.

Los recargos, las sanciones, los gastos de ejecución y la indemnización a que se refiere el séptimo párrafo del Artículo 21 de este Código son accesorios de las contribuciones y participan de la naturaleza de éstas. Siempre que en este Código se haga referencia únicamente a contribuciones no se entenderán incluidos los accesorios, con excepción de lo dispuesto en el Artículo 1o. (Código Fiscal de la Federación, 2014).

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de

sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

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

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

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

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

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2014).

Nómina: es el documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción o deducción para cada uno de ellos, en un período determinado.

Obligaciones Laborales: son toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o largo plazo (un año) y a la terminación de la relación laboral.

Obligaciones Laborales a corto plazo; son las remuneraciones y los pagos que se realizan en favor de un empleado o de sus dependientes económicos producto de la relación laboral que se mantiene con la entidad, tales como sueldos y salarios, tiempo extra, compensaciones, vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, comisiones, destajos y en general cualquier pago que se realice habitualmente siempre que sean pagaderos dentro de los doce meses siguientes al corte del ejercicio.

Obligaciones Laborales a largo plazo: son las remuneraciones y los pagos que se realizan en favor de un empleado o de sus familiares ocasionados por la relación laboral, o en su caso por cualquier pago que se realice habitualmente siempre que sean pagaderos en más de los doce meses siguientes al corte del ejercicio, dentro de estas obligaciones podría entrar también, los pagos por aniversario (pago después de 25 años de trabajar en la empresa), los pagos realizados después de haber trabajados un largo periodo en la empresa como son años sabáticos.

Obligaciones a la Terminación de la Relación Laboral: son remuneraciones o pagos que se realizan a favor del trabajador o su familiares al terminar la relación laboral, tales como la prima de antigüedad, alguna indemnización previamente pactada, bonos por retiro y demás.

Remuneraciones: son los pagos hechos al trabajador por salarios, contraprestaciones, prestaciones y beneficios.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Normatividad de la relación de trabajo

El capital humano es uno de los recursos más importantes que contribuyen al éxito de las empresas, ya que de él dependen el funcionamiento y el logro de los objetivos de aquellas y que sean compañías productivas y generadoras de mayores ganancias y fuentes de empleo.

El costo financiero de una relación laboral se compone del salario, de prestaciones legales como pueden ser: aguinaldo, prima vacacional, entre otros; de prestaciones salariales no obligatorias como vales de despensa, fondo de ahorro, entre otras; así como de la carga contributiva que sobre estos conceptos se tienen que hacer al Estado de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en México.

Es necesario hacer una planeación adecuada de los costos que representa la mano de obra para la empresa, a fin de realizar únicamente las erogaciones estrictamente necesarias y emplear los métodos adecuados para reducir aquellas que no sean relevantes, con pleno apego a las leyes y sin afectar los derechos de los trabajadores ni la productividad de la empresa.

El marco normativo laboral tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores a través del contrato de trabajo, al iniciar una nueva relación hay obligaciones a corto y largo plazo que debe cumplir el empleador con el trabajador, una de las principales es la de pagar un salario y prestaciones por el servicio prestado, de acuerdo a los que señala la CPEUM y las diversas disposiciones laboral y fiscales que de ella emanan como la LFT, LSS y LISR.

Los patrones deben conocer los efectos fiscales y laborales del salario y las prestaciones que otorgan a sus trabajadores derivado de la relación laboral, al depender de ello su deducción para el patrón en el ISR de su base gravable, pero la correcta retención del ISR al trabajador que le efectúa y entera al Estado; así como para la correcta determinación de la base gravada para el cumplimiento de sus obligaciones ante el IMSS y el INFONAVIT y en el caso de una rescisión laboral el pago del correcto finiquito o indemnización al trabajador y la retención de impuestos

respectiva. Adicional a estos puntos, también lo es conocer el salario neto con que cuenta el trabajador cada periodo de pago de nómina.

El tema laboral y financiero de los salarios, la nómina y las contribuciones para los patrones y trabajadores son muy extensos, pero se presentará el panorama general más común en la mayoría de las empresas en México, conjuntando experiencias reales de la práctica profesional con el estudio de las leyes que impactan a la nómina.

La CPEUM en su artículo 31 fracción IV establece la obligación de los mexicanos a contribuir con el gasto público, siendo este precepto constitucional el que da nacimiento al sistema tributario en México. Los contribuyentes, sujetos pasivos de la relación tributaria, pueden ser clasificados como personas físicas o personas morales en el caso de esta investigación se analizará la situación del trabajador así como el patrón como sujetos pasivos de la relación tributaria y a su vez los sujetos activos de dicha relación pueden ser: la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios los cuales les imponen diversos gravámenes y otras obligaciones a los primeros.

Para el cumplimiento de las obligaciones tributarias, se expiden una gran diversidad de normatividad entre leyes, reglamentos, decretos y resoluciones, en la mayoría de los casos de interpretación compleja y cambiante, lo que origina privar de recursos a los particulares o contribuyentes, no solo por el gravamen en sí, sino también por lo que se tiene que pagar de sueldos a sus trabajadores, incluso por honorarios a sus asesores en la materia para poder cumplir con las mismas.

Aunado a los riesgos y dificultades inherentes de la realización de una actividad empresarial, la complejidad de la normatividad laboral trae como consecuencia el cumplimiento erróneo o en algunos casos el incumplimiento de sus obligaciones tributarias y del manejo adecuado de la nómina, con el consecuente pago de multas u otros accesorios de las contribuciones, que ponen en riesgo el negocio en marcha de un empresario y por ende la contratación de trabajadores.

Para el desarrollo económico y por las inquietudes que un empresario pueda tener al respecto, es de relevancia evaluar el entorno laboral y tributario actual, con el propósito de plantear una serie de guías y/o recomendaciones que les permitan cumplir

cabalmente con sus las obligaciones patronales que señala el sistema tributario actual y que les permita determinar el costo financiera de una relación laboral.

Al momento de tener la necesidad de reducir costos en una empresa por razón de cuestiones económicas y de permanencia de la empresa, el empresario nacional o extranjero ve como primera opción la nómina, esto debido a la constante carga fiscal que va en aumento en relación a la misma. Asimismo en el desarrollo económico y generación de nuevas fuentes de empleo, una pregunta constante del empresario es el costo que le representa cada trabajador, tanto en el pago de salario y prestaciones, así como en la carga contributiva. La nómina es uno de los principales gastos que tiene toda empresa, su elaboración y administración representa una importante carga administrativa para cualquier empresario.

Por estas razones por lo que la nómina ha sido siempre un tema de interés para la empresa, pues no sólo implica un costo importante para la empresa o el cumplimiento de disposiciones fiscales y laborales, sino entender cabalmente el tema laboral, el tema de impuestos, el tema de seguridad social, entre otros.

El tema de nóminas y contribuciones para los patrones y trabajadores es muy extenso, se presenta el panorama general más común en la mayoría de las empresas en México, conjuntando experiencias reales de la práctica profesional con el estudio de las leyes que afectan la relación laboral y el pago de salarios y prestaciones a través de la nómina.

Para conocer el impacto que tiene la relación obrero patronal se tiene que estudiar la LISR, la LSS, la LINFONAVIT, la Ley del 2% sobre remuneraciones y desde luego, la LFT, además de la interpretación y aplicación del Contrato Colectivo y el Reglamento Interior de Trabajo de cada empresa en particular.

Estás disposiciones han estado cambiando, principalmente la LFT y la LISR y en ésta última casi siempre los cambios son como una reacción de la autoridad a la actitud de los contribuyentes que siempre buscan pagar menos contribuciones, muy pocas veces buscando una verdadera simplificación administrativa y beneficios para los trabajadores.

Analizar los cambios requiere trabajo, y depende del contexto en que se desarrolle cada empresa, pues cada una puede entregar prestaciones y beneficios diferentes a sus trabajadores y su perspectiva de cumplimiento de sus obligaciones en esta materia puede ser también diferente.

2.2 Relación de trabajo

De acuerdo con el artículo 20 de la LFT “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

Asimismo la LFT en ese mismo artículo define el Contrato individual de trabajo como; “cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”¹

De esta definición se desprende que la relación laboral se da necesariamente entre una persona física o individuo, a quien se conoce como trabajador y es quien presta el servicio o desarrolla el trabajo, y otra que bien puede ser persona física o persona moral a la que comúnmente se denomina patrón y es quien tiene derecho a recibir el producto o beneficios del trabajo o servicios desarrollados, al que conocemos como patrón.

De acuerdo con la LFT en sus artículos 8 y 10 define trabajador y patrón respectivamente de la siguiente manera:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.²

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.³

¹ Artículo 20, (2014). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.

² Artículo 8, (2014). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.

³ Artículo 10, (2014). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.

También establece los tres elementos que determinan la existencia de una relación laboral:

- La prestación de un trabajo personal.
- La subordinación.
- El pago de un salario.

El patrón y el trabajador son los sujetos que intervienen en una relación laboral, la cual se formaliza mediante los derechos y las obligaciones que se estipulan en el contrato individual de trabajo.

Entenderemos por trabajo “toda actividad humana, intelectual o física, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.⁴

La dirección y supervisión del patrón implica que el trabajador debe realizar el trabajo para el cual fue contratado, dentro de la jornada de trabajo establecida, siguiendo las políticas, misión, visión, normas y reglas establecidas por la empresa, de las que se desprende la subordinación, ya que el trabajador tiene la obligación de cumplir con las condiciones y exigencias de la empresa en lo concerniente al desempeño de su trabajo, para así tener el derecho a recibir el pago de salarios y prestaciones fijadas en el contrato individual de trabajo.

La consecuencia de que el trabajador desobedezca al patrón o a su representante en lo relativo al trabajo contratado, es causa de pagar el salario y las prestaciones de una manera proporcional o en su caso la terminación de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, situación que establece la importancia de la subordinación en la relación laboral.

La existencia de la relación laboral es clara, que se demuestra con el propio contrato individual de trabajo, los comprobantes del pago de salarios, las listas de asistencia y todos aquellos documentos que deriven del vínculo laboral. Incluso la LFT señala que a falta de contrato individual de trabajo se presume la existencia de la

⁴ Artículo 10, (2014). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.

relación laboral. La forma típica de contratación de un trabajador, es por medio del contrato individual, en el cual el patrón tiene la obligación de cumplir con las disposiciones aplicables de la LFT, LSS, LINFONAVIT y LISR y otras disposiciones estatales que establecen obligaciones para los patrones.

De acuerdo a lo señalado, la subordinación es la característica principal de una relación laboral, elemento que ha sido sujeto de diversas opiniones en cuanto a lo que se debe entender como tal. El diccionario define la palabra subordinación como: “Dependencia, sumisión a la orden, mando o dominio de alguien”⁵. La subordinación, tiene su origen en el artículo 134 fracción III de la LFT, cuyo texto señala que es obligación de los trabajadores: “Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón a su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.”⁶

Aunado a esto, el artículo 147 de la propia LFT le da mayor fuerza al señalar como una causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón: “Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.”⁷

La subordinación implica un poder jurídico de mando, por parte del patrón, correlativo a un deber de obediencia por parte del trabajador que presta el servicio, quien tiene la obligación de desempeñarlo bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo.

En resumen la subordinación conlleva diversos factores, los cuales en su conjunto configuran una relación laboral; algunos de estos factores son:

- La obligación del trabajador de prestar al patrón un servicio personal, ya sea material o intelectual, o de ambos géneros,
- El deber patronal de pagar un salario y prestaciones por estas actividades,
- La observancia de un horario por parte del trabajador que presta el servicio; y

⁵ Corominas, Joan Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española, Madrid, Gredos, 1987.

⁶ Artículo 134, Fracción III. (2014). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.

⁷ Artículo 147. (2014). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.

- El cumplimiento de las actividades por parte del trabajador, bajo la dirección del patrón, acatando sus instrucciones y utilizando las herramientas y útiles de trabajo proporcionados por éste.

2.3 Salario y prestaciones

El salario y las prestaciones legales y extralegales constituyen el ingrediente fundamental del derecho del trabajo y, desde el punto de vista jurídico constituyen el elemento esencial de la relación laboral. Con base en ella se entienden dos de las características del salario y las prestaciones: el de ser contraprestación del servicio y el de configurarse como una obligación del patrón, exigibles por el trabajador como un derecho, por constituir precisamente el objeto directo que pretende el trabajador como medio de sustento de él y su familia, pero de los cuales hay que pagar impuestos conforme a las diversas leyes fiscales.

El salario es la erogación que representa el gasto más fuerte para una empresa, ya que se efectúa de forma periódica, ya sea de manera semanal o quincenal. La LFT en diversos artículos del 82 al 101 señalan algunas características que debe tener el salario entre las que encontramos: que debe ser remunerador, es decir, alcanzarle al trabajador para satisfacer todas sus necesidades y las de su familia y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley, que actualmente el salario mínimo asciende a \$70.10 por día independientemente el tipo de jornada laboral; para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo; a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, los periodos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para los trabajadores que desempeñen un trabajo material o físico y de quince días para los demás trabajadores. (Ley Federal del Trabajo, Artículos 82-101, 2014)

El significado y alcance del concepto de salario, en el ámbito social, se desprende no sólo de la definición legal sino también a la luz del análisis sistemático de otros preceptos contenidos en las diversas disposiciones legales para determinar las características que lo componen: a) retribución, b) pagada por el patrón, c) por su

trabajo y d) objeto de pago de impuestos al Estado al ser el principal ingreso de un trabajador o persona física.

En la práctica laboral se usan indistintamente los conceptos de salario y sueldo, en razón de ello, es conveniente establecer las diferencias entre las diversas expresiones:

- a) Salario. Etimológicamente deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. En la antigüedad la sal era dinero. Los romanos pagaban a los soldados con ella.⁸

En la literatura jurídica se encuentran las siguientes disposiciones sobre el vocablo salario: el artículo 123, apartado A de la CPEUM, la LFT, la LSS y la LINFONAVIT también lo emplean.

- b) Sueldo. Del latín *solidus*. Antigua moneda romana de oro que valía 25 denarios de dicho metal. Fue, entonces, una unidad o moneda de cuenta acuñada en los sistemas monetarios anteriores a la reforma realizada por Carlo Magno, quien estableció la equivalencia: 1 libra = 20 sueldos = 240 dineros.⁹

Sociológica y administrativamente también tienen una distinción, el salario es pagado por trabajos físicos o manuales y de periodicidad semanal y el sueldo es pagado a trabajos administrativos e intelectuales y de periodicidad catorcena o quincenal.

La LISR emplea varios conceptos para referirse al pago por la prestación de servicios personales subordinados: salario, sueldo, ingresos y asimilados a salarios. En el ámbito laboral, fiscal y de seguridad social predomina el uso del término de salario.

El salario se rige por un régimen fiscal porque constituye una fuente importante de contribuciones. En efecto, en esta materia tiene diferentes funciones:

- a) Otorga el carácter de contribuyente, pues está gravado por el impuesto sobre la renta.
- b) Sirve de base para contribuciones locales sobre nóminas y

⁸ Corominas, Joan Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española, Madrid, Gredos, 1997, p. 546.

⁹ Corominas, Joan Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española, Madrid, Gredos, 1997, p. 546.

- c) Para las aportaciones de Seguridad Social ante el IMSS, el INFONAVIT y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Las prestaciones las podemos clasificar de la siguiente manera:

- a) Legales: las que son obligatorias por LFT (salario, aguinaldo, prima vacacional, prima dominical, PTU, entre otros).
- b) Legales Superiores: las que son obligatorias por LFT (salario, aguinaldo, prima vacacional, prima dominical, PTU, entre otros.), pero que el patrón otorga por un importe mayor a los que señala la Ley.
- c) Extralegales: las que no son obligatorias por alguna Ley o disposición pero el patrón decide otorgar en beneficio de todos sus trabajadores, por el simple hecho de existir la relación laboral por iniciativa propia o de común acuerdo con los representantes de los trabajadores; para su otorgamiento no se califica algún aspecto del desempeño del trabajador en su relación laboral, se otorgan independientemente del salario del trabajador; encajan aquí las prestaciones conocidas como de Previsión Social.
- d) Otras: que si califican aspectos relacionados con el desempeño del trabajo o de la relación laboral, pero no son obligatorias por alguna Ley o disposición (Bono Puntualidad, Bono Asistencia, Bono Productividad, entre otros).

Todas estas prestaciones deben estar contenidas en los contratos de trabajo que celebren los patrones con sus trabajadores, así como en los Reglamentos Internos de Trabajo y Planes de Prestaciones Económicas de las empresas.

Las prestaciones legales siempre formaran parte del costo de los trabajadores; sin embargo, las extralegales al no ser obligatorias, incrementaran el costo laboral, dependiendo de las que cada empresa otorgue a sus trabajadores, es decir, a mayores prestaciones extralegales, mayor será el costo que representen para la empresa y los trabajadores.

El salario y las prestaciones tienen un tratamiento laboral y fiscal específico para las diversas disposiciones como LFT, LSS, LINFONAVIT y LISR. Cabe destacar que de acuerdo con el artículo 113 de la LFT, los salarios devengados y las indemnizaciones

debidas a los trabajadores gozaran en todo momento de preferencia respecto de cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y aquellos a favor del IMSS, sobre todos los bienes del patrón. (Ley Federal del Trabajo. Diario, Artículo 113, 2014).

El patrón deja evidencia de haber pagado salarios y prestaciones, así como las deducciones contributivas a las mismas en las nóminas. Las nóminas sirven de documentos comprobatorios de cumplimiento de obligaciones derivados de la relación laboral ante trabajadores y las diversas autoridades. La nómina está obligado el empresario a conservarlo durante el último año y un año después de que se extinguió la relación para efectos laborales de acuerdo al artículo 804 de la LFT¹⁰, y por 5 años siguientes al de su fecha para efectos fiscales de ISR según el artículo 67 del CFF¹¹ y el artículo 15 fracción II de la LSS.¹²

2.4 Salario Diario Integrado

El salario como fuente de contribuciones y las consideraciones de su integración para los aspectos fiscales difieren según las diversas disposiciones legales.

La LFT, por una parte, define al salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Por otra parte, dispone sobre el salario integrado: “se conforma con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”, de acuerdo con su artículo 84.¹³

Respecto de las definiciones del salario “simple” como del integrado, tanto en materia laboral como en otras áreas se ha cuestionado la expresión “por su trabajo” empleada por la LFT, porque en la práctica se entregan a los trabajadores montos por conceptos ajenos al desarrollo de su trabajo. El aspecto laboral considera que las

¹⁰ Artículo 804. (2014). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.

¹¹ Artículo 67. (2014). Código Fiscal de la Federación. Diario Oficial de la Federación.

¹² Artículo 15 Fracción II. (2014). Ley del Seguro Social. Diario Oficial de la Federación.

¹³ Artículo 84. (2014). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.

definiciones son muy restringidas, es decir, no deberían referirse al trabajo, sino más bien a los servicios derivados de la relación laboral o de los contratos de trabajo. En las otras áreas se cuestionan porque precisamente para efectos contributivos, en forma amplia, son consideradas prestaciones que no son otorgadas al trabajador por su trabajo, para alcances fiscales se contemplan tanto el salario como otras prestaciones laborales, hablando de un salario integrado.

La LSS, en relación con las bases y cotización de pago de cuotas de seguridad social, en su artículo 5-A, fracción XVIII, determina al salario o salarios como la “retribución que las LFT define como tal”. Agrega que para efectos de esa Ley, el salario base de cotización “se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la Ley”.¹⁴ El efecto constitutivo de la retribución es “en efectivo, la cantidad determinada en dinero y, en especie, bienes y servicios”, ésta misma definición opera en la LINFONAVIT en términos de su artículo 29, fracción II.¹⁵

Como puede observarse, en la LFT y en la LSS no hay una definición similar de salario integrado o salario base de cotización; no obstante, la integración del primer concepto empleado por la LFT es utilizado también por las LSS y la LINFONAVIT, aunque la segunda exceptúa las prestaciones que se mencionan en el artículo 27 de la LSS, y en términos del artículo 9 de la misma, segundo párrafo, en caso de controversia se tomará en cuenta lo establecido por la LFT, después el CFF y luego el derecho común (estas últimas no aplican en la LFT). Asimismo, ya se había hecho referencia a que el primero se usa para efectos indemnizatorios ante un conflicto laboral, y el segundo en la inscripción de los trabajadores ante los dos Institutos de seguridad social y constituye la unidad para determinar y pagar las cuotas en cada una de los seguros del régimen obligatorio de la LSS.

¹⁴ Artículo 5-A. (2014). Ley del Seguro Social. Diario Oficial de la Federación.

¹⁵ Artículo 29, Fracción II. (2014). Ley Del Instituto Del Fondo Nacional De La Vivienda Para Los Trabajadores . Diario Oficial de la Federación.

Por otra parte, la LISR otorga un alcance bastante amplio al concepto de “ingresos”, entendiéndose por tales los percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado, como son los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral (aguinaldo, prima vacacional, tiempo extraordinario, premios de puntualidad, comisiones, entre otros), así como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones recibidas como consecuencia de la terminación de la relación de trabajo (indemnizaciones y prima de antigüedad), o sea, se trata de un tipo de salario integrado vasto.

2.5 Previsión Social

El concepto de “previsión social” apareció en el último tercio del siglo XIX y se colocó en la cúspide de la evolución de las primeras medidas de protección (ayuda mutua, caridad, beneficencia pública, ahorro y seguro privado). Nació originalmente para abordar las necesidades apremiantes de la clase trabajadora en las primeras épocas de la sociedad industrial; bajo ella se previeron los riesgos más inmediatos que pudieran afectar a la vida y a la capacidad del trabajador: accidentes y enfermedades de trabajo, invalidez, vejez y muerte. El calificativo “social” tipificó a este concepto como el nacimiento de los seguros sociales como instrumentos específicos de protección de necesidades y fijó la responsabilidad social de todas las personas utilizadoras del trabajo ajeno.

Mario de la Cueva (2005) definió a la previsión social como el “apoyo económico otorgado a los trabajadores así como a sus familias en caso de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios”, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, vejez o fallecimiento. De la Cueva agregó que bajo esta figura el trabajo adquirió su más alta dimensión, proyectada en dos momentos sucesivos de la vida: primeramente, es la fuente humana del salario, cuya misión consiste en asegurar al trabajador una existencia diaria decorosa y, en segundo momento, es el motor de las asignaciones del futuro, cuando la actividad presente se torna difícil o imposible.

Conforme al artículo 7 penúltimo párrafo, de la LISR, se consideraran prestaciones de previsión social las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de

sus trabajadores que tenga por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, encaminados a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. La LISR es la única disposición legal que define a la previsión social. (Ley del Impuesto Sobre la Renta, Artículo 7, 2014)

Ejemplo de esta clase de prestaciones son las becas educacionales, los subsidios por incapacidad, las actividades culturales y deportivas, las ayudas para gastos de funeral, las despensas, el fondo de ahorro, la ayuda para renta, los seguros de vida o gastos médicos, entre otros.

Los conceptos de prestaciones de previsión social tienen un tratamiento contributivo especial, específicamente para efectos de renta, de acuerdo a lo que señala la LISR en su artículo 93. Consideramos que la LISR no es el ordenamiento legal idóneo para definir el concepto de previsión social dada su naturaleza laboral y lo que representa tanto para el trabajador como para el patrón que otorga estos conceptos, la LFT solo los menciona enunciativamente el momento de definir salario integrado; la LSS ni la del INFONAVIT no definen tampoco que se entienda por previsión social, pero si le especifican tratamientos contributivos especiales en materia de seguridad social para éstos conceptos.

Como se mencionó anteriormente derivado de una relación laboral el trabajador recibe pagos que son obligatorios por la LFT y otros que son prestaciones extralegales y que son comunes en la práctica laboral y vienen a completar el salario y prestaciones otorgados por Ley. A este tipo de conceptos se le conoce como de Previsión Social, los cuales al ser otorgados por la empresa, el patrón obtiene un beneficio al hacer los gastos de prestaciones de previsión social deducibles de carga contributiva como empresa, la deducibilidad de estos conceptos a partir del año 2014 está limitada, ya no es al 100% del monto pagado a los trabajadores por concepto de previsión social, como lo establece la LISR, capítulo Personas Morales en su reforma para el ejercicio 2014.

En reformas fiscales para el ejercicio de 2014 fue modificado el artículo 28 de la LISR en su fracción XXX estableciendo una limitante para la deducción de las prestaciones de previsión social que se paguen a los trabajadores y que a su vez sean ingresos exentos para ellos, señalando el artículo 28 fracción XXX de la citada Ley “Los pagos que a su vez ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de .53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del .47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior”.

2.6 Carga contributiva de la relación laboral

El artículo 31, fracción IV, de la CPEUM, dispone la obligación para los mexicanos de contribuir con el gasto público conforme a las disposiciones que dicten las leyes. Las contribuciones se realizarán mediante impuestos, aportaciones de seguridad social y contribuciones de mejoras y derechos, de acuerdo con el artículo 2 primer párrafo, del CFF. (Código Fiscal de la Federación, Artículo 2, 2014)

Las aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en la ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social.

Los patrones están obligados al pago de las contribuciones de carácter social que las leyes de la materia establezcan, ya que las mismas se originan como consecuencia de las relaciones laborales y de acuerdo a lo señalado en el artículo 123 constitucional fracciones XXI y XXIV.

Además como se ha señalado, el costo que representa pagar salarios y prestaciones en una empresa, depende de los importes y conceptos que cada empresa establezca y del número de empleados de la misma; cada disposición legal mencionada como la LFT, LSS, LINFONAVIT y LISR manejan diferentes escenarios contributivos para el salario y las prestaciones legales, extralegales y de previsión social que se otorguen a los trabajadores; un concepto puede estar exento de carga contributiva en una disposición, pero en otra puede ser totalmente gravado para el

pago de contribuciones. Es así como las implicaciones legales que nacen al contratar un trabajador al no ser debidamente atendidas, trae un gran riesgo para las empresas ante las autoridades fiscales como el SAT, el IMSS, INFONAVIT y las propias dependencias laborales.

Una parte de la carga contributiva en una relación laboral es absorbida por los empresarios; por consiguiente, se incrementa el costo laboral y en última instancia se reducen las ganancias de las empresas.

Uno de los principales aspectos que el empleador debe tener plenamente identificado al momento de iniciar una relación laboral es la naturaleza de las prestaciones, distintas a su salario, tanto legales como extralegales que se otorgan al trabajador, la carga laboral y contributiva que estas representan; pues del desconocimiento del tratamiento laboral y fiscal del salario y las prestaciones y el régimen contributivo complejo que representan, podrían generarse costos adicionales a la empresa.

A continuación, se analizan los gastos y las contribuciones que quedan a cargo de los patrones, originados por obligaciones derivadas de la contratación de personal subordinado, es decir, de una relación laboral.

a) Cuotas al seguro social

El propósito de la seguridad social es garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo de los trabajadores, así como el otorgamiento de una pensión. El IMSS es el organismo público descentralizado a cargo de la organización y administración de la seguridad social proporcionada por el Estado, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.

De acuerdo con el artículo 12, fracción I de la LSS, son sujetos de aseguramiento las personas que presten un servicio remunerado, personal y subordinado a otras de carácter físico o moral, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón. (Ley del Seguro Social, Artículo 12, 2014)

En consecuencia, los patrones tienen obligación de registrarse e inscribir a los trabajadores al IMSS, así como el de determinar y enterar las cuotas obrero-patronales a su cargo conforme al artículo 15 de la LSS. (Ley del Seguro Social, Artículo 15, 2014)

Para efectos de determinar las aportaciones a su cargo y las retenciones que deberá hacer a los trabajadores por concepto de seguro social, el patrón deberá calcular inicialmente el salario base de cotización (SBC), el cual, de acuerdo con el artículo 5-A, fracción XVIII, de la LSS, estará integrado por los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la misma Ley. (Ley del Seguro Social, Artículo 5 Fracción XVIII, 2014)

b) Aportaciones al INFONAVIT

El INFONAVIT es un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuyo objeto es administrar los recursos del fondo, establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener un crédito barato y suficiente para adquirir, construir, reparar o ampliar sus viviendas, además de coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas por los trabajadores.

Conforme al artículo 29, fracción II, de la LINFONAVIT, el patrón determinará el monto de las aportaciones de 5% sobre el salario base de cotización de los trabajadores a su servicio y efectuará el pago que corresponda. En relación con la integración y cálculo de la base y límite superior salarial, se estará lo dispuesto por la LSS. (Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Artículo 29 Fracción II, 2014)

Así, las tasas para calcular las cuotas patronales al IMSS y aportaciones al INFONAVIT, son las siguientes:

Tabla 1. Tasas de contribución al Seguro Social

IMSS				
			Cuota patronal	
Ramo de seguro	Fundamento para el cálculo (LSS)	Concepto	Porcentaje	Base
Seguro de riesgos de trabajo	Artículo 74 de la LSS	Porcentaje de prima que corresponde sobre el SBC (varía en función de la clase y siniestralidad de la empresa)	Porcentaje de prima que corresponde sobre el SBC (mínimo 0.50% y máximo 15.00%)	SBC
Seguro de enfermedades y maternidad	Artículo 106, fracción I, de la LSS	Cuota fija	1.10% sobre la diferencia de SBC- tres SNMGVDF	Sobre la diferencia del SBC- tres SMGVDF
	Artículo 106, fracción II, de la LSS	Prestaciones en especie	0.70% del SBC	SBC
	Artículo 107, fracciones I y II, de la LSS	Prestaciones en dinero	1.05% del SBC	SBC
	Artículo 25 de la LSS	Prestaciones en especie (pensionados y sus beneficiarios)	1.75% del SBC	SBC
Seguro de invalidez y vida	Artículo 147 de la LSS	Invalidez y vida	2.00% del SBC	SBC
Seguro de retiro, cesantía y vejez	Artículo 168, fracción I, de la LSS	Retiro	3.150% del SBC	SBC
	Artículo 168, fracción II, de la LSS	Cesantía y vejez	1.00del SBC	SBC
Guarderías y prestaciones sociales	Artículo 211 de la LSS	Guardería y prestaciones sociales	1.00 SBC	SBC
INFONAVIT				
	Fundamento para el cálculo (LINFONAVIT)		Porcentaje	Base
INFONAVIT	Artículo 29, fracción II, de la LINFONAVIT		5.00%	SBC

Fuente: Elaboración propia basado en LSS

c) Impuesto local sobre nóminas

Se ha establecido en casi todos los estados de la República Mexicana un impuesto local a pagar sobre el importe de las nóminas. La tasa aplicable es variable en cada Estado; por ejemplo, en el artículo 153 La Ley Hacendaria del Estado de Baja California establece las erogaciones que se consideran gravadas y exentas para efectos del cálculo del impuesto sobre nóminas. La misma disposición señala que el impuesto sobre nóminas se determinara aplicando la tasa de 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado. (Ley de Hacienda del Estado de Baja California, Artículo 153, 2012)

Por ello, es importante conocer los conceptos exentos y grabados por este impuesto, pues es facultad de cada estado determinar los conceptos que integran la base gravable, ya que mientras en un Estado una erogación puede considerarse exenta, en otra no.

De esta manera, todas las empresas deben elaborar correctamente el cálculo de las retenciones a cargo de los trabajadores, así como efectuarlas y entrarlas oportunamente a las autoridades. Además, deben cuidar que se cumplan todo los requisitos que establecen la LISR, LSS y LINFONAVIT para hacer deducibles los pagos por concepto de salarios (prima vacacional, aguinaldo, tiempo extra, etc.), y evitar así un incremento en su base gravable.

2.7 Cuadro analítico de las proporciones adicionales al salario

En este apartado se indican algunas proporciones que podrán aplicarse al salario de cada trabajador considerando las prestaciones legales y las contribuciones vigentes en 2014 y 2015. Hay que tomar en cuenta que las proporciones cambian según las prestaciones y la antigüedad de cada trabajador.

Tabla 2. Cálculo de prestaciones legales que integran al salario

Prestaciones legales que integran el SBC	% diario
Vacaciones (promedio de 6 días, considerando que el trabajador tiene una antigüedad de un año) ($6 \text{ días} / 365 = 0.016438 \times 100$)	1.64%
Prima vacacional (25%) ($6 \text{ días} \times 25\% = 1.5 \text{ días} / 365 = 0.004109 \times 100$)	0.41%
Aguinaldo (15 días) ($15 \text{ días} / 365 = 0.041095 \times 100$)	4.11%
Total	6.16%

Fuente: Elaboración propia basado en LFT y LSS

A continuación, se mencionan algunas prestaciones extralegales que se pueden o no entregar a los trabajadores:

Tabla 3. Cálculo de prestaciones extralegales que integran al salario

Prestaciones extralegales	% diario promedio
Premio por asistencia	2.5%
Premio por puntualidad	2.5%
Premio por productividad	8%
Total	13%

Fuente: Elaboración propia basado en LFT y LSS

Para determinar el porcentaje de las cuotas patronales se consideraran los siguientes ramos de seguro:

Tabla 4. Tasas mensuales de contribución patronal al Seguro Social sobre SBC

Seguro	Cuota patronal sobre el SBC
Riesgo de trabajo (considerando la prima media de la clase I) Artículo 73, LSS	.5000%
Enfermedad y maternidad:	
Prestaciones en especie para pensionados y sus beneficiarios	1.05%
Prestaciones en dinero	0.70%
Invalidez y vida	1.75%
Retiro	2.00%
Cesantía en edad avanzada y vejez	3.150%
Guarderías y prestaciones sociales	1.00%
Total	10.15%

Fuente: Elaboración propia basado en LFT y LSS

Tabla 5. Tasas mensuales de contribución patronal al Seguro Social sobre SMG

Seguro	Cuota patronal sobre el SMG
Enfermedad y maternidad (prestaciones en especie)	
Cuota fija	20.40%
Excedente	1.10%

Fuente: Elaboración propia basado en LFT y LSS

Tabla 6. Otras tasas de contribución patronal

Otras cargas contributivas	Porcentaje
Aportaciones al INFONAVIT	5.0%
Impuesto sobre nóminas en Baja California	2.0%
Total	7.0%

Fuente: Elaboración propia basado en LFT y LSS

2.8 Relación laboral y actividad económica

El nivel del empleo formal en México guarda una estrecha relación con la actividad económica. Cuando la economía de los países desarrollados, notablemente la estadounidense, se deteriora a un ritmo mucho más rápido de lo esperado afecta, y seriamente, a las economías que, como la mexicana, dependen altamente de la de Estados Unidos. Lo anterior sugiere que la recesión económica será profunda y que afecta al desarrollo de las empresas y su generación de fuentes empleo y la producción y el intercambio de bienes y de servicios.

Los gobiernos de los países tienen que actuar decididamente, para frenar el desplome de la actividad económica o, por lo menos, reducir y amortiguar el impacto que tendrá la crisis sobre el empleo y la planta productiva; se han venido instrumentando acciones encaminadas a defender la planta productiva y el empleo de las economías; se actúa en materia tributaria para aligerar el peso de los impuestos sobre las personas y las empresas; se ponen en marcha programas para proteger a los grupos de la sociedad más vulnerables; se acuerdan programas entre trabajadores y empresas para preservar las fuentes de empleo y ajustar la producción. En México las tasas de crecimiento de las industrias de las manufacturas, la construcción y de la vivienda han sido negativas en los meses recientes. La inflación, en términos relativos, se dispara y el desempleo crece: el número de personas que cotizan al Instituto Mexicano del Seguro Social ha decrecido según estadísticas de dicho Instituto.

En los últimos años las familias ya sienten la caída del empleo y de sus salarios reales, sobre todo las personas que ganan dos o menos salarios mínimos, pues el

precio de los alimentos, el transporte y la vivienda han subido por encima del promedio. Ya hay menor disponibilidad de crédito a la vivienda y la cartera vencida del crédito al consumo crece. Las empresas ven que disminuyen sus ventas, tienen poca liquidez y el crédito es escaso y cada vez más caro.

El gobierno recauda cada vez menos, su respuesta a la crisis económica ha sido insuficiente. Parece no darse cuenta de la magnitud del problema en que se ve la clase trabajadora. El Programa para Impulsar el Crecimiento y el Empleo, buscando mantener "la estabilidad y controlar la inflación" a cualquier precio, hace algunos "ajustes" en el gasto público y promete, ahora sí, promover un programa de infraestructura. Pero no hace los ajustes del caso para que de inmediato se ponga en marcha el programa (anunciado hace meses, pero no ejecutado del todo), ni hace lo necesario en materia crediticia, indispensable para la buena marcha de la industria de la construcción. Se habla de apoyar a las Pymes, pero no se aligeran los mecanismos ni se resuelve y atiende el programa con la rapidez y la magnitud deseadas, así las cosas no marchan. Los programas hasta ahora anunciados por el gobierno resultan, en el fondo y en la forma, en una muy poco convincente acción.

Son varias las circunstancias que, en conjunto, limitan y condicionan actualmente el proceso de reactivación y de expansión de la economía nacional. En primer lugar, la enorme dependencia que la economía mexicana tiene de la de Estados Unidos de Norteamérica (por ejemplo, las importaciones temporales -asociadas a la exportación- representan más del 50 % del total de las importaciones desde 1994). Esa dependencia afecta de manera desigual a la economía mexicana: en épocas de recesión de la economía estadounidense, la mexicana se ve severamente afectada - con frecuencia más que proporcionalmente- en su nivel general de actividad. En épocas de expansión de la economía de EU, la mexicana se ve proporcionalmente menos estimulada. Esa enorme dependencia afecta la actitud de quienes definen y ejecutan la política económica en el país; la asumen como algo inevitable frente a lo cual poco se puede hacer. En segundo lugar, las autoridades del país están convencidas de que el mercado debe y puede resolver de manera más eficiente y satisfactoria los problemas que se le presentan a la economía nacional. Y ello, a pesar

de que una enorme proporción de la población económicamente activa continúa sin tener acceso a los recursos y oportunidades para encauzar su esfuerzo en actividades productivas, más de la mitad de la población que trabaja lo hace en la informalidad, en condiciones particularmente precarias.

Contamos con un sistema educativo insuficiente y deficiente; los servicios de seguridad social y de atención a la salud alcanzan tan sólo a un poco más de la mitad de la población; la vivienda es insuficiente y precaria; existe desnutrición en un alto porcentaje de la población. No se ve ni al empleo formal, ni a los salarios como fórmulas eficientes de expansión del mercado interno y de la economía.

Si, en efecto, éstas son las circunstancias que limitan y condicionan la expansión de la economía mexicana, una política de reactivación y expansión debe tomarlas en consideración y estar orientada a superarlas, siendo esto una prioridad de nuestros gobiernos, encauzar sus acciones a una preocupación central de la población de mantener su fuente de empleo presente y futura, si no para acceder de entrada a un nivel de vida de mayor calidad, si para poder hacer frente a sus necesidades primarias y presentes y con acceso paulatino a ciertos satisfactores que le permitan ir teniendo un mejor nivel y calidad de vida a través de los satisfactores que le proporcione su trabajo; y también ir instrumentando acciones que permitan a la economía informal ir accediendo a la economía formal para que la población laboral informal tenga acceso a otros satisfactores necesarios de calidad como la seguridad social, vivienda, etc.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Método

El tipo de estudio es descriptivo, no experimental transversal, ya que se analizará y determinará el costo financiero de la relación laboral de la empresa, obteniéndose la información en un sólo momento.

Descriptivo ya que se analizará y conocerá la situación de la relación obrero patronal de la empresa y se determinará el costo financiero y laboral de la misma por el periodo 2014 y 2015.

No experimental pues las variables no serán manipuladas, sino observadas en su contexto natural (salario, edad trabajador, puesto), transversal pues la información se obtendrá y analizará en un solo momento.

Se aplicó la técnica de caso de estudio y la unidad de análisis en la empresa Terminados Rogers, S.A. de C.V.:

1. Se analizará la legislación laboral y fiscal.
2. Se determinarán categorías de trabajadores.
3. Se determinará las características de la empresa y el contexto del problema.
4. Se realizarán entrevistas con encargados de recursos humanos y nóminas de la empresa.
5. Se obtendrán tabuladores de salario.
6. Se describirá la estructura organizacional de la empresa, así como de sus trabajadores por categorías, puestos, niveles salariales.
7. Se analizarán documentos de la empresa como plan de prestaciones, contratos de trabajo, reglamento interno de trabajo, reportes de nóminas.
8. Se determinarán costos laborales y fiscales en diferentes niveles de salarios y diferentes puestos de acuerdo a la empresa.
9. Se aplicarán encuestas a una muestra de trabajadores.

3.2 Universo del Estudio y Determinación de la Muestra

La empresa tiene en promedio 1,250 empleados, en su mayoría son de puesto operador o categoría directo; solo un 15% es personal administrativo o categoría indirecto; la muestra seleccionada es no probabilística determinándose muestra por conveniencia considerando los diversos turnos de trabajo, categorías de trabajadores y nivel salarial de los mismos; para validar estos datos se identificaron en el padrón de empleados de la empresa, su listados de puestos y empleados asignados de acuerdo a reportes de producción y de nóminas, así como tabulador de sueldos. Seleccionándose a 80 empleados que cumplieran las características descritas anteriormente.

3.3 Instrumentos

Se diseñó guion de entrevista estructurada que se aplicó a mandos ejecutivos de la empresa como a la Gerente de Recursos Humanos, con el objetivo de obtener información sobre el pago de salarios, prestaciones otorgadas a las trabajadores, datos de nóminas, categorías de trabajadores, entre otros.

Se diseñó una encuesta que se aplicó a los 80 trabajadores de la muestra seleccionada, la encuesta consta de 21 preguntas, la mayoría de opción múltiple a excepción de los datos personales del trabajador y consta de 3 apartados, el de datos personales, el apreciación sobre salarios y prestaciones recibidas por el trabajador y otro sobre preguntas de apreciación de ambiente laboral en la empresa; las preguntas permitirán tener un análisis complementario desde el punto de vista del trabajador en relación a su sueldo, prestaciones en la empresa y ambiente laboral.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE DATOS

4.1 Antecedentes de la empresa

Antes de efectuar el análisis, es conveniente describir el contexto y antecedentes generales y operativos de la empresa donde se realizó este caso de estudio, para una mejor comprensión de éste estudio.

La empresa Terminados Rogers, S.A. de C.V. es una empresa manufacturera cuyo giro es único en la localidad, se dedica al compaginado, pegado y ensamble de material publicitario norteamericano no teniendo otra empresa nacional o extranjera en la ciudad que sea competencia para la empresa, el proceso de producción implica un 80% de mano de obra ya que la elaboración del producto es manual por parte del trabajador, ya que requiere detalle visual y manual en su elaboración, por lo que es intensiva el requerimiento de mano de obra, por lo cual la nómina se considera un elemento muy importante en la integración del costo, asimismo en la calidad del producto realizado.

Actualmente la empresa cuenta con empleados 1,250 empleados en promedio. El 87% de los empleados son directos o de producción. Hay periodos en el ejercicio contable donde tienen rotación de personal, bajando su promedio a 800 empleados.

De la revisión de gabinete y análisis documental, y de la entrevista al personal clave del área de Recursos Humanos se determinó que la empresa paga a sus trabajadores las prestaciones básicas y comunes que otorga cualquier otra empresa manufacturera de la región.

Las principales prestaciones que otorga la empresa a sus empleados son las mínimas establecidas en LFT, asimismo entrega las siguientes prestaciones extralegales y de previsión social: Vales de Despensa (\$150 semanales), Bono de Asistencia (\$30 semanales), Bono Puntualidad (\$20 semanales), Bono Asistencia Mensual (\$150 mensuales), Bono Permanencia (\$100 mensuales), Bono Productividad (\$150 mensuales). Consideramos son bajo los importes de estas prestaciones tomando en cuenta el costo de la canasta básica para el trabajador y su familia.

Como describió anteriormente más del 80% de la población laboral de la empresa es del área operativa o producción, siendo sus puestos y rango de salarios conforme al siguiente tabulador, el cual fue verificado con el área de Recursos Humanos de la empresa:

Tabla 7. Tabulador de salarios de la empresa

<u>Puesto</u>	<u>Salario Diario</u>
Supervisor de Producción	713
Encargado de Recibo	310
Jefe de Almacén	580
Auxiliar de Embarques	250
Auxiliar de Producción	205
Inspector de Calidad	225
Almacenista General	330
Guía de Línea A	305
Guía de Línea B	300
Mecánico	410
Floorman	200
Intendente	140
Operador A	140
Operador B	135
Operador C	160
Operador D	150
Auxiliar de Almacén	240
Operador E	160
Operador 2 A	180
Operador 2 B	205
Guillotiner	253
Coordinador de Floorman	325
Almacenista de Toolcrib	225

Operador de Reciclaje	210
Ingeniero de procesos	960
Auxiliar de Etiquetas	180
Sorteador	160
Auditor de Calidad	325
Operador de Pack Size	245
Operador del Machine Room	180
Técnico de Videojet	275

Fuente: Elaboración propia derivado del análisis documental

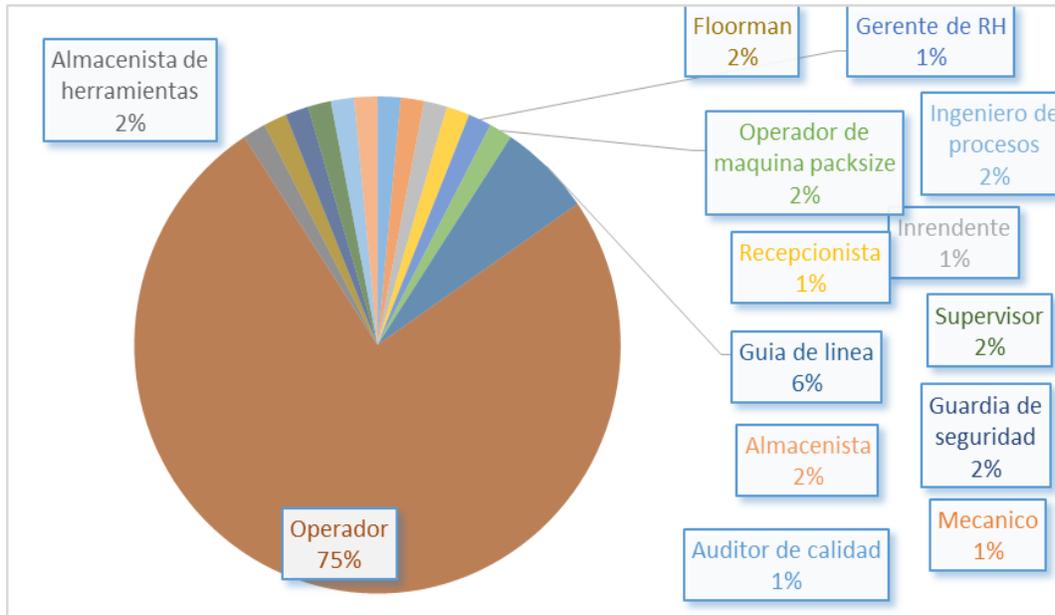
La empresa cumple con disposiciones en materia laboral, de seguridad social y fiscal. Se elaboran contratos de trabajo y cuenta con Reglamento Interno de Trabajo. La empresa se encuentra auditada para efectos Fiscales y de Seguro Social.

La empresa utiliza el sistema de nóminas TRESS, se obtiene información confiable y oportuna para la toma de decisiones. Como dato adicional la empresa se encuentra afiliada a diversos organismos empresariales como: Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación (INDEX), Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), entre otros; lo que implica que cualquier cambio en la legislación laboral y fiscal lo conocerá oportunamente ya que uno de los beneficios de afiliarse a estos organismos es estar en actualización y capacitación constante ante cualquier cambio que pueda afectar a la industria y a las obligaciones que tenga que cumplir el sector empresarial.

4.2. Resultados de Encuesta a trabajadores

A continuación se presentan los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a 80 empleados de diversos niveles salariales de la empresa Terminados Rogers, S.A. de C.V.

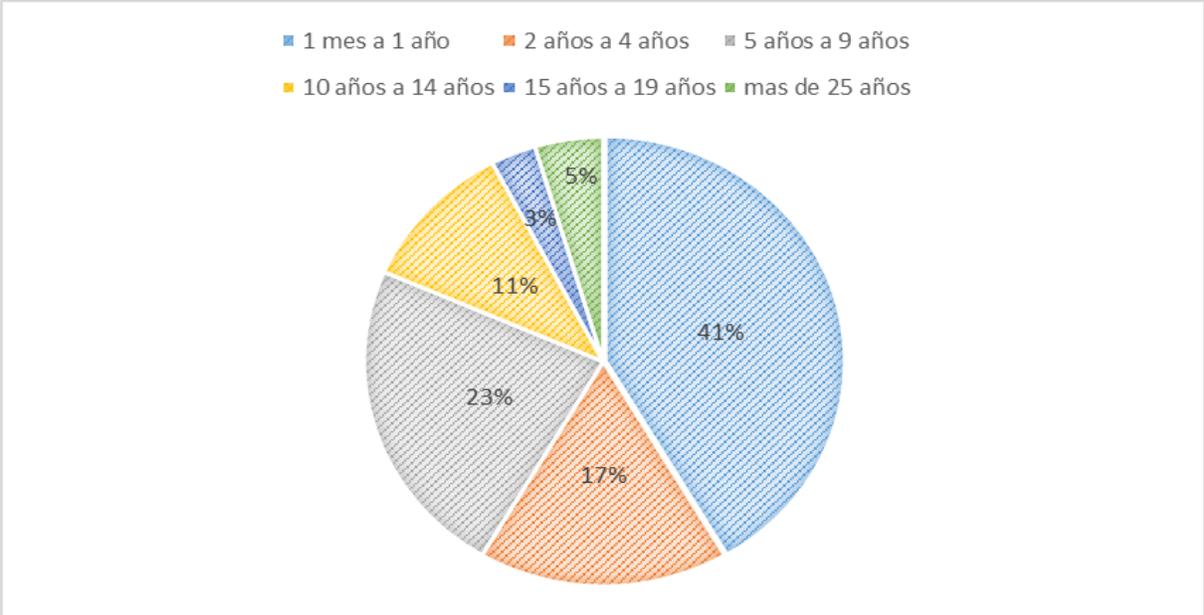
Gráfica 1.- Puestos de los trabajadores encuestados.



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

El 78% del personal encuestado es operador, es el puesto que más se tiene en los tres turnos que maneja la empresa lo que es proporcional considerando que el 87% de la población laboral de la empresa es de categoría operador de producción. Al personal operador básicamente se le otorgan las prestaciones mínimas de Ley, adicional a unos conceptos de previsión social como Despensa.

Gráfica 2. Antigüedad de los trabajadores en la empresa



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

Con relación a la antigüedad que tiene los encuestados en la empresa el 41% tiene de 1 mes a 1 año trabajando y el 23% tiene de 5 años a 9 años, el 17% de 2 años a 4 años, el 11% de 10 años a 14 años, el 5% tiene más de 25 años y con tan solo 3% de 15 años a 19 años. Analizando estos datos es alto el nivel de rotación de personal que tiene la empresa, lo que genera un costo para la empresa en capacitación, inducción y selección de personal, carga administrativa ante Seguro Social por las altas y bajas de trabajadores.

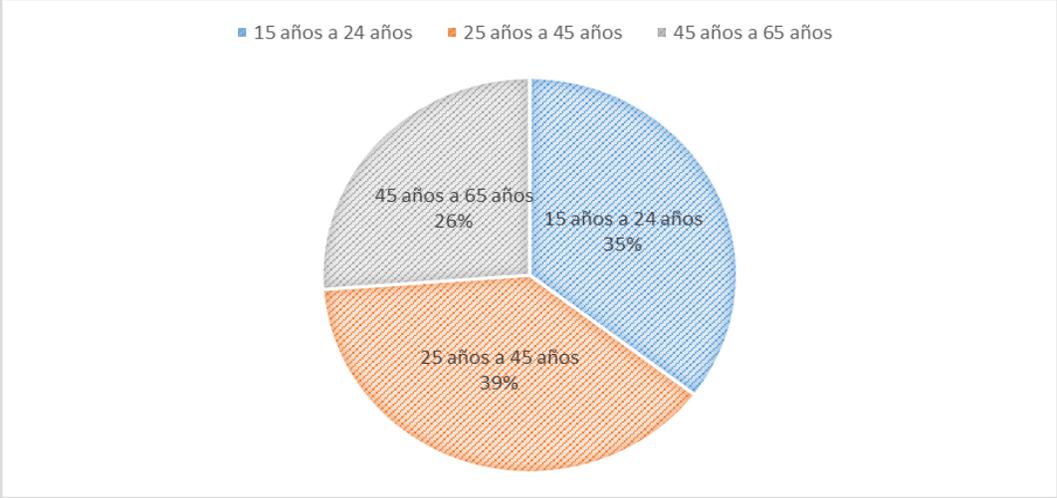
Gráfica 3.- Antigüedad del trabajador en el puesto



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

Respecto a la antigüedad en el puesto de los encuestados nos arrojó que el 50% tiene 1 mes a 2 años, el 21% tiene de 3 a 6 años, el 20% tiene de 7 a 10 años, el 3.1 % de 11 a 15 años y de 16 a 20 años y con tan solo 1.5% más de 20 años de antigüedad en el puesto.

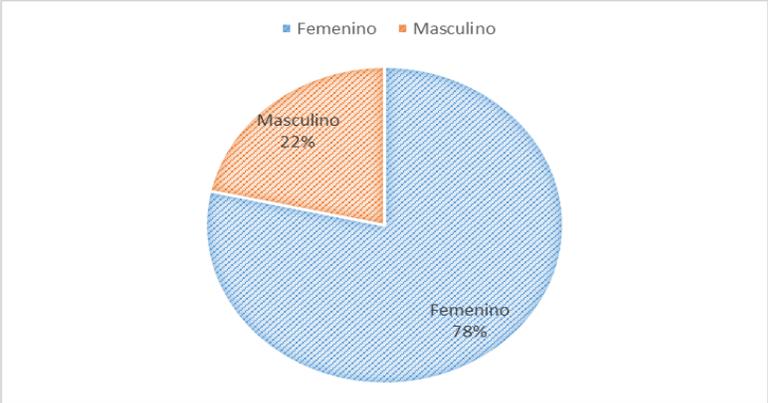
Gráfica 4.- Edad del trabajador



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

En relación con las edad de los encuestados el 39% tiene de 25 a 45 años, el 35% tiene de 15 años a 24 años, y con el 26% tiene de 45 a 65 años. Una gran parte de la población es joven, lo cual puede incidir en el interés que puedan tener en beneficios económicos que pueda otorgarle la empresa (becas, ayudas transporte, por ejemplo), muy diferentes a los que pueden tener trabajadores en una edad adulta.

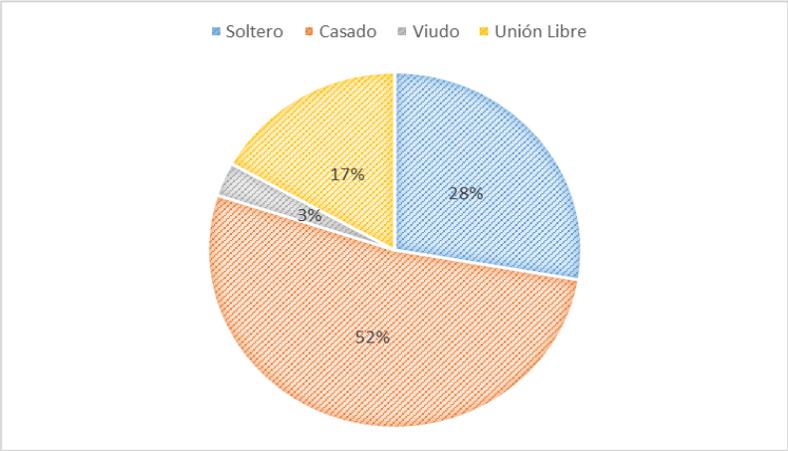
Gráfica.- 5 Género del trabajador



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

El 80% de los trabajadores encuestados es de sexo femenino, lo cual se verificó con información y estadísticas de la empresa, la población laboral de la empresa en su mayoría son mujeres, esto derivado en gran parte en que el trabajo es de tipo manual en piezas ligeras (cajas chicas, posters, etc.) y atención a detalles en procesos como pegado, engomado Este dato tiene impacto en nuestro estudio al considerar estado civil también pues un trabajador sea hombre o mujer pero que tenga la responsabilidad de proveer ingreso a la familia para satisfacer sus necesidades su ingreso salarial y pago de impuestos sobre el mismo impacta en su economía familiar.

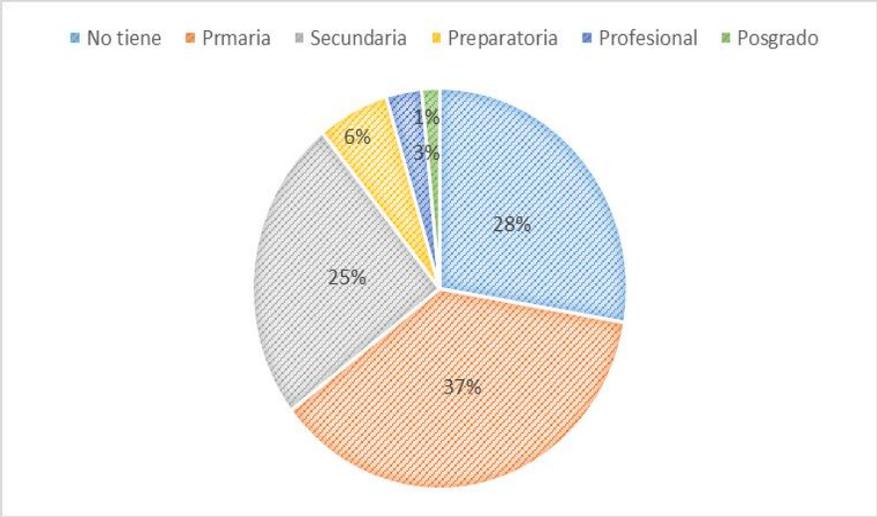
Gráfica 6.- Estado Civil



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

En relación al estado civil de los encuestados el 52% es casado, el 28% es soltero, el 17% vive en unión libre y 3% es viudo. Por el porcentaje de los encuestados hay un 80% de la población laboral que su ingreso salarial y prestaciones es base para el sustento de la economía familiar (alimentación, vestido, educación).

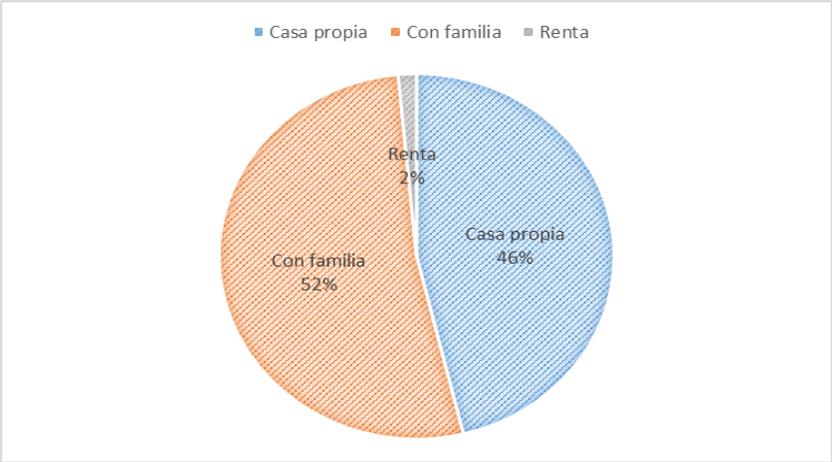
Gráfica 7.- Nivel de Estudios



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre el Nivel de Estudios de los encuestados el 37 % tiene la primaria, el 28% No tiene estudios, el 25% tiene la secundaria, y solo el 6% tiene preparatoria, el 3 % es profesional y el 1% tiene posgrado; podemos observar que más del 90% de la población laboral en la empresa tienen un hasta un nivel educativo de secundaria; lo cual permite también considerar que la empresa pueda tener algunos incentivos de apoyo para que continúe el personal con sus estudios hasta un nivel preparatoria.

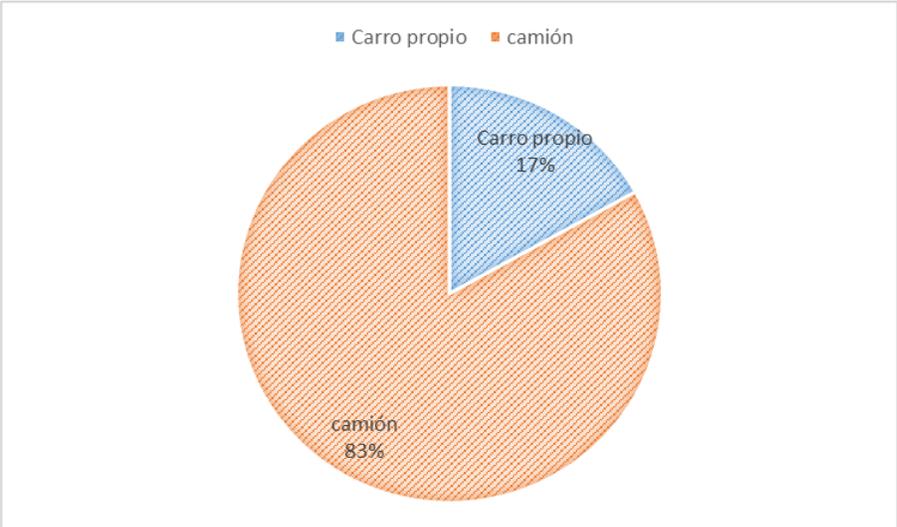
Gráfica 8.- Dónde vive el trabajador



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

Con respecto a los resultados de los encuestados sobre donde viven nos arrojó que el 52% vive con su familia, el 46% tiene casa propia y solo el 2% renta.

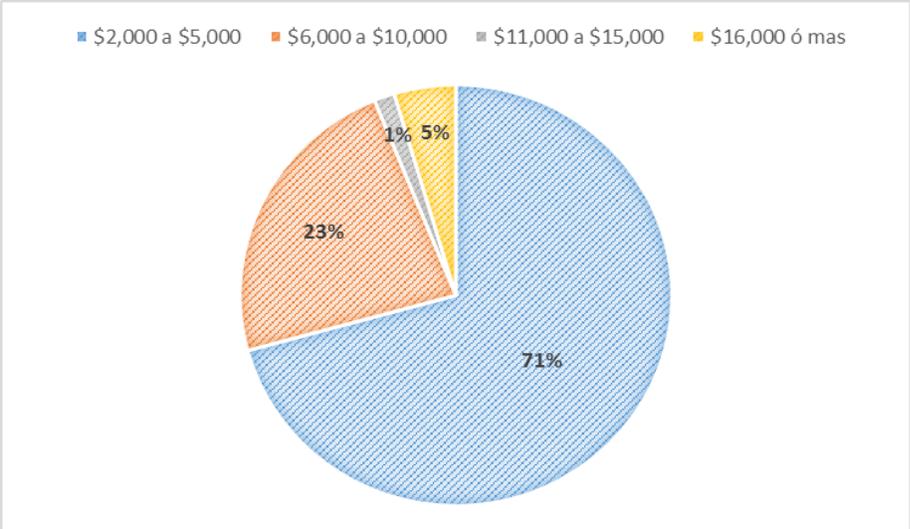
Gráfica 9.- Medio de transporte utilizado por el trabajador



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

De acuerdo al medio de transporte que utilizan los encuestados el 83% se traslada en camión y el 17% dijo tener su carro propio. De éste dato podemos determinar que los trabajadores destinan parte de su ingreso salarial para su transporte diario.

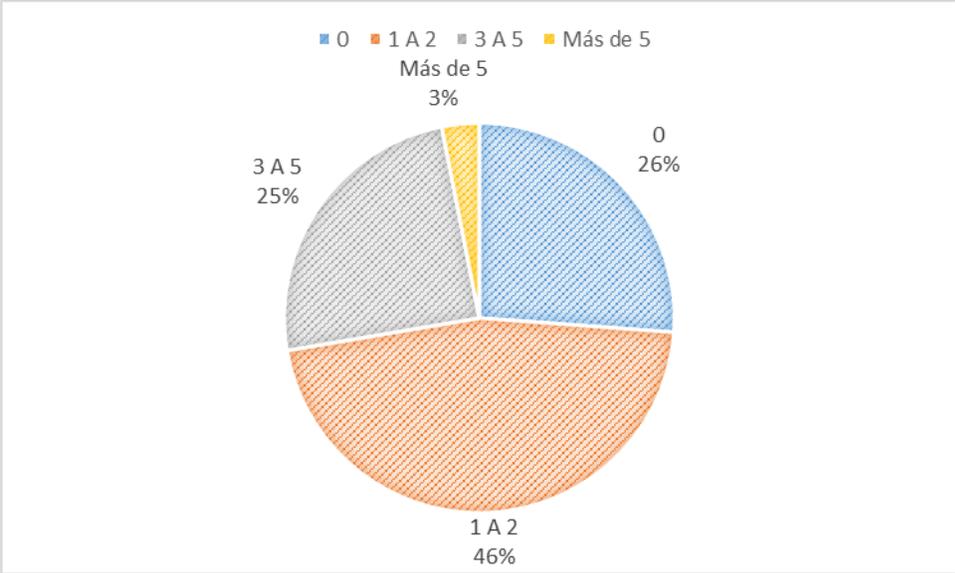
Gráfica 10.- Nivel de ingreso salarial mensual



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

En relación al nivel de ingreso salarial mensual de los encuestados el 70% es de \$2,000 a \$5,000, el 23% es de \$6,000 a \$10,000 y el 5% es de \$16,000 ó más, 2% es de \$11,000 a \$15,000. Observamos que más del 85% de la población laboral tiene un ingreso mensual de menos de 5 Salarios Mínimos Generales.

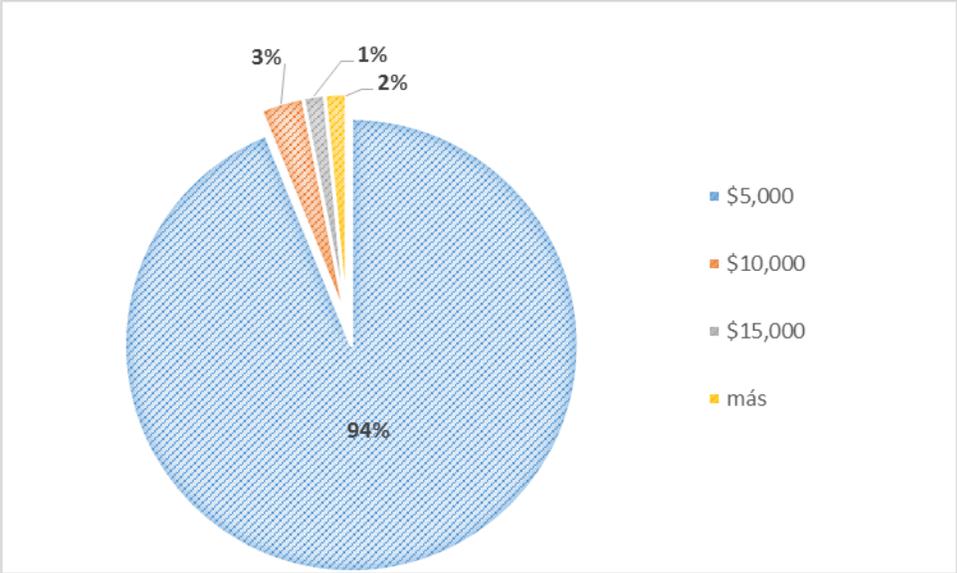
Gráfica 11.- Número de dependientes económicos



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

De acuerdo al número de dependientes económicos de los encuestados el 46% es de 1 a 2, el 26% es de 0 dependientes y el 25% es de 3 a 5, con el 3% es de más de 5. Observamos que el 75% de la población laboral tiene dependientes económicos, para lo cual destinan gran parte de su ingreso salarial en canasta básica y ropa para sus dependientes.

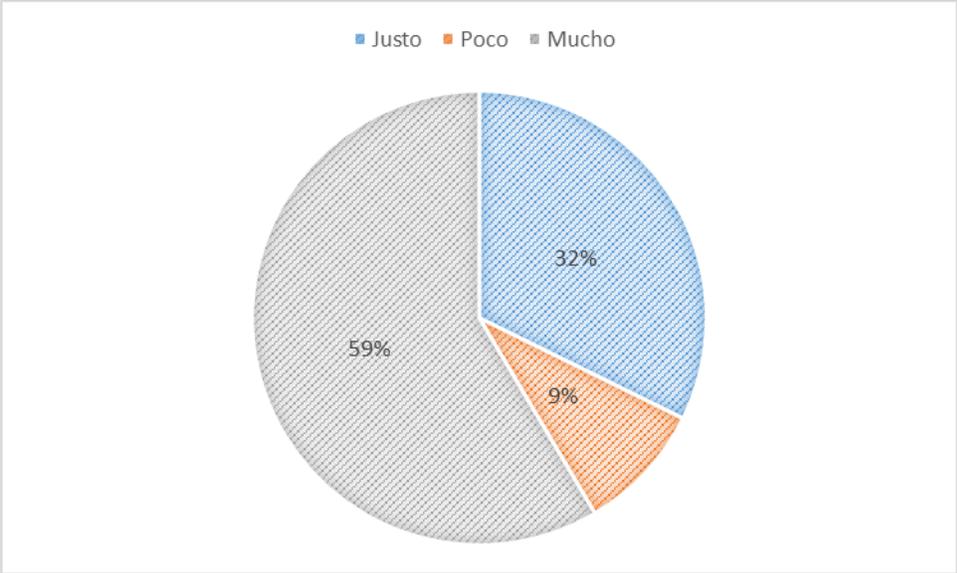
Gráfica 12.- Importe de gastos mensuales



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

Con respecto a los gastos mensuales de los encuestados el 93% gasta \$5,000, el 3% gasta \$10,000 y \$15,000 o más, ambos con el 2% respectivamente. Con este resultado observamos que la población laboral ya tienen destinado todo su ingreso salarial en satisfacer necesidades básicas, no quedando ingreso para fomentar el ahorro o adquirir otro tipo de satisfactores.

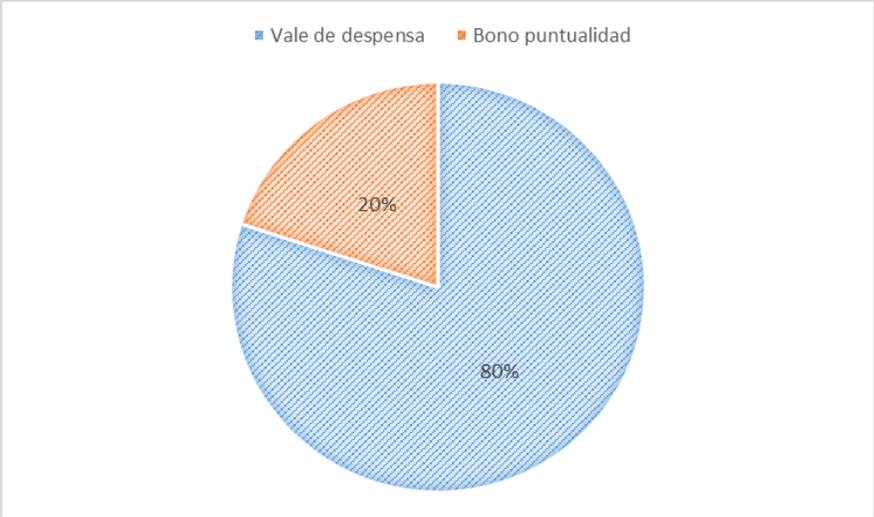
Gráfica 13.- Descuento de impuesto por salarios



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

De acuerdo a los resultados de los encuestados sobre su descuento de impuestos por salario, consideran con el 59% que es mucho, y con el 32% considera que es justo y con tan solo el 9% considera que es poco. Consideran que su salario neto ya después de sus descuentos es poco para atender todas sus necesidades básicas, lo que lleva a plantear a la empresa el buscar algunos incentivos puedan mejorar el nivel de ingresos del trabajador sin que les genere una mayor carga contributiva.

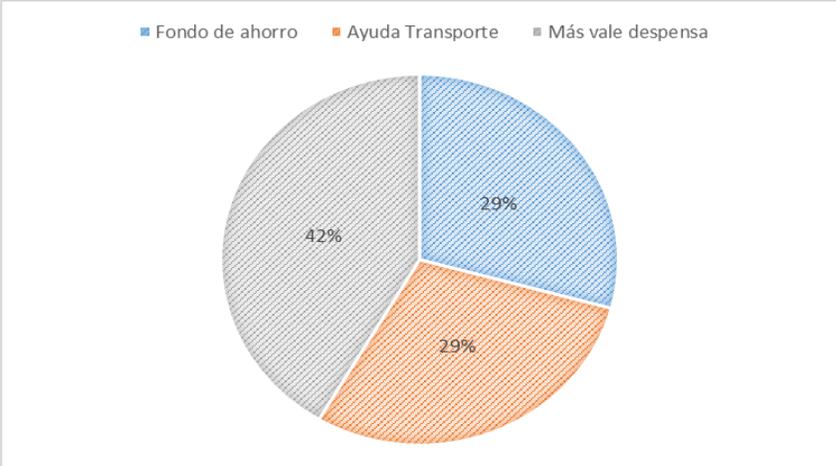
Gráfica 14.- Prestación y/o beneficio que actualmente recibe, cuál valora más



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

En relación a las prestaciones y beneficios que actualmente reciben los encuestados el 80% considera que valora más los vales de despensas y el 20% considera que valora los bonos de puntualidad. Es punto a recomendar a la empresa que puede incrementar el importe que se otorga de vales de despensa a los trabajadores, sin que les genere más carga contributiva, y les resulta de apoyo por las variables antes analizadas de número de dependientes económicos y nivel de gastos mensual, que gran parte de su ingreso salarial lo destinan a alimentación.

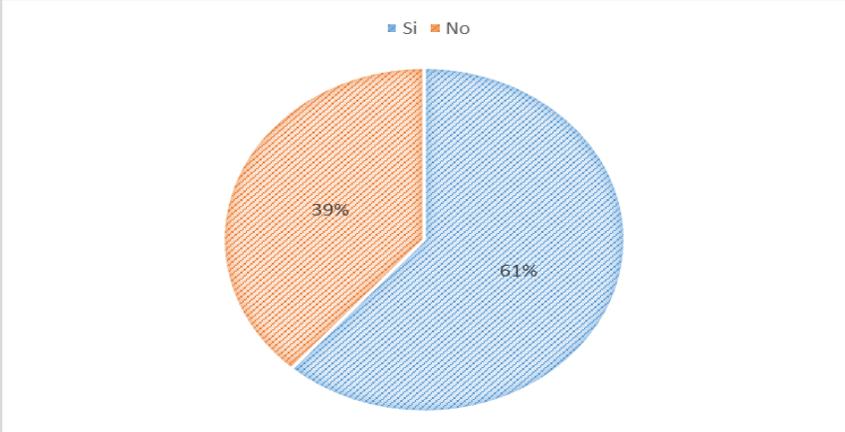
Gráfica 15.- Qué prestación y/o beneficio le gustaría recibir en esta empresa



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

Con respecto a las prestaciones o beneficios que les gustaría recibir por parte de la empresa el 42% considera que se les pague más importe en vales de despensas, el 29% de los trabajadores consideran que recibir fondo de ahorro y ayuda de transporte les apoyaría en su economía. Este resultado comprueba lo de la gráfica anterior, que el empleado considera importante el recibir más importe de vales de despensa, así como con la gráfica #9 de medio de transporte, que les sería de utilidad un apoyo para utilizarlo en su traslado de su domicilio particular al centro de trabajo y viceversa.

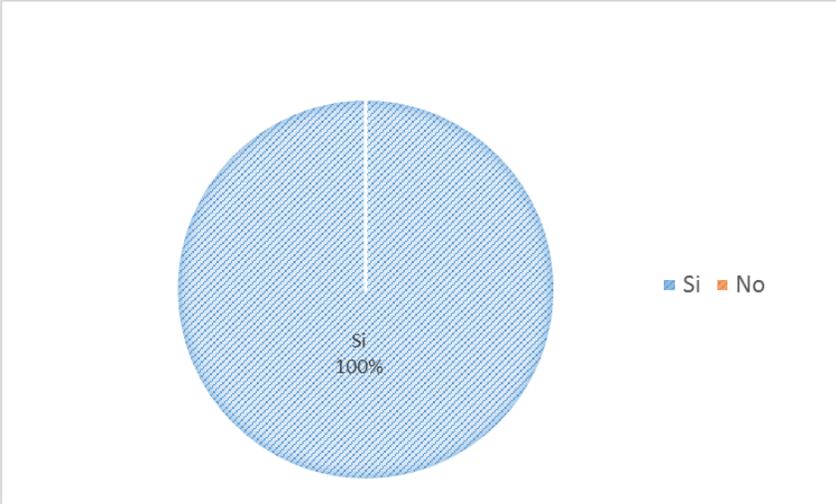
Gráfica 16.- Considera adecuado su salario al puesto que desempeña



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

De acuerdo como consideran su salario respecto a su puesto que desempeñan los encuestados arrojó que el 61% si considera que es adecuado el salario y el 39% no está de acuerdo.

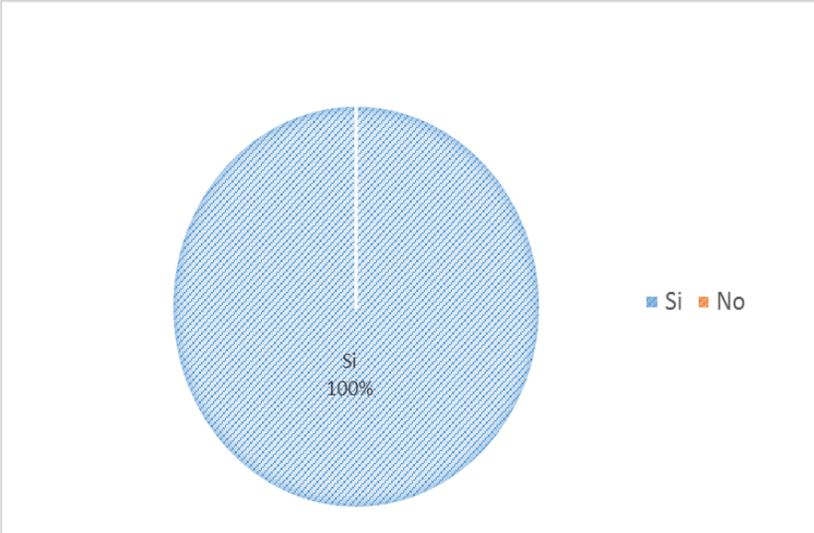
Gráfica 17.- Capacitación.



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

En relación a que si reciben capacitación los encuestados respondieron con el 100% que si reciben. La capacitación básicamente es inicial, de enseñarle su actividad diaria de trabajo, manejo de materiales y materia prima, reglas laborales y de calidad en su trabajo, pero consideramos debe otorgarse una capacitación periódica a los empleados.

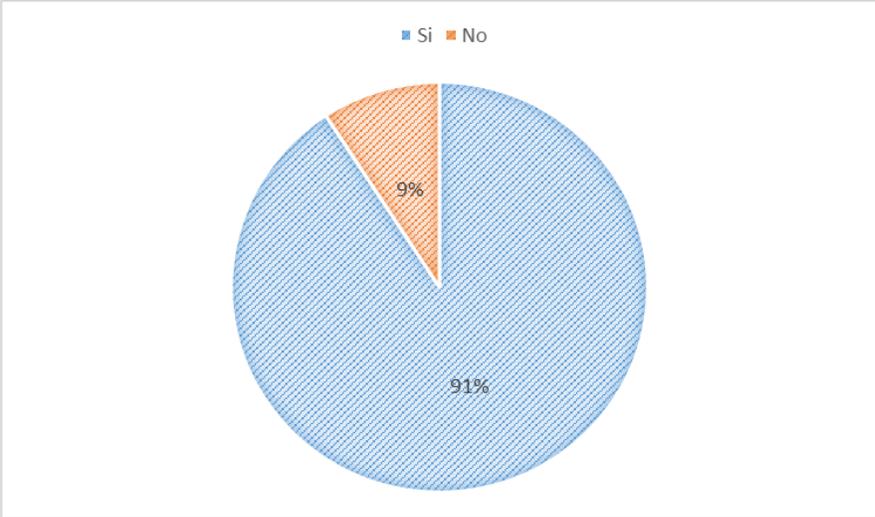
Gráfica 18.- Conoce la descripción de su puesto.



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

En relación a que si conocen la descripción de su puesto los encuestados nos respondieron con el 100% que si la conocen.

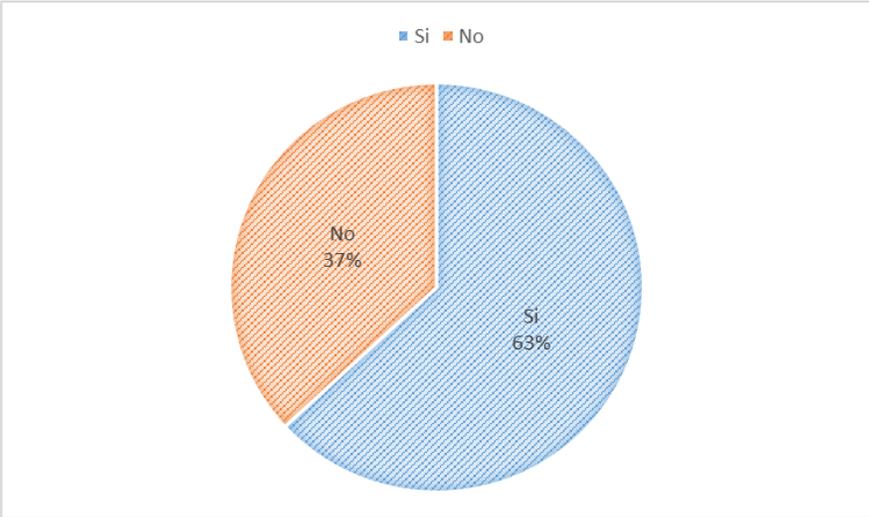
Gráfica 19.- Evaluación de desempeño



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

De acuerdo a que si evalúan el desempeño de su trabajo los encuestados no respondieron con el 91% que si son evaluados y el 9% dijo que no evalúan su desempeño. La evaluación es periódica en el día a día para el personal operativo, consideramos debe quedar implementado un sistema de evaluación que mida resultados periódicamente y sea base para futuras promociones internas y aumentos salariales.

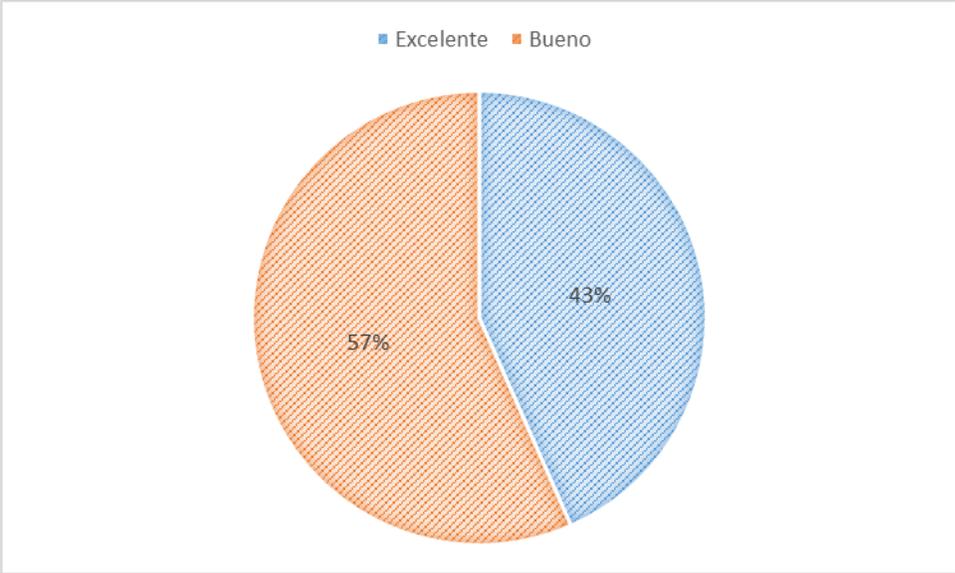
Gráfica 20.- Retroalimentación de evaluación.



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

De acuerdo a los resultados de los encuestados nos contestaron con el 63% que si conocen los resultados de su evaluación y el 37% considera que no conoce sus resultados.

Gráfica 21.- Ambiente laboral



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas.

Con respecto como consideran el ambiente de trabajo los encuestados nos respondieron con el 57% que es bueno y con el 43% que es excelente. En general los empleados encuestados consideran que el clima organizacional en la empresa es aceptable.

4.3 Análisis de datos

A continuación se presentan unos cuadros de análisis del impacto fiscal y financiero para el patrón, por efecto del pago de salarios, prestaciones legales, extralegales y de previsión social.

Primer supuesto, donde sólo se otorga el salario mínimo general sin prestación alguna adicional, solo las mínimas obligatorias que señala la LFT:

Tabla. 8 EFECTO FISCAL Y FINANCIERO PARA EL PATRÓN DE LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL CON SALARIO MINIMO GENERAL

Nivel de salario mínimo (SMG)	Ingreso mensual total	IMSS patronal	5% INFONAVI	2% SAR	Total cont. s/nómina	Costo contribuc. s/ingreso total	Costo IMSS s/ingreso total
1	\$ 2,198.05	\$ 644.53	\$ 109.90	\$ 43.96	\$ 798.39	36.32%	29.32%
2	\$ 4,396.11	\$ 879.54	\$ 219.80	\$ 87.92	\$ 1,187.26	27.00%	20.00%
3	\$ 6,594.16	\$ 1,104.80	\$ 329.70	\$ 131.88	\$ 1,566.38	23.75%	16.75%

Consideraciones:

- Al Ingreso mensual total se multiplicó por el factor de 1.0452 que contiene la integración al Seguro Social de las prestaciones legales mínimas de 15 días de aguinaldo, 6 días de vacaciones y 25% de prima vacacional y que son las mismas que otorga la empresa a sus trabajadores y sobre las cuales se paga la contribución anticipadamente.
- El porcentaje de IMSS patronal es del 10.2484%, considerando las tasas de contribución patronales para cada ramo de seguro y que la tasa media de riesgo de trabajo para el patrón es de 2.59840% porque su actividad es de Clase III en el seguro de riesgos de trabajo.
- Adicionalmente se consideraron en IMSS Patronal unas tasas de contribución del 20.4% que corresponde al ramo de Enfermedad General (Cuota Fija) que se aplica sobre la base de un Salario Mínimo General y de 1.10% que se aplica sobre la base del excedente de comparar el SBC contra tres veces el Salario Mínimo General.

Comentarios:

Es así como al patrón le cuesta mantener la fuente de empleo de un trabajador con estos niveles salariales lo siguiente:

Concepto	Nivel salarial 1	Nivel salarial 2	Nivel salarial 3
Salario mensual	\$2,103.00	\$4,206.00	\$6,309.00
Aguinaldo mensual	\$87.62	\$175.25	\$262.87
Prima Vacacional mensual	\$8.76	\$17.52	\$26.28
Total en salarios y prestaciones	<u>\$2,199.38</u>	<u>\$4,398.77</u>	<u>\$6,598.15</u>
IMSS mensual	\$644.53	\$879.54	\$1,104.80
INFONAVIT mensual	\$109.90	\$219.80	\$329.70
2% mensual	\$43.96	\$87.92	\$131.88
Total en contribuciones	<u>\$797.49</u>	<u>\$1,187.26</u>	<u>\$1,566.38</u>
Total en salarios, prestaciones y contribuciones	\$2,996.87	\$5,586.03	\$8,164.53

Representándole un pago de salario y contribuciones de \$2,996.87 a \$8,164.53 adicional sobre el pago de salarios siempre que sea un trabajador con ingresos de un salario mínimo, del análisis efectuado reduciría esta carga contributiva en la medida pague un salario mayor al mínimo, esto debido a que los trabajadores con ingreso salarial de salario mínimo tienen protección por parte de las leyes en no cubrir contribuciones, traspasando esa carga al patrón.

En el segundo supuesto se considera a puestos tipo que tiene la empresa Terminados Rogers y su salario diario de acuerdo a tabulador y las prestaciones mínimas de LFT:

Tabla. 9 EFECTO FISCAL Y FINANCIERO PARA EL PATRÓN DE LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL CON PUESTOS TIPO EN LA EMPRESA TERMINADOS ROGERS

Puesto Tipo	Ingreso mensual total	IMSS patronal	5% INFONAVI	2% SAR	Total cont. s/nómina	Costo contribuc. s/ingreso total	Costo IMSS s/ingreso total
Operador A \$135	\$ 4,233.06	\$ 862.83	\$ 211.65	\$ 84.66	\$ 1,159.14	27.38%	20.38%
Operador B \$150	\$ 4,703.40	\$ 911.03	\$ 235.17	\$ 94.06	\$1,240.26	26.36%	19.35%
Operador 2A \$180	\$ 5,644.08	\$ 1,007.43	\$ 282.20	\$ 112.88	\$1,402.51	24.85%	17.84%
Operador 2B \$205	\$ 6,427.98	\$1,089.08	\$ 321.40	\$ 128.55	\$ 1,539.03	23.94%	16.94%

Consideraciones:

- a) Al Ingreso mensual total se multiplicó por el factor de 1.0452 que contiene la integración al Seguro Social de las prestaciones legales mínimas de 15 días de aguinaldo, 6 días de vacaciones y 25% de prima vacacional y que son las mismas que otorga la empresa a sus trabajadores y sobre las cuales se paga la contribución anticipadamente.
- b) El porcentaje de IMSS patronal es del 10.2484%, considerando las tasas de contribución patronales para cada ramo de seguro y que la tasa media de riesgo de trabajo para el patrón es de 2.59840% porque su actividad es de Clase III en el seguro de riesgos de trabajo.
- c) Adicionalmente se consideraron en IMSS Patronal unas tasas de contribución del 20.4% que corresponde al ramo de Enfermedad General (Cuota Fija) que se aplica sobre la base de un Salario Mínimo General y de 1.10% que se aplica sobre la base del excedente de comparar el SBC contra tres veces el Salario Mínimo General.

Comentarios:

Es así como al patrón en éste supuesto le cuesta mantener la fuente de empleo de un trabajador con estos niveles salariales lo siguiente:

Concepto	Operador A	Operador B	Operador 2A	Operador 2B
Salario mensual	\$4,050.00	\$4,500.00	\$5,400.00	\$6,150.00
Aguinaldo mensual	\$168.75	\$187.50	\$225.00	\$256.25
Prima Vacacional mensual	\$16.87	\$18.75	\$22.50	\$25.62
Total en salarios y prestaciones	<u>\$4,235.62</u>	<u>\$4,706.25</u>	<u>\$5,647.50</u>	<u>\$6,431.87</u>
IMSS mensual	\$862.83	\$911.03	\$1,007.43	\$1,089.08
INFONAVIT mensual	\$211.65	\$235.17	\$282.20	\$321.40
2% mensual	\$84.66	\$94.06	\$112.88	\$128.55
Total en contribuciones	<u>\$1,159.14</u>	<u>\$1,240.26</u>	<u>\$1,402.51</u>	<u>\$1,539.03</u>
Total en salarios, prestaciones y contribuciones	\$5,394.76	\$5,946.51	\$7,050.01	\$7,970.90

Representándole un pago de salarios y contribuciones entre \$5,394.76 y \$7,970.00 siempre que sea un trabajador con ingresos mayores de un salario mínimo y sin recibir pago de otras prestaciones solo las mínimas de LFT, los casos aquí analizados corresponden a operadores sin experiencia y con experiencia, los cuales componen la mayor parte de la fuerza laboral de la empresa; del análisis efectuado se aumentaría la carga contributiva en la medida se paguen salarios mayor al mínimo.

En el tercer supuesto se considera que el trabajador recibe salario mínimo general, las prestaciones mínimas de LFT y las prestaciones de despensa y premio de puntualidad y asistencia considerando los importes que otorga la empresa Terminados Rogers de acuerdo a su plan de prestaciones:

Tabla 10.

EFECTO FISCAL Y FINANCIERO PARA EL PATRON DE LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL CON SALARIO MÍNIMO GENERAL, CON DESPENSA, PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA												
Nivel de Salario Mínimo (SMG)	Salario	Despensa	Premio Asistencia	Premio Puntualidad	Ingreso Mensual Total	Ingreso Mensual Gravado	IMSS Patronal	5% INFONAVIT	2% SAR	Total cont. s/nom.	Costo contribuc. s/ingreso total	Costo IMSS s/ingreso total
1	\$ 2,198.05	\$ 600.00	\$ 120.00	\$ 80.00	\$ 2,998.05	\$ 2,198.05	\$ 608.15	\$ 109.90	\$ 43.96	\$ 762.01	25.41%	27.66%
2	\$ 4,396.11	\$ 600.00	\$ 120.00	\$ 80.00	\$ 5,196.11	\$ 4,396.11	\$ 787.29	\$ 219.81	\$ 87.92	\$ 1,095.02	24.90%	17.90%
3	\$ 6,594.16	\$ 600.00	\$ 120.00	\$ 80.00	\$ 7,394.16	\$ 6,594.16	\$ 969.68	\$ 329.71	\$ 131.88	\$ 1,431.28	21.70%	14.70%

Consideraciones:

- Al Ingreso mensual total se multiplicó por el factor de 1.0452 que contiene la integración al Seguro Social de las prestaciones legales mínimas de 15 días de aguinaldo, 6 días de vacaciones y 25% de prima vacacional y que son las mismas que otorga la empresa a sus trabajadores y sobre las cuales se paga la contribución anticipadamente.
- El porcentaje de IMSS patronal es del 8.15%, considerando las tasas de contribución patronales para cada ramo de seguro y que la tasa de riesgo de trabajo para el patrón es de .5000% si su actividad es de Clase I en el seguro de riesgos de trabajo.
- Adicionalmente se consideraron en IMSS Patronal unas tasas de contribución del 20.4% que corresponde al ramo de Enfermedad General (Cuota Fija) que se aplica sobre la base de un Salario Mínimo General y de 1.10% que se aplica sobre la base del excedente de comparar el SBC contra tres veces el Salario Mínimo General.
- Los importes de Despensa, Premio de Puntualidad y Premio de Asistencia son considerando los importes que otorga la empresa, los cuales no exceden el importe tope exento que señala la LSS en su Artículo 27, los cuales son en estos casos:

Despensa tope diario exento el 40% del SMG: \$28.04 ($\$70.10 \times 40\%$)

Despensa tope mensual exento el 40% del SMG: \$841.20 ($\$70.10 \times 40\% \times 30$)

Premio de Asistencia diario exento el 10% del SBC:

$\$70.10 \times 1.0452 = \73.26 SBC, 10% = \$7.32

Importe mensual pagado = \$120

Importe diario pagado = $\$120 / 30 = \4.00

No hay excedente del importe diario pagado al importe diario del 10% del SBC por lo cual no hay importe gravado.

Premio de Puntualidad diario exento el 10% del SBC:

$\$70.10 \times 1.0452 = \73.26 SBC, 10% = \$7.32

Importe mensual pagado = \$80

Importe diario pagado = $\$80 / 30 = \2.66

No hay excedente del importe diario pagado al importe diario del 10% del SBC por lo cual no hay importe gravado.

Comentarios:

Es así como al patrón le cuesta mantener la fuente de empleo de un trabajador con estos niveles salariales más prestaciones adicionales, lo siguiente:

Concepto	Nivel salarial 1	Nivel salarial 2	Nivel salarial 3
Salario mensual	\$2,103.00	\$4,206.00	\$6,309.00
Aguinaldo mensual	\$87.62	\$175.25	\$262.87
Prima Vacacional mensual	\$8.76	\$17.52	\$26.28
Despensa mensual	\$600.00	\$600.00	\$600.00
Premio Asistencia mensual	\$120.00	\$120.00	\$120.00
Premio Puntualidad mensual	\$80.00	\$80.00	\$80.00

Total en salarios y prestaciones	<u>\$2,999.38</u>	<u>\$5,198.77</u>	<u>\$7,398.15</u>
IMSS mensual	\$654.27	\$879.54	\$1,104.81
INFONAVIT mensual	\$109.90	\$219.80	\$329.70
2% mensual	\$43.96	\$87.92	\$131.88
Total en contribuciones	<u>\$808.13</u>	<u>\$1,187.26</u>	<u>\$1,566.39</u>
Total en salarios, prestaciones y contribuciones	\$3,807.51	\$6,386.03	\$8,964.54

Representándole un pago de salarios y contribuciones del \$3,807.51 a \$8,964.54 siempre que sea un trabajador con ingresos de un salario mínimo, pero observamos que el trabajador recibe un mayor ingreso salarial al otorgársele prestaciones que de acuerdo con las leyes se encuentran exentas de pagar contribuciones observando que el patrón paga la misma contribución que en el caso de la Tabla 8 de solo cubrir el salario mínimo general; por lo cual se considera conveniente el otorgar prestaciones adicionales como vales de despensa, premios de asistencia y puntualidad hasta los importes que señalen las leyes se encuentran exentos de pagar contribución, favoreciendo esto la relación laboral haciéndola más competitiva y con mayor ingreso para el trabajador pues para él también estaría exentos de pago de contribuciones los importes otorgados de las prestaciones mencionadas.

En el cuarto supuesto se considera a puestos tipo que tiene la empresa Terminados Rogers y su salario diario de acuerdo a tabulador, las prestaciones mínimas de LFT y las prestaciones de despensa y premio de puntualidad y asistencia considerando los importes que otorga la empresa Terminados Rogers de acuerdo a su plan de prestaciones:

Tabla 11.

EFECTO FISCAL Y FINANCIERO PARA EL PATRON DE LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL CON PUESTO TIPO EN LA EMPRESA TERMINADOS ROGERS Y CON DESPENSA Y PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA												
Puesto Tipo	Salario	Despensa	Premio Asistencia	Premio Puntualidad	Ingreso Mensual Total	Ingreso Mensual Gravado	IMSS Patronal	5% INFONAVIT	2% SAR	Total cont. s/nom.	Costo contribuc. s/ingreso total	Costo IMSS s/ingreso total
Operador A \$135.00	\$ 4,233.06	\$ 600.00	\$ 120.00	\$ 80.00	\$ 5,033.06	\$ 4,233.06	\$ 774.00	\$ 211.65	\$ 84.66	\$ 1,070.32	21.26%	15.37%
Operador B \$150.00	\$ 4,703.40	\$ 600.00	\$ 120.00	\$ 80.00	\$ 5,503.40	\$ 4,703.40	\$ 812.34	\$ 235.17	\$ 94.07	\$ 1,141.58	20.74%	14.76%
Operador 2A \$180.00	\$ 5,644.08	\$ 600.00	\$ 120.00	\$ 80.00	\$ 6,444.08	\$ 5,644.08	\$ 889.00	\$ 282.20	\$ 112.88	\$ 1,284.09	19.92%	13.79%
Operador 2B \$205.00	\$ 6,427.98	\$ 600.00	\$ 120.00	\$ 80.00	\$ 7,227.98	\$ 6,427.98	\$ 954.20	\$ 321.40	\$ 128.56	\$ 1,404.16	19.42%	13.20%

Consideraciones:

- Al Ingreso mensual total se multiplicó por el factor de 1.0452 que contiene la integración al Seguro Social de las prestaciones legales mínimas de 15 días de aguinaldo, 6 días de vacaciones y 25% de prima vacacional y que son las mismas que otorga la empresa a sus trabajadores y sobre las cuales se paga la contribución anticipadamente.
- El porcentaje de IMSS patronal es del 8.15%, considerando las tasas de contribución patronales para cada ramo de seguro y que la tasa de riesgo de trabajo para el patrón es de .5000% si su actividad es de Clase I en el seguro de riesgos de trabajo.
- Adicionalmente se consideraron en IMSS Patronal unas tasas de contribución del 20.4% que corresponde al ramo de Enfermedad General (Cuota Fija) que se aplica sobre la base de un Salario Mínimo General y de 1.10% que se aplica sobre la base del excedente de comparar el SBC contra tres veces el Salario Mínimo General.
- Los importes de Despensa, Premio de Puntualidad y Premio de Asistencia son considerando los importes que otorga la empresa, los cuales no exceden el importe tope exento que señala la LSS en su Artículo 27, los cuales son en estos casos:

Despensa tope diario exento el 40% del SMG: \$28.04 ($\$70.10 \times 40\%$)

Despensa tope mensual exento el 40% del SMG: \$841.20 ($\$70.10 \times 40\% \times 30$)

Premio de Asistencia diario exento el 10% del SBC:

$$\$135.00 * 1.0452 = \$141.10 \text{ SBC}, 10\% = \$14.11$$

$$\text{Importe mensual pagado} = \$120$$

$$\text{Importe diario pagado} = \$120/30 = \$4.00$$

No hay excedente del importe diario pagado al importe diario del 10% del SBC por lo cual no hay importe gravado.

Premio de Puntualidad diario exento el 10% del SBC:

$$\$135.00 * 1.0452 = \$141.10 \text{ SBC}, 10\% = \$14.11$$

$$\text{Importe mensual pagado} = \$80$$

$$\text{Importe diario pagado} = \$80/30 = \$2.66$$

No hay excedente del importe diario pagado al importe diario del 10% del SBC por lo cual no hay importe gravado.

Comentarios:

Es así como al patrón en éste supuesto le cuesta mantener la fuente de empleo de un trabajador con estos niveles salariales lo siguiente:

Concepto	Operador A	Operador B	Operador 2A	Operador 2B
Salario mensual	\$4,050.00	\$4,500.00	\$5,400.00	\$6,150.00
Aguinaldo mensual	\$168.75	\$187.50	\$225.00	\$256.25
Prima Vacacional mensual	\$16.87	\$18.75	\$22.50	\$25.62
Despensa mensual	\$600.00	\$600.00	\$600.00	\$600.00
Premio Asistencia mensual	\$120.00	\$120.00	\$120.00	\$120.00
Premio Puntualidad mensual	\$80.00	\$80.00	\$80.00	\$80.00

Total en salarios y prestaciones	<u>\$5,035.62</u>	<u>\$5,506.25</u>	<u>\$6,447.50</u>	<u>\$7,231.87</u>
IMSS mensual	\$864.14	\$912.34	\$1,008.75	\$1,089.09
INFONAVIT mensual	\$211.65	\$235.17	\$282.20	\$321.40
2% mensual	\$84.66	\$94.06	\$112.88	\$128.55
Total en contribuciones	<u>\$1,160.45</u>	<u>\$1,241.57</u>	<u>\$1,403.83</u>	<u>\$1,539.04</u>
Total en salarios, prestaciones y contribuciones	\$6,196.07	\$6,747.82	\$7,851.33	\$8,770.91

Representándole un pago de salarios y contribuciones de \$6,196.07 a \$8,770.91 siempre que sea un trabajador con ingresos mayores de un salario mínimo, los casos aquí analizados corresponden a operadores sin experiencia y con experiencia, los cuales componen la mayor parte de la fuerza laboral de la empresa; del análisis efectuado se aumentaría la carga contributiva en la medida se paguen salarios mayor al mínimo. pero observamos que el trabajador recibe un mayor ingreso salarial al otorgársele prestaciones que de acuerdo con las leyes se encuentran exentas de pagar contribuciones observando que el patrón paga la misma contribución que en el caso de la Tabla 9 de solo cubrir el salario diario asignado a su puesto de operador; por lo cual se considera conveniente el otorgar prestaciones adicionales como vales de despensa, premios de asistencia y puntualidad hasta los importes que señalen las leyes se encuentran exentos de pagar contribución, favoreciendo esto la relación laboral haciéndola más competitiva y con mayor ingreso para el trabajador pues para él también estaría exentos de pago de contribuciones los importes otorgados de las prestaciones mencionadas.

En el quinto supuesto se considera que el trabajador recibe salario mínimo general, las prestaciones mínimas de LFT, las prestaciones de despensa y premio de puntualidad y asistencia y adicionalmente el Bono Asistencia Mensual, Bono Permanencia, Bono Productividad considerando los importes que otorga la empresa Terminados Rogers de acuerdo a su plan de prestaciones:

Tabla 12.

EFECTO FISCAL Y FINANCIERO PARA EL PATRON DE LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL CON SALARIO MINIMO GENERAL, CON DESPENSA Y PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA, ADICIONALMENTE CON LAS PRESTACIONES DE BONO ASISTENCIA MENSUAL, BONO PERMANENCIA Y BONO PRODUCTIVIDAD															
Nivel de Salario Mínimo (SMG)	Salario	Despensa	Premio Asistencia	Premio Puntualidad	Premio Asistencia Mensual	Bono Permanencia	Bono Productividad	Ingreso Mensual Total	Ingreso Mensual Gravado	IMSS Patronal	5% INFONAVIT	2% SAR	Total cont. s/nom.	Costo contribuc. s/ingreso total	Costo IMSS s/ingreso total
1	\$ 2,198.05	\$ 600.00	\$ 120.00	\$ 80.00	\$ 150.00	\$ 100.00	\$ 150.00	\$ 3,398.05	\$ 2,448.05	\$ 628.53	\$ 122.40	\$ 48.96	\$ 799.89	23.53%	18.50%
2	\$ 4,396.11	\$ 600.00	\$ 120.00	\$ 80.00	\$ 150.00	\$ 100.00	\$ 150.00	\$ 5,596.11	\$ 4,646.11	\$ 807.67	\$ 232.31	\$ 92.92	\$ 1,132.90	20.24%	14.43%
3	\$ 6,594.16	\$ 600.00	\$ 120.00	\$ 80.00	\$ 150.00	\$ 100.00	\$ 150.00	\$ 7,794.16	\$ 6,844.16	\$ 992.69	\$ 342.21	\$ 136.88	\$ 1,471.78	18.88%	12.73%

Consideraciones:

- Al Ingreso mensual total se multiplicó por el factor de 1.0452 que contiene la integración al Seguro Social de las prestaciones legales mínimas de 15 días de aguinaldo, 6 días de vacaciones y 25% de prima vacacional y que son las mismas que otorga la empresa a sus trabajadores y sobre las cuales se paga la contribución anticipadamente.
- El porcentaje de IMSS patronal es del 8.15%, considerando las tasas de contribución patronales para cada ramo de seguro y que la tasa de riesgo de trabajo para el patrón es de .5000% si su actividad es de Clase I en el seguro de riesgos de trabajo.
- Adicionalmente se consideraron en IMSS Patronal unas tasas de contribución del 20.4% que corresponde al ramo de Enfermedad General (Cuota Fija) que se aplica sobre la base de un Salario Mínimo General y de 1.10% que se aplica sobre la base del excedente de comparar el SBC contra tres veces el Salario Mínimo General.
- Adicionalmente se consideró en IMSS Patronal una tasa de contribución del 20.4% que corresponde al ramo de Enfermedad General (Cuota Fija) y que se aplica sobre la base de un Salario Mínimo General.

e) Los importes de Despensa, Premio de Puntualidad y Premio de Asistencia son considerando los importes que otorga la empresa, los cuales no exceden el importe tope exento que señala la LSS en su Artículo 27, los cuales son en estos casos:

Despensa tope diario exento el 40% del SMG: \$28.04 ($\$70.10 \times 40\%$)

Despensa tope mensual exento el 40% del SMG: \$841.20 ($\$70.10 \times 40\% \times 30$)

Premio de Asistencia diario exento el 10% del SBC:

$\$70.10 \times 1.0452 = \73.26 SBC, 10% = \$7.32

Importe mensual pagado = \$120

Importe diario pagado = $\$120 / 30 = \4.00

En este supuesto se acumula el Premio de Asistencia Mensual

Importe mensual pagado = \$150

Importe diario pagado = $\$150 / 30 = \5.00

Sumando los importes diarios del Premio Asistencia semanal y mensual tenemos un importe de = $\$4 + \5 respectivamente = \$9.00

Considerando que el SBC en éste caso es:

$\$70.10 \times 1.0452 = \73.26 SBC

Más el importe integrable al salario del Bono Permanencia y Bono de Productividad:

$\$100 + \150 respectivamente = \$350 mensual, diario = $\$350 / 7 = \11.66

Tenemos un SBC de = $\$73.26 + \$11.66 = \$84.92$

SBC = $\$84.92 \times 10\% = \8.49 comparado con el excedente del Premio de Asistencia semanal y mensual =

$\$8.49 - \$9.00 = \$0.51$ tendríamos un excedente diario a gravar al SBC, que mensualmente representa = $\$0.51 \times 30 = \15.30 , que en impuesto mensual a pagar por el patrón representa \$2.30 adicionales.

Premio de Puntualidad diario exento el 10% del SBC:

$\$70.10 \times 1.0452 = \73.26 SBC, 10% = \$7.32

Importe mensual pagado = \$80

Importe diario pagado = $\$80/30 = \2.66

No hay excedente del importe diario pagado al importe diario del 10% del SBC por lo cual no hay importe gravado.

- f) Los conceptos de Bono Permanencia y Bono Productividad se encuentran gravados al SBC, de acuerdo con el Artículo 27 de la LSS no cuentan con importe exento.

Comentarios:

Es así como al patrón le cuesta mantener la fuente de empleo de un trabajador con estos niveles salariales más prestaciones adicionales, lo siguiente:

Concepto	Nivel salarial 1	Nivel salarial 2	Nivel salarial 3
Salario mensual	\$2,103.00	\$4,206.00	\$6,309.00
Aguinaldo mensual	\$87.62	\$175.25	\$262.87
Prima Vacacional mensual	\$8.76	\$17.52	\$26.28
Despensa mensual	\$600.00	\$600.00	\$600.00
Premio Asistencia mensual	\$120.00	\$120.00	\$120.00
Premio Puntualidad mensual	\$80.00	\$80.00	\$80.00
Premio Asistencia adicional mensual	\$150.00	\$150.00	\$150.00
Bono Permanencia mensual	\$100.00	\$100.00	\$100.00
Bono Productividad mensual	\$150.00	\$150.00	\$150.00
Total en salarios y prestaciones	<u>\$3,399.38</u>	<u>\$5,598.77</u>	<u>\$7,798.15</u>

IMSS mensual	\$679.90	\$905.16	\$1,136.31
INFONAVIT mensual	\$122.40	\$232.32	\$342.21
2% mensual	\$48.96	\$92.92	\$136.88
Total en contribuciones	<u>\$851.26</u>	<u>\$1,230.40</u>	<u>\$1,615.40</u>
Total en salarios, prestaciones y contribuciones	\$4,250.64	\$6,829.17	\$9,413.55

Representándole un pago de salarios y contribuciones de \$4,250.64 a \$9,413.55 siempre que sea un trabajador con ingresos de un salario mínimo, pero observamos que el trabajador recibe un mayor ingreso salarial al otorgársele prestaciones que de acuerdo con las leyes se encuentran exentas de pagar contribuciones, hay mayor carga contributiva pues se otorgan otros conceptos que están gravados totalmente al SBC como el bono permanencia y bono de productividad; por lo cual se considera conveniente el otorgar prestaciones adicionales como vales de despensa, premios de asistencia y puntualidad hasta los importes que señalen las leyes se encuentran exentos de pagar contribución, favoreciendo esto la relación laboral haciéndola más competitiva y con mayor ingreso para el trabajador pues para él también estaría exentos de pago de contribuciones los importes otorgados de las prestaciones mencionadas.

En el sexto supuesto se considera a puestos tipo que tiene la empresa Terminados Rogers y su salario diario de acuerdo a tabulador, las prestaciones mínimas de LFT, las prestaciones de despensa y premio de puntualidad y asistencia y adicionalmente el Bono Asistencia Mensual, Bono Permanencia y Bono Productividad considerando los importes que otorga la empresa Terminados Rogers de acuerdo a su plan de prestaciones:

Tabla 13.

EFECTO FISCAL Y FINANCIERO PARA EL PATRON DE LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL CON PUESTO TIPO EN LA EMPRESA TERMINADOS ROGERS Y CON DESPENSA Y PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA, ADICIONALMENTE CON LAS PRESTACIONES DE BONO ASISTENCIA MENSUAL, BONO PERMANENCIA Y BONO PRODUCTIVIDAD															
Puesto Tipo	Salario	Despensa	Premio Asistencia	Premio Puntualidad	Premio Asistencia Mensual	Bono Permanencia	Bono Productividad	Ingreso Mensual Total	Ingreso Mensual Gravado	IMSS Patronal	5% INFONAVIT	2% SAR	Total cont. s/nom.	Costo contrib. s/ingreso total	Costo IMSS s/ingreso total
Operador A \$135.00	\$ 4,233.06	\$ 600.00	\$ 120.00	\$ 80.00	\$ 150.00	\$ 100.00	\$ 150.00	\$ 5,433.06	\$ 4,483.06	\$ 794.38	\$ 224.15	\$ 89.66	\$ 1,108.19	20.39%	14.62%
Operador B \$150.00	\$ 4,703.40	\$ 600.00	\$ 120.00	\$ 80.00	\$ 150.00	\$ 100.00	\$ 150.00	\$ 5,903.40	\$ 4,953.40	\$ 832.71	\$ 247.67	\$ 99.07	\$ 1,179.45	19.97%	14.10%
Operador 2A \$180.00	\$ 5,644.08	\$ 600.00	\$ 120.00	\$ 80.00	\$ 150.00	\$ 100.00	\$ 150.00	\$ 6,844.08	\$ 5,894.08	\$ 909.38	\$ 294.70	\$ 117.88	\$ 1,321.96	19.31%	13.28%
Operador 2B \$205.00	\$ 6,427.98	\$ 600.00	\$ 120.00	\$ 80.00	\$ 150.00	\$ 100.00	\$ 150.00	\$ 7,627.98	\$ 6,677.98	\$ 974.58	\$ 333.90	\$ 133.56	\$ 1,442.03	18.90%	12.77%

Consideraciones:

- Al Ingreso mensual total se multiplicó por el factor de 1.0452 que contiene la integración al Seguro Social de las prestaciones legales mínimas de 15 días de aguinaldo, 6 días de vacaciones y 25% de prima vacacional y que son las mismas que otorga la empresa a sus trabajadores y sobre las cuales se paga la contribución anticipadamente.
- El porcentaje de IMSS patronal es del 8.15%, considerando las tasas de contribución patronales para cada ramo de seguro y que la tasa de riesgo de trabajo para el patrón es de .5000% si su actividad es de Clase I en el seguro de riesgos de trabajo.
- Adicionalmente se consideraron en IMSS Patronal unas tasas de contribución del 20.4% que corresponde al ramo de Enfermedad General (Cuota Fija) que se aplica sobre la base de un Salario Mínimo General y de 1.10% que se aplica sobre la base del excedente de comparar el SBC contra tres veces el Salario Mínimo General.

d) Los importes de Despensa, Premio de Puntualidad y Premio de Asistencia son considerando los importes que otorga la empresa, los cuales no exceden el importe tope exento que señala la LSS en su Artículo 27, los cuales son en estos casos:

Despensa tope diario exento el 40% del SMG: $\$28.04$ ($\$70.10 \cdot 40\%$)

Despensa tope mensual exento el 40% del SMG: $\$841.20$ ($\$70.10 \cdot 40\% \cdot 30$)

Premio de Asistencia diario exento el 10% del SBC:

$\$135.00 \cdot 1.0452 = \141.10 SBC, $10\% = \$14.11$

Importe mensual pagado = $\$120$

Importe diario pagado = $\$120/30 = \4.00

En este supuesto se acumula el Premio de Asistencia Mensual

Importe mensual pagado = $\$150$

Importe diario pagado = $\$150/30 = \5.00

Sumando los importes diarios del Premio Asistencia semanal y mensual tenemos un importe de = $\$4 + \5 respectivamente = $\$9.00$

Considerando que el SBC en éste caso es:

$\$135.00 \cdot 1.0452 = \141.10 SBC

Más el importe integrable al salario del Bono Permanencia y Bono de Productividad:

$\$100 + \150 respectivamente = $\$350$ mensual, diario = $\$350/7 = \11.66

Tenemos un SBC de = $\$141.10 + \$11.66 = \$152.76$

SBC = $\$152.76 \cdot 10\% = \15.27 comparado con el excedente del Premio de Asistencia semanal y mensual =

$\$15.27 - \$9.00 =$ No hay excedente del importe diario pagado al importe diario del 10% del SBC por lo cual no hay importe gravado.

Premio de Puntualidad diario exento el 10% del SBC:

$\$135.00 \cdot 1.0452 = \141.10 SBC, $10\% = \$14.11$

Importe mensual pagado = $\$80$

Importe diario pagado= $\$80/30= \2.66

No hay excedente del importe diario pagado al importe diario del 10% del SBC por lo cual no hay importe gravado.

- e) Los conceptos de Bono Permanencia y Bono Productividad se encuentran gravados al SBC, de acuerdo con el Artículo 27 de la LSS no cuentan con importe exento.

Comentarios:

Es así como al patrón en éste supuesto le cuesta mantener la fuente de empleo de un trabajador con estos niveles salariales lo siguiente:

Concepto	Operador A	Operador B	Operador 2A	Operador 2B
Salario mensual	\$4,050.00	\$4,500.00	\$5,400.00	\$6,150.00
Aguinaldo mensual	\$168.75	\$187.50	\$225.00	\$256.25
Prima Vacacional mensual	\$16.87	\$18.75	\$22.50	\$25.62
Despensa mensual	\$600.00	\$600.00	\$600.00	\$600.00
Premio Asistencia mensual	\$120.00	\$120.00	\$120.00	\$120.00
Premio Puntualidad mensual	\$80.00	\$80.00	\$80.00	\$80.00
Premio Asistencia adicional mensual	\$150.00	\$150.00	\$150.00	\$150.00
Bono Permanencia mensual	\$100.00	\$100.00	\$100.00	\$100.00
Bono Productividad mensual	\$150.00	\$150.00	\$150.00	\$150.00

Total en salarios y prestaciones	<u>\$5,435.62</u>	<u>\$5,906.25</u>	<u>\$6,847.50</u>	<u>\$7,631.87</u>
IMSS mensual	\$888.45	\$936.65	\$1,033.06	\$1,117.42
INFONAVIT mensual	\$224.15	\$247.67	\$294.70	\$333.90
2% mensual	\$89.66	\$99.07	\$117.88	\$133.56
Total en contribuciones	<u>\$1,202.26</u>	<u>\$1,283.39</u>	<u>\$1,445.64</u>	<u>\$1,584.88</u>
Total en salarios, prestaciones y contribuciones	\$6,637.88	\$7,189.64	\$8,293.14	\$9,216.75

Representándole un pago de salarios y contribuciones de \$6,637.88 a \$9,216.75 siempre que sea un trabajador con ingresos mayores de un salario mínimo, los casos aquí analizados corresponden a operadores sin experiencia y con experiencia, los cuales componen la mayor parte de la fuerza laboral de la empresa; del análisis efectuado se aumentaría la carga contributiva en la medida se paguen salarios mayor al mínimo. pero observamos que el trabajador recibe un mayor ingreso salarial al otorgársele prestaciones que de acuerdo con las leyes se encuentran exentas de pagar contribuciones observando que el patrón paga la misma contribución que en el caso de la Tabla 9 de solo cubrir el salario diario por su puesto de operador; por lo cual se considera conveniente el otorgar prestaciones adicionales como vales de despensa, premios de asistencia y puntualidad hasta los importes que señalen las leyes se encuentran exentos de pagar contribución, favoreciendo esto la relación laboral haciéndola más competitiva y con mayor ingreso para el trabajador pues para él también estaría exentos de pago de contribuciones los importes otorgados de las prestaciones mencionadas.

Finalmente llegamos a éste último supuesto, donde se otorga al trabajador el salario tope de cotización al Seguro Social que es de 25 veces el salario mínimo

general que al cierre de 2015 es de \$1,752.50 (\$70.10*25) el cual mensualmente arroja una base de \$52,575.00, el fundamento de éste supuesto es el artículo 28 de la LSS.

Tabla. 14. EFECTO FISCAL Y FINANCIERO PARA EL PATRÓN DE LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL CON SALARIO TOPE DE COTIZACIÓN AL IMSS

Puesto	Ingreso mensual total	IMSS patronal	5% INFONAVI	2% SAR	Total cont. s/nom.	Costo contribuc s/ingreso total	Costo IMSS s/ingreso total
Alta Gerencia	\$ 52,575.00	\$ 6,325.90	\$ 2,628.75	\$ 1,051.50	\$10,006.15	19.03%	12.03%

Consideraciones:

- a) En ésta caso al Ingreso mensual total no se multiplicó por el factor de 1.0452 que contiene la integración al Seguro Social de las prestaciones legales mínimas de 15 días de aguinaldo, 6 días de vacaciones y 25% de prima vacacional, debido a que ya es un salario o ingreso tope de cotización.
- b) El porcentaje de IMSS patronal es del 8.15%, considerando las tasas de contribución patronales para cada ramo de seguro y que la tasa de riesgo de trabajo para el patrón es de .5000% si su actividad es de Clase I en el seguro de riesgos de trabajo.
- c) Adicionalmente se consideraron en IMSS Patronal unas tasas de contribución del 20.4% que corresponde al ramo de Enfermedad General (Cuota Fija) que se aplica sobre la base de un Salario Mínimo General y de 1.10% que se aplica sobre la base del excedente de comparar el SBC contra tres veces el Salario Mínimo General.
- d) En la empresa encontramos personal con esta base salarial como Contralor, Gerente de Planta.

Comentarios:

Es así como al patrón le cuesta mantener la fuente de empleo de un trabajador con el tope salarial de contribución que señala la Ley, lo siguiente:

Concepto	Tope Salarial de 25 Salarios Mínimos
Salario mensual	\$52,575.00
Aguinaldo mensual	\$2,190.62
Prima Vacacional mensual	\$876.25
Total en salarios y prestaciones	<u>\$55,641.87</u>
IMSS mensual	\$5,222.79
INFONAVIT mensual	\$2,628.75
2% mensual	\$1,051.50
Total en contribuciones	<u>\$8,903.04</u>
Total en salarios, prestaciones y contribuciones	\$64,544.91

Representándole un pago de contribuciones del 16.93% adicional sobre el pago de salarios siempre que sea un trabajador con ingresos tope de 25 salarios mínimos, la contribución es menor debido a que estos empleados como se mencionó tiene un tope de contribución que señale la Ley, el principal costo que tiene el patrón serían sus salarios y prestaciones que otorga en sus montos respectivos y debido al nivel de responsabilidad del puesto.

La intención de presentar este análisis financiero y fiscal, con los mismos niveles de salario mínimo de un supuesto a otro, no es con la intención de sugerir que los sueldos actuales de los trabajadores de algún patrón tengan que dividirse en diferentes conceptos para tener un menor impacto financiero y fiscal, sino, más bien, poder tener un parámetro de estructuración salarial para futuros aumentos de sueldos.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

En una relación laboral, las leyes otorgan varios derechos a los trabajadores y señalan varias obligaciones que los patrones deben cumplir. Todo patrón sea persona física o moral independientemente de su giro o actividad o de la forma de constitución que adopte debe otorgar los derechos a sus trabajadores y cumplir con sus obligaciones respecto a ellos, de acuerdo a lo que señalen las leyes.

El costo de tener trabajadores en la empresa y su administración resulta muy elevado y complejo para una empresa, ya que además del pago del salario íntegro, deben cubrirse las prestaciones legales y extralegales que se otorguen a los empleados, así como el monto de los impuestos o contribuciones de seguridad social al IMSS e INFONAVIT que resulten a su cargo. Este costo puede variar dependiendo del salario y beneficios que perciban los trabajadores, resultado de éste caso de estudio observamos que es llamativa la diferencia que existe en el costo de contribuciones entre empleados con bajos salarios y prestaciones con aquellos que reciben salarios y prestaciones altas.

Sin embargo, los recursos humanos son de vital importancia en el sector productivo, pues contribuyen al éxito de las empresas; por ello, los patrones deben hacer una adecuada planeación de los costos que representa una relación laboral, de manera que realicen únicamente los gastos necesarios sin afectar los intereses de los trabajadores y se obtenga el mayor rendimiento en la empresa.

Para conocer el costo real de un trabajador al servicio de un patrón es necesario analizar el salario y las prestaciones que recibe. Así, cuando se trata solo de prestaciones legales, habrán de considerarse el aguinaldo, las vacaciones, la prima vacacional, los días de descanso, tanto semanales como obligatorios y desde luego, la antigüedad del trabajador, pues hay que recordar que de ella dependerá el número de días de vacaciones, y por ende, el importe de la prima vacacional por otorgar. Considerar también que un patrón puede otorgar un importe mayor en días a estas prestaciones que señala la LFT como días mínimos, 15 días para el aguinaldo, 6 días de vacaciones por el primer año de antigüedad y 25% de prima vacacional por ejemplo.

Es importante considerar que si el patrón otorga prestaciones extralegales o de previsión social, lo cual es común en la industria manufacturera de la región como: las desventajas, los premios por asistencia y puntualidad, se tendría que analizar su tratamiento y ver si exceden los topes de exención que marcan las leyes fiscales.

Dichos márgenes exentos de impuestos de estas prestaciones son muy bajos, los cuales consideramos son insuficientes para el costo de la canasta básica; y el objetivo de que el patrón otorgue estas prestaciones extralegales es para hacer más competitivo y remunerador el salario del trabajador y pueda acceder a un mejor bienestar en el consumo de la canasta básica, por lo cual el patrón otorga importes mayores a los topes exentos de estas prestaciones considerando que habrá un costo por la carga contributiva de dicho excedente.

Del análisis efectuado, puede observarse que a partir de otorgar salarios bajos y prestaciones extralegales hasta por los importes exentos de carga contributiva que señalan las disposiciones fiscales de seguridad social, el ahorro financiero-fiscal es más representativo tanto para el trabajador como para el patrón, como se analizó en su momento. Sin embargo, otorgar salarios superiores a 7 SMG e importes de prestaciones extralegales superiores a los importes exentos establecidos en las leyes laborales y fiscales, el efecto financiero-fiscal no es tan representativo; no hay que perder de vista que la mayoría del universo de trabajadores en México gana menos de siete salarios mínimos; como quedó ejemplificado en éste caso de estudio.

Con respecto a la limitante de hacer deducible solo un importe de las prestaciones de previsión social de acuerdo a las reformas en materia de ISR a partir del ejercicio 2014, varias empresas a la fecha han interpuesto diversos amparos por considerar anticonstitucional esta disposición pues se limita la deducción de pagos que el patrón está realizando en beneficio de sus trabajadores, lo que además de afectar al patrón en su resultado fiscal perjudica también al trabajador, pues al no ser deducible para la empresa esta evitará otorgar este tipo de prestaciones, perjudicando el ingreso por salarios y prestaciones del trabajador, ya que para el trabajador también estaban libres de carga contributiva. La empresa que establece un plan de previsión social

también obtiene beneficios por su implementación como lo es fomentar el compromiso del trabajador con la empresa al sentirse mejor retribuido y respaldado, lo que coadyuvara a la retención del capital humano que ha formado la empresa, aspecto que también se verá afectado con la limitante de deducibilidad de las prestaciones de previsión social al ya no ser otorgados por los patrones.

Consideramos importante el estudio realizado y la ejemplificación del efecto financiero y fiscal de la relación laboral para cuando la empresa estime contratar más trabajadores tener un referente para su presupuesto y determinar en su información financiera las provisiones de sueldos, aguinaldos, vacaciones, prima vacaciones, prima de antigüedad, contribuciones por pagar.

Adicional se presenta una guía de cumplimiento de obligaciones laborales y fiscales (Anexo 2) con los trabajadores para que la empresa y su personal administrativo de las áreas de nóminas, recursos humanos y contabilidad tengan en cuenta para su cumplimiento oportuno evitando con ello posibles demandas laborales o sanciones y multas por parte de las autoridades.

5.2 Recomendaciones:

Adicional a que se consideren las conclusiones anteriores si la empresa estima conveniente hacer una estructura salarial y de prestaciones a sus trabajadores, y para que ésta sea efectiva; debe también tomar en cuenta las variables antes analizadas como: edad promedio de sus trabajadores, estado civil, medio de transporte de los empleados, promedio de dependientes económicos, entre otros; ya que el implementar un cambio en una prestación o implementar una nueva para que ésta sea atractiva o valorada por el empleado le debe apoyar a su contexto personal y economía. Esto a su vez apoya a la empresa a crear un clima organizacional favorable y un sentido de pertenencia de los trabajadores, reduciendo rotación de personal, mayor productividad del trabajador, entre otros aspectos.

La empresa Terminados Rogers, S.A. de C.V. puede otorgar algunos de los siguientes beneficios y los cuales no estarían gravados para efectos de seguridad social e incluso dentro de sus límites de previsión social que señala la LISR tanto para

que no grave impuesto para el trabajador como para la empresa pueda hacer deducible estos pagos para efectos de renta:

1. Incrementar el importe que otorga actualmente de vales de despensa.
2. Otorgar como beneficio el subsidio por incapacidad, en caso de empleados que sean incapacitados por el IMSS por una enfermedad general pagar con salario los tres primeros días de incapacidad que no cubre el Seguro Social en éste tipo de incapacidad.
3. Evaluar el invertir en un servicio de transporte para los empleados, establecer rutas estratégicas de traslado para a hora de entrada y salida en las jornadas de trabajo. Adicionalmente este costo para la empresa sería deducible de impuestos y puede beneficiar evitar ausentismos o retardos en el trabajo, además que apoyaría al trabajador en su economía, al estar obteniendo el premio de puntualidad y asistencia que la empresa otorga y ahorrarle un gasto en traslado al trabajo; esto considerando que se manejan tres turnos de trabajo, más de un 80% de la planta es nivel operativo y su medio de transporte es camión; de acuerdo al resultado que nos demostró las encuestas aplicadas.
4. Establecer otros tipos de apoyos económicos de previsión social como pueden ser:
 - a) Ayuda para compra de útiles escolares, en los meses de agosto y septiembre que inician los ciclos escolares, para los trabajadores que tengan hijos en etapa educativa de primaria y secundaria.
 - b) Ayuda para nacimiento de hijo, para los trabajadores y trabajadoras que tengan un nuevo hijo.
 - c) Ayuda de gastos funerarios, para el personal que tenga el fallecimiento de un familiar directo.

Claro que los siguientes apoyos se tendrán que establecer por las áreas de Finanzas y Recursos Humanos los respectivos controles internos para su otorgamiento: crear la política y procedimiento de aplicación (objetivo de la prestación, requisitos de elegibilidad, monto a pagar, etc.), señalar la documentación comprobatoria a entregar para aplicar la política,

Como lo anterior son estímulos que pueden ayudar a reducir la rotación de personal que tiene la empresa y que implica un costo en capacitación, carga administrativa: selección personal, inducción, altas y bajas al Seguro Social, etc.; e incluso mejorar el clima organizacional, haciendo el paquete de prestaciones a los trabajadores dentro del mercado laboral.

5. Bono de puntualidad y bono de asistencia: nos son prestaciones de previsión social; y están gravados para ISR; sin embargo, el artículo 27 de la LSS establece que no formaran parte del SBC si no excede de 10% del mismo, la empresa ya está otorgando estos pagos y derivado del análisis no están integrando al SBC, la empresa puede incrementar el importe que otorga actualmente por estos conceptos. Por lo tanto, otorgar estas prestaciones no incrementaran las cuotas obrero patronales y al estar gravadas para el trabajador, son completamente deducibles por el patrón.

6. Por la rotación de personal que tiene la empresa no se considera óptimo establecer una prestación como Fondo de Ahorro.

Se ha comentado que la previsión social era un método de planeación beneficioso para los patrones que deducían al cien por ciento estas prestaciones y para los trabajadores pues recibían estas prestaciones libres de impuesto, pero al estar limitada para efectos de ISR actualmente esta deducción ya no resulta tan beneficioso. Ante esta situación se pueden otorgar beneficios que en su caso sean base de contribución para el trabajador, a fin de que el patrón pueda hacer deducibles estas prestaciones a un cien por ciento. Al otorgar prestaciones gravadas al trabajador se deberá hacer la retención de ISR al mismo; pero el trabajador gozará de prestaciones superiores a las que tiene a costa de pagar el impuesto por la parte correspondiente, es un mecanismo que se le debe transmitir al trabajador, el quedarse únicamente con su sueldo y prestaciones mínimas a lo que señalan las leyes, o recibir más prestaciones cambio de una retención sobre esa remuneración recibida.

Algunos ejemplos que se pueden implementar son:

1. Planes de capacitación: si bien la capacitación es una obligación del patrón, puede utilizarse con un doble objetivo, por un lado cumplir con la obligación que marca la LFT, y por otro lado otorgar una prestación al trabajador mediante el pago de un diplomado, una licenciatura, cursos de especialización entre otros. Apoyan al trabajador tanto con colegiaturas como con útiles. Así al ser un gasto obligatorio por ley, el gasto será deducible al cien por ciento, ya que no se trata de previsión social sino de capacitación.
2. Día de descanso por cumpleaños: al trabajador le puede resultar de agrado no ir a trabajar el día de su cumpleaños, otorgarle el día como un permiso con goce de sueldo, y no generaría un costo adicional ni para el trabajador ni la empresa.
3. Elevar el monto de las contraprestaciones establecidas en LFT: En lugar de otorgar 15 días de aguinaldo se pudieran otorgar 20, en lugar de 6 días de vacaciones por el primer año de trabajo 8 días, en vez de 25% de prima vacacional otorgar 30%, todas estas prestaciones superiores a las de la ley influyen en que el trabajador sienta que vale más su trabajo y no buscar otras opciones laborales.
4. Establecer otros tipos de apoyos, que serían integrable a la base gravable para el pago de contribuciones, pero que pueden mejorar el clima organizacional, productividad y competitividad entre los trabajadores, mejorar procesos de producción, reducir costos (eliminar desperdicios, optimizar materia prima), entre estos tipos de conceptos pueden considerarse:
 - a) Premio por mejor idea (incentivar a los trabajadores a que presenten mejoras dentro del área de trabajo, para mejorar procesos de trabajo, el trabajo en equipo, entre otros; remunerándolos económicamente).
 - b) Vales de comida, boletos para cine (incentivar la participación de los trabajadores y calidad y esmero en su trabajo premiándolos con la entrega de vales o boletos que adquiera la empresa y los empresas puedan canjearlos en ciertos comercios, elevando su nivel y calidad de vida).

- c) Premio a mejor equipo de trabajo (incentivar el trabajo en equipo de los trabajadores, señalando ciertas reglas y métricas de trabajo por los supervisores a sus grupos de trabajo y el grupo de trabajadores que logre las mismas será beneficiado con: la organización de una carne asada para el supervisor y su grupo de trabajo ganador, con el pago de una comida, con un bono económico adicional, por ejemplo).

Anexos.

1. Encuesta

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
COORDINACIÓN DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN**

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Instrucciones: Conteste las siguientes preguntas y en las que corresponda subraye la opción que considere la más adecuada

I. DATOS PERSONALES

1. PUESTO:

2. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA:

3. ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO:

4. EDAD:

5. SEXO: Femenino_____ Masculino_____

6. ESTADO CIVIL:

A) Soltero B) Casado C) Viudo D) Unión Libre

7. NIVEL ESTUDIOS:

A) No tiene B) Primaria C) Secundaria D) Preparatoria E) Profesional
F) Posgrado

8. VIVE EN:

A) Casa propia B) Con familiares C) Renta

9. MEDIO DE TRANSPORTE:

A) Carro propio B) Camión C) Otro_____ (especifique)

II DATOS SALARIOS Y PRESTACIONES

10. NIVEL DE INGRESO SALARIAL MENSUAL:

A) \$2,000 a \$5,000 B) \$6,000 a \$10,000 C) \$11,000 a \$15,000 D)
\$16,000 ó más

11. NÚMERO DE DEPENDIENTES ECONÓMICOS:

- A) 0 B) 1 A 2 C) 3 A 5 D) MÁS DE 5

12. SUS GASTOS MENSUALES ASCIENDEN A:

- A) \$5,000 B) \$10,000 C) \$15,000 D) Mas

13. SU DESCUENTO DE IMPUESTO POR SALARIOS CONSIDERA ES:

- A) Justo B) Poco C) Mucho

14. DE LAS PRESTACIONES Y BENEFICIOS QUE ACTUALMENTE RECIBE CUAL VALORA MÁS:

- A) Vale Despensa B) Bono Puntualidad C) Otro: _____

15. QUE PRESTACIÓN O BENEFICIO LE GUSTARIA RECIBIR EN ESTA EMPRESA:

- A) Fondo de ahorro B) Ayuda Transporte C) Más Vale Despensa D) Otro: _____

16. CONSIDERA ADECUADO SU SALARIO AL PUESTO QUE DESEMPEÑA:

- A) Si B) No

III AMBIENTE LABORAL

17. RECIBE CAPACITACIÓN:

- A) Si B) No

18. CONOCE LA DESCRIPCIÓN DE SU PUESTO:

- A) SI B) No

19. EVALUAN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO:

- A) Si B) No

20. LE DAN A CONOCER EL RESULTADO DE SU EVALUACIÓN:

- A) Si B) No

21. COMO CONSIDERA EL AMBIENTE DE TRABAJO:

- A) Excelente B) Bueno C) Regular D) Malo

BIBLIOGRAFÍA

- Cervantes Nieto, H. (2013). Análisis integral y comentarios prácticos a las reformas laborales 2014, México: ISEF.
- Código Fiscal de la Federación (2014). México: THEMIS
- Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (2015). Bases especiales de cotización ante el IMSS. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Corominas Joan B (1997), Diccionario Etimológico de la Lengua Española, Madrid, Gredos.
- Cueva, Mario de la (2005), El nuevo derecho mexicano del trabajo. México: Editorial Porrúa.
- De la Vega Ulibarri, Angel (2004) y Velázquez Moreno, Narciso (2004). Cuestionamientos relevantes sobre el Salario. México: Dofiscal Editores.
- González, Héctor (2013). Puntos finos sobre Seguro Social. México: Editorial ISEF.
- Ley del Impuesto sobre la Renta (2014). México: THEMIS.
- Ley Federal del Trabajo (2014). México: THEMIS.
- Ley del Seguro Social (2014). México: THEMIS.
- Ley de Hacienda Del Estado de Baja California (2012). México.
- Méndez, Ricardo (2014). Derecho Laboral, un enfoque práctico. México: McGrawHill.
- Pérez Chávez, Fol Olguín (2013). Manual para el control integral de la nómina, México: Tax,

- Pérez Chávez, Fol Olguín (2013). Previsión social: Guía práctica laboral, fiscal y de seguridad social, México: Tax.
- Pérez Chávez, Fol Olguín (2014). Sueldos y salarios, Personas Físicas Guía práctica. México: Tax.
- Salazar Olmos, Eduardo (2012). Integración de Salarios, Ley del Seguro Social y Ley Federal del Trabajo. México: Editorial PAC.

Obligaciones Periódicas

Obligación	Plazo	Fundamento Legal
Comunicar las altas y bajas de los trabajadores en el IMSS	Cinco días hábiles siguientes al inicio o término de la relación laboral.	Arts. 15, fracción I, de la LSS y 45 y 57 del Racfer
Presentar al instituto las modificaciones de salarios	1. Si se trata de salarios fijos, la modificación deberá realizarse en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario.	Arts. 15, fracción I, 30 y 34 de la LSS.
	2. En el caso de los salarios variables, la modificación deberá efectuarse dentro de los primeros cinco días hábiles de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.	
	3. Cuando se trate de salarios mixtos, si se modifican los elementos fijos del salario, el aviso de modificación deberá presentarse en los primeros cinco días hábiles siguientes a la fecha en que cambie el salario; asimismo, cuando se modifiquen los elementos variables del salario, el cambio deberá presentarse en el plazo que se precisa anteriormente	
Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS, -son las correspondientes a los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, y guarderías y prestaciones sociales.	Las cuotas mensuales que se enteran al IMSS de manera mensual a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente.	Art. 15 - Ley del Seguro Social
Retener al trabajador las cuotas que correspondan cubrir.	Cada que se efectúa el pago de salarios a los trabajadores	Art. 38 de la LSS
Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos de los trabajadores, además de cualquier otro dato que exijan la LSS y sus reglamentos	Los patronos deberán conservar dichos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha	Art. 15, fracción II, de la LSS.
Informar a los trabajadores sobre las aportaciones realizadas a la cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.	Cada que se realiza bimestralmente esta aportación.	Art. 180 de la LSS.

Obligaciones en materia de riesgos de trabajo

Obligación	Plazo	Fundamento Legal
Notificar al IMSS los accidentes o las enfermedades de trabajo.	En cuanto acontezca el siniestro.	Arts. 51, de la LSS
Presentar la revisión anual de la siniestralidad y determinar la prima en el seguro de riesgos de trabajo		
Actualizar en el SUA la prima en el seguro de riesgos de trabajo aplicable	A más tardar el primer día hábil del tercer mes del año que se trate.	Art. 74 de la LSS.

Obligaciones en materia de outsourcing

Obligación	Plazo	Fundamento Legal
Comunicar trimestralmente ante la subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario, respectivamente.	Dentro de los primeros 15 días hábiles de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate.	Art. 15-A de la LSS.
El outsourcing deberá incorporar por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el IMSS.	Es de observar que no se precisa un plazo para el cumplimiento de esta obligación; sin embargo, se recomienda efectuarlo dentro de los primeros 15 días hábiles de enero, abril, julio y octubre.	

Otras obligaciones

Obligación	Plazo	Fundamento Legal
Proporcionar al IMSS los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas en la LSS y sus reglamentos	Cuando se encuadre en el supuesto	Art. 15, fracción IV, de la LSS.
Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto, las que se sujetarán a lo establecido en la LSS, el CFF y sus reglamentos.	Cuando se encuadre en el supuesto	Art. 15, fracción V, de la LSS.
Comunicar al IMSS la suspensión, reanudación, cambio o término de actividades, clausura, cambio de nombre, denominación o razón social, domicilio o de representante legal, sustitución patronal, fusión, escisión o cualquier otra circunstancia que modifique los datos proporcionados al instituto,	cinco días hábiles contado a partir de que ocurra el supuesto respectivo.	Arts. 15, fracción I, de la LSS, y 16 del Racfer.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Obligaciones Periódicas

Obligación	Plazo	Fundamento Legal
Pago de Salario Es la remuneración que se le entrega al trabajador por el trabajo desempeñado en la fecha o el lugar convenido o acostumbrado, misma que se puede fijar por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.	Unidad de tiempo acordada por contrato.	Arts. 82 y 83 de la LFT.
Pago de horas extras Deberá realizarse cuando se prolongue la jornada laboral por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. El pago de las horas extra se hará con 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada; en caso de que se exceda de las nueve horas extra permitidas, el patrón deberá pagar al trabajador el tiempo excedente con 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la LFT.	Cuando nazca la obligación por la relación de trabajo.	Arts. 66, 67 y 68 de la LFT.
Días de descanso. Deberá concederse a los trabajadores un día de descanso semanal con goce de salario íntegro por cada seis días laborados.	Cuando nazca la obligación por la relación de trabajo.	Art. 69 de la LFT.
Pago de la prima dominical. La LFT dispone que el patrón deberá procurar que el día de descanso semanal sea en domingo; por lo que si los trabajadores prestan sus servicios en ese día, tendrán derecho a una prima adicional de 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.	Cuando nazca la obligación por la relación de trabajo.	Art. 71 de la LFT.
Pago de descansos laborados. La LFT menciona que los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso; sin embargo, si por alguna razón se quebranta esa disposición el patrón deberá retribuir al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el servicio prestado.	Cuando nazca la obligación por la relación de trabajo.	Art. 73 de la LFT.
Pago por laborar en días festivos. Cuando los trabajadores laboren en los días festivos previstos en el artículo 74 de la LFT, tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el servicio prestado.	Cuando nazca la obligación por la relación de trabajo.	Art. 75, segundo párrafo, de la LFT.
Expedir constancia de días laborados. Por lo general, esta obligación se cumple con la entrega del recibo de nómina que el trabajador firma de recibido al momento de cobrar su salario, y que incluye, entre otros datos, el periodo de pago, las percepciones, las deducciones aplicadas al salario y la retención de impuestos.	A solicitud de los trabajadores, el patrón estará obligado a expedir una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido cada 15 días.	Art. 132, fracción VII, de la LFT.
Proporcionar herramientas de trabajo. Otorgar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo; se deberán dar de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.	Cuando nazca la obligación por la relación de trabajo.	Art. 132, fracción III, de la LFT.

Obligación	Plazo	Fundamento Legal
Los trabajadores con contratos por temporada también tendrán derecho al aguinaldo, solamente que en proporción al tiempo laborado.	Dicha obligación deberá cubrirse antes del 20 de diciembre de cada año, es decir, a más tardar el 19 de diciembre, considerando que los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicios tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del aguinaldo, conforme al tiempo que hubieran trabajado.	Arts. 39-A, 39-B, 39-E, 39-F y 87 de la LFT.
Otorgar a los trabajadores un periodo anual de vacaciones. Los trabajadores con más de un año de servicios tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas, que se otorgarán de acuerdo con la antigüedad que se tenga en la empresa.	El periodo vacacional no podrá ser inferior a seis días laborables y se aumentará en dos días hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios; y después del cuarto año aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.	Arts. 76, 39-A, 39-B, 39-E, 39-F y 179 de la LFT.
Los trabajadores con contratos por temporada también tendrán derecho a un periodo de vacaciones, sólo que en proporción al tiempo laborado. Asimismo, el periodo de los trabajadores con contratos de capacitación inicial o sujetos a periodo de prueba también se tomará en cuenta para el otorgamiento de las vacaciones.		
Pago de prima vacacional. Los trabajadores deberán recibir el pago de una prima vacacional no menor al 25% sobre los salarios que les corresponda durante el periodo de vacaciones.	Cuando nazca la obligación por el pago de vacaciones.	LFT, Artículo 80

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Obligación	Plazo	Fundamento Legal
Retención y entero de impuestos por el patron, quienes hagan pagos por los conceptos de salarios estan obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendran el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.	De forma mensual a más tardar el día 17 del siguiente mes a su retención.	Artículo 96 de LISR
Inscribir al Registro Federal de Contribuyentes (RFC) al trabajador.	Cuando sea necesario inscribir a un trabajador que no cuente con RFC.	LISR Artículo 117

Obligación	Plazo	Fundamento Legal
Realizar el cálculo anual de los trabajadores que hayan laborado todo el ejercicio.	A más tardar el 31 de diciembre de dicho ejercicio.	LISR Artículo 97.
Elaborar y entregar nómina en formato Comprobante Fiscal Digital (CFDI).	En la fecha en que se realice la erogación correspondiente.	LISR, Art. 99 Fracción III

Obligacion	Plazo	Fundamento Legal
Declaración informativa	Anualmente, a mas tardar 15 de febrero	LISR Artículo 118, Fracción III

LEY DEL INFONAVIT
REGLAMENTO DE INSCRIPCIÓN PAGO DE APORTACIONES Y ENTERO DE DESCUENTOS DEL INFONAVIT (RIPAEDI)

Obligaciones Periódicas

Obligación	Plazo	Fundamento Legal
Determinar y enterar el monto de las aportaciones de 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio	Cuando se pague el salario correspondiente al trabajador.	Arts. 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, y 30, fracción IV, del RIPAEDI.
Efectuar la retención al salario de los trabajadores de los descuentos para la amortización de los créditos de vivienda.	El pago de las aportaciones de vivienda y de las amortizaciones a los salarios de los trabajadores se entregará de manera bimestral	Arts. 29, fracción III, de la Ley del Infonavit, y 30, fracción IV, del RIPAEDI.

Otras obligaciones en materia de Infonavit

Obligación	Plazo	Fundamento Legal
Proporcionar al Infonavit los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.	Cuando se encuadre en el supuesto.	Art. 29, fracción IV, de la Ley del Infonavit.
Proporcionar al instituto la información para la individualización de las cantidades correspondientes a cada trabajador, en relación con las aportaciones de vivienda y amortizaciones de los créditos que otorga el Infonavit.	Cuando se encuadre en el supuesto.	Art. 30., fracción V, del RIPAEDI.
Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto, las que se sujetarán a lo establecido en la Ley del Infonavit, el CFF y sus reglamentos.	Cuando se encuadre en el supuesto.	Art. 29, fracción V, de la Ley del Infonavit.