

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



ANÁLISIS INTEGRAL DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

**Tesis para obtener el grado de
MAESTRO EN CONTADURÍA**

**Presenta:
LILIA PATRICIA GARCÍA HERNÁNDEZ**

**DIRECTOR DE TESIS:
M. A. G DANIEL MUÑOZ ZAPATA**

DEDICATORIAS

A MIS PADRES

*José Trinidad García González
María del Consuelo Hernández Ramírez*

Por el amor y el apoyo que siempre me han entregado

A MI HERMANA

L.A.E Y C.P *Gloria Elena García Hernández
Por ser mí ejemplo a seguir*

AGRADECIMIENTOS

Agradezco

C.P.C. José Alberto Mejía Garduño,

C.P. María Ivett Cervantes López,

Lic. Ricardo Joel López Herrera y

C.P.C. Leobardo Tenorio Chávez

Por su apoyo para la realización de esta tesis.

MC. Elizabeth García Espinoza

y al **MAG** Daniel Muñoz Zapata

quienes leyeron este documento

y me indicaron un sinnúmero de

mejoras para darle forma a esta tesis.

RESUMEN

Uno de los factores primordiales para el desarrollo de cualquier país es la calidad del nivel de vida que alcancen sus integrantes, y uno de los aspectos determinantes de este nivel de vida es la expresión del hombre a través del trabajo.

El trabajo es asimismo, la forma mediante la cual el hombre logra satisfacer sus necesidades no-solo primarias de orden físico, sino también aquellas de orden psico-social que se refieren a la seguridad y estabilidad de interrelación con sus semejantes.

Consciente de la problemática y complicaciones que reviste hoy el adecuado manejo de los salarios y prestaciones, desde el punto de vista del cumplimiento de las normas, procedimientos y cálculos establecidos en las legislaciones mexicanas como son Ley Federal de Trabajo, Ley del Impuesto sobre la Renta, Ley del Seguro Social, Ley del Instituto Nacional de Vivienda y Ley de Hacienda del Estado de Baja California.

La previsión social es sin lugar a duda, uno de los conceptos que más controversias y dificultades genera en el campo de la aplicación de la Ley del Impuesto sobre la Renta dada la amplitud de prestaciones que puedan otorgarse, el nombre que se les designa, la forma de calcularlas y su mecánica de aplicación.

Fue hasta el año del 2002 cuando la previsión social obtuvo su definición en el artículo 8 último párrafo de la Ley de Impuesto Sobre la Renta. Definición tan amplia que cualquier concepto podría ser previsión social.

El contenido de esta tesis muestra un análisis de los conceptos que se pueden incluir dentro de un plan de previsión social, revisando la normatividad fiscal vigente proponiendo una guía práctica para la implementación del mismo a través de la ejemplificación de los procedimientos de deducibilidad de cada uno de los conceptos que integran un plan de previsión social destacando los beneficios fiscales y laborales que reciben los trabajadores, cómo también demostrar a las empresas que con un adecuado plan de previsión social de acuerdo a las necesidades de cada empresa los costos financieros no son tan altos en comparación con los beneficios que se obtienen al estabilizar el área laboral.

Índice

	Página
DEDICATORIAS	
AGRADECIMIENTOS	
RESUMEN	
 CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	7
1.2 Objetivos de la investigación	8
1.3 Justificación	8
1.4 Metodología	9
1.5 Definición de términos	10
1.6 Conceptos que integran la previsión social	12
 CAPÍTULO II. FUNDAMENTOS LEGALES DE LA PREVISIÓN SOCIAL	
2.1 Fundamentos de la previsión social	16
2.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos de Mexicanos	16
2.1.2 Ley Federal del Trabajo	19
2.2 Aspectos fiscales	21
2.2.1 Ley de Impuesto Sobre la Renta	24
2.2.2 Ley de Instituto Mexicano del Seguro Social e INFONAVIT	36
2.2.3 Ley de Hacienda del Estado de Baja California	39
2.3 Aspectos administrativos	40
2.3.1 Principales recomendaciones antes de elaborar un plan	40
2.3.2 Características del plan de previsión social	41
2.3.3 Aspectos que se deben de considerar para otorgar prestaciones	42
2.3.4 Estudios básicos que se deben de considerar antes de otorgar beneficios adicionales al salario	44
2.3.5 Formato de un plan de previsión social	45

CAPÍTULO III CASOS PRÁCTICOS SOBRE EL COSTO FINANCIERO DE LA PREVISIÓN SOCIAL

3. Casos prácticos

3.1. Análisis de los costos fiscales de las remuneraciones al personal sin contar con un plan de previsión social.	51
3.2. Análisis de los costos fiscales de las remuneraciones al personal al contar con un plan de previsión social moderado.	53
3.3. Análisis de los costos fiscales de las remuneraciones al personal al contar con un plan de previsión social agresivo.	60

RESULTADOS Y CONCLUSIONES 66

FUENTES CONSULTADAS 70

ANEXOS

1.1 Nómina supuesto (A) sin previsión social	72
1.2 Determinación del Impuesto Sobre la Renta Semanal del supuesto (A)	73
1.3 Determinación del Seguro Social supuesto (A)	78
1.4 Cédula de cálculo de vacaciones y aguinaldo supuesto (A)	88
1.5 Determinación de I.S.R por vacaciones y aguinaldo supuesto (A)	89
2.1 Nómina supuesto (B) con previsión social moderada	99
2.2 Cálculo del Impuesto Sobre la Renta Semanal del supuesto (B)	100
2.3 Determinación del Seguro Social supuesto (B)	104
2.4 Cédula de vacaciones y aguinaldo supuesto (B)	115
2.5 Determinación de I.S.R por vacaciones y aguinaldo	116
3.1 Nómina supuesto (C) con previsión social agresiva	125
3.2 Cálculo de Impuesto Sobre la Renta	126
3.3 Determinación del Seguro Social supuesto (C)	130
3.4 Cédula de vacaciones y aguinaldo supuesto (C)	145
3.5 Determinación de I.S.R por vacaciones y aguinaldo	146
4.1 Comparativo semanal de nómina supuestos (A, B y C)	158
4.2 Comparativo semanal de nóminas supuestos (A vs. B)	159
4.3 Comparativo de cargas fiscales semanales supuestos (A VS B)	160
4.4 Comparativo de cargas fiscales semanales supuestos (A VS C)	161
4.5 Comparativo anual de los tres supuestos(A, B, C) por trabajador	162
4.6 Comparativo semanal de los tres supuestos(A, B, C) por trabajador	168
4.7 Comparativo anual global de los tres supuestos (A, B, C)	175
4.8 Comparativo semanal global de los tres supuestos (A, B, C)	177

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Todos los empleadores en México, grandes o pequeños pueden otorgar beneficios tanto económicos como sociales a trabajadores, sin que con eso dañe la economía de la empresa; obteniendo como resultado una motivación al trabajador creando un ambiente laboral estable.

Muchas veces nos preguntamos “¿Cómo se puede lograr esto? “, Una de las soluciones es la implementación de un plan de previsión social de acuerdo a la empresa.

Existen empresarios mexicanos que prefieren ofrecer a sus trabajadores dinero fuera de cálculo de nómina, registrarlos ante otros regímenes fiscales (como por ejemplo: Comisionista, honorarios asimilables a salarios) con el fin de “ayudar “, logrando en la mayoría de los casos una inseguridad laboral por parte del trabajador y contingencia por parte de la empresa con este tipo de prestación de servicios ante las autoridades laborales, y fiscales.

Las razones que motivan la anterior actuación por parte de los empleadores, principalmente son:

1. - Las lagunas existentes en la formalidad de cómo se implementa un plan de previsión social.
2. - Las cargas administrativas que se generan por el desconocimiento de cómo manejar correctamente el plan.
3. - La lucha con las autoridades fiscales a causa de la deducción de los conceptos que integran un plan porque no se encuentra estructurado o diseñado correctamente.
4. - El tener un plan de previsión social obsoleto, disfuncional a consecuencia de que no se ha actualizado.

En la actualidad se encuentra mucho material respecto al tema, pero la mayoría se inclina a la deducción de los conceptos que puedan integrar un plan de previsión social, existe poco material sobre la forma de implementar un plan de previsión social de acuerdo a las necesidades de cada empresa, para que realmente se logre el objetivo de crear un ambiente laboral más estable.

A través de este caso de estudio, se abordará el tema en forma clara indicando los pasos a seguir para la implementación de un plan de previsión social, analizando tanto el tratamiento legal como el sustento fiscal del mismo.

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

- Demostrar que los costos financieros y administrativos al contar con un plan de previsión social no son tan elevados en comparación con los beneficios fiscales que se obtienen y el crear ambiente laboral más estable.
- Proponer una guía práctica para la implementación de un plan de previsión social.
- Ejemplificar los procedimientos de deducibilidad de los conceptos que integran un plan de previsión social.
- Destacar los beneficios fiscales y laborales derivadas de la previsión social.

1.2 JUSTIFICACIÓN

En la actualidad existe gran variedad de material respecto al tema, del cual solo se enfocan a la deducción de los conceptos que los integran un plan de previsión social.

El motivo de la presentación de este estudio fue eliminar las lagunas existentes en la formalidad de la implementación del plan, dar el conocimiento de cómo administrativamente se llevará a cabo, y actualizar fiscalmente los conceptos que lo integran.

A través de este estudio se propone mostrar el seguimiento para obtener los beneficios fiscales y laborales actualizados al emprender y mantener un adecuado plan de previsión social logrando con ello un ambiente laboral más estable, no dañando la economía de la empresa.

En los últimos años, los trabajadores mexicanos se han encontrado en situaciones de crisis económicas, han sufrido de un fuerte demérito de la compensación que perciben por su trabajo, lo cual ha motivado que estas compensaciones o remuneraciones tengan por necesidad adecuarse a la actualidad económica en una forma evolutiva.

Una de esas formas de compensación a los trabajadores es otorgarles prestaciones de previsión social, las cuales elevan los conceptos del ingreso total del trabajador, a través de proporcionarle una serie de beneficios íntimamente ligados con las necesidades de seguridad, salud, resolución de necesidades básicas y elevación de la personalidad en nivel cultural, no-solo del trabajador sino también de sus familiares o dependientes económicos.

La previsión social tiene sus antecedentes en la edad media, la previsión social se incrementa con las guildas (Organizaciones medievales de productores y comerciantes o de artesanos asociados con otros de la misma profesión para protegerse recíprocamente) (Diccionario Larousse ilustrado, marzo 1984, Pág.525) y las cofradías o hermandades, que en la España medieval se convirtieron en montepíos. (Establecimiento de caridad público o privado) (Diccionario Larousse ilustrado, marzo 1984, Pág.668) Como no se tuvo el suficiente respaldo oficial, surgieron entonces las instituciones de seguros.

La previsión social fue el primer intento de la sociedad contra el Estado y el capital en la eterna lucha que se han sostenido en el terreno económico – político con el fin de reivindicar a la clase trabajadora.

En la historia de la humanidad la seguridad en todos los aspectos ha sido buscada por el hombre. Seguridad de su vida, de sus derechos y de todo lo que le pertenece. Esta seguridad pretendió cubrirla con la previsión social.

En la época primitiva consistió en conservar o reservar los artículos de primera necesidad en las épocas de abundancia para las épocas de carencia.

Así nace el ahorro que solo las personas que tenían recursos económicos podían realizar el ahorro y por ende, no logran hacerlo los pobres.

El primer antecedente de previsión social en el ámbito de la seguridad social se da en Alemania en 1883.

En México se crearon el mutualismo y el cooperativismo

En los tiempos modernos, la previsión social se desenvuelve a través de las cajas de ahorro, las mutualidades y asociaciones de seguros que son verdaderas instituciones de previsión social.

1.4 METODOLOGÍA

Esta tesis fue realizada a través de una revisión de las diversas fuentes documentales existentes en la actualidad sobre las remuneraciones al personal, mostrando a través de casos prácticos, y dando las explicaciones pertinentes de los conceptos y las deducciones fiscales acordes con las legislaciones vigentes, construyendo el camino más práctico para la elaboración de un plan de previsión social.

Para enriquecer este caso de estudio se aplicó entrevistas a tres profesionales de la Ciudad de Tijuana, Baja California, el Contador Público José Alberto Mejía Garduño, la Licenciada en Administración de Empresas y Contador Público Gloria Elena García Hernández y el Licenciado en Derecho

Laboral Héctor Ricardo Canales Ramírez otorgando los enfoques necesarios que se toman de acuerdo a su profesión sobre el mismo objetivo.

A través de la ejemplificación que generó, se otorga una guía práctica que al leer esta tesis se informe paso a paso la implementación del plan de acuerdo a la capacidad administrativa de cada empresa.

1.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Aguinaldo.- Derecho anual que deberá de pagarse a los trabajadores antes del día veinte de Diciembre, equivalente a 15 días de salario por lo menos. (Artículo 87 Ley Federal del Trabajo)

Empresa.- Unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios (Artículo 16 Ley Federal del Trabajo)

Establecimiento.- Unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. (Artículo 16 Ley Federal del Trabajo)

Hora extra.- Tiempo extraordinario que el trabajador labora después de la jornada de trabajo (Artículo 68 Ley Federal del trabajo)

Jornada de trabajo.- Tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para presentar su trabajo. (Artículo 58 Ley Federal del Trabajo)

Participación de los trabajadores en las utilidades.- Los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la comisión nacional para, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. (Artículo 117 Ley Federal del Trabajo)

Patrón.- Persona física o moral particular o de derecho público, que utiliza los servicios en forma subordinada de una o más personas. (Artículo 10 Ley Federal del Trabajo)

Previsión social.- Erogación efectuada por los patrones a favor de los trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presente o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento de su calidad de vida en la de su familia. (Párrafo cuarto del Artículo 8 Ley de Impuesto Sobre la Renta)

Prima de antigüedad.- Importe de doce días de salario por cada año de servicios que se les pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente con quince años de servicios. (Artículo 162 Ley Federal de Trabajo)

Prima dominical. - Los trabajadores que presten servicios en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (Artículo 71 Ley Federal del Trabajo)

Prima vacacional.- Porcentaje no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones (Artículo 80 Ley Federal del Trabajo)

Salario.- Retribución que deba pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (Artículo 82 Ley Federal del Trabajo) Se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria, No se consideraran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones. (Artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo)

Salario mínimo.- Cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo (Artículo 90 Ley Federal del Trabajo)

Subordinación.- Poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. (Artículo 134, Fracción III, Ley Federal del Trabajo)

Trabajo.- Toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio. (Párrafo dos del Artículo 8 Ley Federal del Trabajo)

Trabajador.- Persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. (Artículo 8 Ley Federal del Trabajo)

Trabajador de confianza.- Persona que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. (Artículo 9 Ley Federal del Trabajo)

Vacaciones.- Dentro de un periodo anual el trabajador tiene derecho de disfrutar de días de descanso que en ningún caso podrán ser inferiores a seis días laborales y aumentaran dos días hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios. (Artículo 76 Ley Federal al Trabajo)

1.6 CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA PREVISIÓN SOCIAL

La previsión social es una parte del derecho del trabajo, dinámico y cambiante de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora y a las políticas que sobre el particular dicten las autoridades competentes, es decir la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (Ledesma, 2003:1)

El concepto de previsión social no resulta fácil, derivado principalmente, a la inexistencia clara de disposición legal que la defina, sin embargo la doctrina como los tribunales y últimamente la Ley de Impuesto Sobre la Renta, en cierta medida, se ha resuelto esta laguna jurídica al emitir criterios y resoluciones al respecto. La doctrina como fuente formal del derecho fiscal debe entenderse para nuestro estudio como un conjunto de conceptos, definiciones, críticas y opiniones vertidas por especialistas en la materia acerca de los diversos temas que la componen a través de libros, artículos, ensayos, editoriales, conferencias, cursos de actualización y demás medios de difusión permanente del pensamiento.

En el diccionario jurídico mexicano se conceptualiza y desarrolla el tema de previsión social en los siguientes aspectos relevantes al presente estudio": PREVISION SOCIAL.El conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas. Métodos dirigidos a satisfacer necesidades futuras a consecuencia de circunstancias que no puedan advertirse o evitarse. Apoyo económico otorgado a obreros y empleados, así como de sus familiares, de sobrevenir la falta de medios para subsistir por medios naturales o involuntarios derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, ancianidad o fallecimiento. Para el doctor Mario de la Cueva la previsión social se contrae a "las formas a través de las cuales, mediante, el empleo de recursos presentes, se garantiza un interés futuro."(Ledesma, 2003:278)

Mario de la Cueva, al respecto nos dice: La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que devengue un buen trabajo, cuida de su integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recogen en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo.

La previsión social no puede tener contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época, dependerán de la intensidad de la política social que persiga el Estado y las relaciones obrero- patronales. " (De la Cueva, 1994: 3)

“La previsión social es la política y las instituciones que se proporcionen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarles una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia. La previsión social tiene un doble concepto: primeramente es una norma política social, superación del estado liberal o si se prefiere, es la conducta del estado que procura la realización del bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajador; la previsión social pertenece a la entraña misma del derecho del trabajo; y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana.” ” (De la Cueva, 1994: 4)

El Doctor Francisco José Martoni menciona: “La seguridad social es un sinónimo de bienestar, salud, ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y previsión. Es la lucha contra la miseria y la desocupación.

En fin, es la elevación de toda personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparando todos los riesgos fundamentales: Pérdida de capacidad del trabajo (enfermedad, vejez, accidentes); pérdida del salario (paro forzoso), invalidez, procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia”

Fue hasta el año de 2002, cuando se define en forma económica a la previsión social como:

Conjunto de reglas que llevan a una elevación del nivel económico social físico y cultural o integral del trabajador que se proporciona por los patrones para estos fines y que no constituyen una remuneración a los servicios, que no se otorgan en función de los servicios prestados sino para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo Psicológico -físico y social del trabajador. (Artículo 8 Ley de Impuesto Sobre la Renta.

El Artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo dice”: Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”.

De acuerdo al párrafo cuarto del artículo 8 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta nos indica que se considera previsión social a las erogaciones efectuadas por los patrones en favor de sus trabajadores y que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes y futuras, así como otorgar beneficios tendientes a la superación física, social y cultural que permita el mejoramiento de calidad de vida del trabajador y su familia.

Otro concepto más de previsión social nos indica que es toda prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios,

tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral, esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral. La definición anterior se fundamenta en lo siguiente:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Seminario Judicial de la federación y su Gaceta

Tomo: III, Enero de 1996 Tesis: 1,3.A. J/5 Pagina: 203

RENTA, IMPUESTO SOBRE LA, GASTO DE PREVISION SOCIAL.CONCEPTO.Tomando en cuenta lo dispuesto por los artículos 20, fracción VII y 26, fracción VII, de la ley del Impuesto sobre la renta en vigor para el ejercicio de 1975, en relación con él articula 50 fracción II, inciso b) del mismo ordenamiento legal, por gasto de previsión social a cargo de una empresa, debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social económica, cultural integral, esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social cultural e integral.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.

Amparo directo 843/77 Embotelladora de Reynosa S.A. 29 de Noviembre de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: **Sergio Hugo Chapital Gutiérrez.**

Revisión fiscal 913/95. Ingeniería al Servicio de la Informática y Computación S.A. de CV (Recurrente: Secretaria de Hacienda y Crédito Publico).1º de Junio de 1995.Unanimidad de votos. Ponente: **Carlos Alfredo Soto Villaseñor.** Secretaria: **Silvia Elizabeth Morales Quezada.**

Revisión fiscal 1213/95.Jacobo Kluchnik, SC. (Recurrente: Secretario de Hacienda y Crédito Publico y otras autoridades).23 de junio de 1995.Unanimidad de votos. Ponente: **Fernando Lanz Cárdenas.** Secretaria: **Lourdes Margarita García Galicia.**

Revisión fiscal 1333/95. Maria Nirsa Gallareta Amaro (Recurrente: Secretario de Hacienda y Crédito Publico y otra autoridad).14 de Julio de 1995.Unanimidad de votos. Ponente: **Margarita Beatriz Luna Ramos.** Secretario: **Jesús García Vilchis.**

Revisión fiscal 1413/95.Multiservicios Empresariales SA de CV (Recurrente: Secretaria de Hacienda y Crédito Publico y otra) 3 de Agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: **Fernando Lanz Cárdenas.** Secretaria: **Maria Antonieta Torpey Cervantes.**

A continuación se presenta un cuadro sinóptico de las principales prestaciones y el ámbito de desarrollo Psicológico -físico y social que motiva al trabajador al otorgar este tipo de prestaciones:

PRINCIPALES PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL:

Concepto	Superación			
	Económica	Social	Cultural	Física
◦ Despensa	X			
◦ Seguros de vida	X			
◦ Jubilaciones	X			
◦ Pensiones	X			
◦ Guarderías infantiles	X			
◦ Propinas	X			
◦ Compensaciones por viajes	X			
◦ Vales de gasolina	X			
◦ Vales de restaurante	X			
◦ Fondo de ahorro		X		
◦ Seguros de gastos médicos mayores		X		
◦ Seguro contra daños		X		
◦ Gastos funerales		X		
◦ Becas		X		
◦ Ayuda para útiles escolares		X		
◦ Ayuda para uniformes escolares		X		
◦ Ayuda para renta casa-habitación		X		
◦ Ayuda para gastos de matrimonio		X		
◦ Ayuda para transporte		X		
◦ Ayuda por nacimiento de hijos de trabajadores		X		
◦ Canasta navideña		X		
◦ Becas para hijos de trabajadores		X		
◦ Servicio de comedor		X		
◦ Taller de lectura y redacción			X	
◦ Apoyo para actividades culturales			X	
◦ Fondo al deporte				X
◦ Equipo para beisball, voliball, golf, etc.				X
◦ Cuotas para clubes deportivos				X
Entre otros de naturaleza análoga (Art. 109, f VI LIMPUESTO SOBRE LA				
◦ RENTA	X	X	X	X

CAPITULO II FUNDAMENTOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL

2.1 FUNDAMENTOS LEGALES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Antes de empezar hablar sobre la previsión social y lo que se integra en ella, se debe de dar una introducción a los fundamentos legales, ya que al no existir el aspecto laboral, no tendría la existencia de la previsión social, a continuación se realizará un breve análisis respecto a los aspectos laborales que se involucran con el tema.

2.1.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La previsión social en nuestro país ha alcanzado un notable desarrollo no obstante los factores negativos que en ocasiones se han presentado para disfrutar su implantación y su desenvolvimiento. Desde principios del siglo la preocupación por asegurar la vida de los trabajadores dio origen a las primeras reglamentaciones laborales. Históricamente, antes de surgir el derecho del trabajo en México, surgieron leyes que impulsaron el mutualismo. La seguridad social incipiente y los primeros derechos sociales. Estos se afirmaron en la Constitución de 1917 con la inclusión, dentro de sus normas, de artículos tan importantes como el 27, el 28 y el 123, asombro de legisladores de otros países y otras latitudes. Es en texto de estas disposiciones constitucionales donde esta la base de la previsión social mexicana; su redacción y contenido representan el mayor elogio al trabajo humano, el reconocimiento más completo de las condiciones necesarias para su desenvolvimiento y la eficaz protección para la eventualidad de riesgos profesionales. Pero están asimismo, contempladas múltiples soluciones a cuestiones de interés colectivo, como son: el problema de la educación de los trabajadores; el servicio público de empleo que apenas recientemente constituyen una realidad en nuestro medio; la protección de mujeres y menores, la seguridad e higiene del trabajo; las normas de bienestar del obrero y el establecimiento de seguros populares (cajas de ahorro y de préstamos) antecedente de nuestros seguros sociales. Todo ello en una espléndida recopilación que permitió conforme al tiempo y los recursos sociales fueron avanzando, el marco apropiado de una esplendente realidad social.”(Ledesma.2003: 280)

La previsión social no puede tener un contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época y dependerán de la intensidad de la política social que persiga el estado. (De la Cueva.1994: 31)

En cuanto a las obligaciones que el patrón tiene con sus trabajadores el artículo 123, Apartado A Constitucional enuncia lo siguiente:

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

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

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;*
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas; las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;*
- III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima de seis horas;*
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;*
- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud con relación a la gestación; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para su parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;*
- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.
Los salarios mínimos generales deberán de ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.*
- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;*
- VIII. El salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuento;*
- IX. Los trabajadores tendrán derecho a la participación de las utilidades de las empresas.... (Art. 117 LFT) Dentro de esta fracción en su inciso d) la Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años. A los trabajos de*

explotación y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

- X. El salario siempre se deberá de pagar en moneda de curso legal...*
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de 16 años no serán admitidos en esta clase de trabajos.*
- XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, esta 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...*
- XIII. Las empresas cualesquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo....*

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.

Fracción XIV: Los empresarios serán responsables de: Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de los trabajadores, debiendo pagar la indemnización correspondiente.

Fracción XV. Observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones, y adoptar las medidas necesarias para la prevención de accidentes, organizando el trabajo de tal manera que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

Fracción XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, comprendiendo los seguros necesarios encaminados a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

“Las anteriores medidas de previsión social constituyen un derecho de los trabajadores (en sus mínimos fijados por la Ley Federal del Trabajo) y son una obligación de los empresarios y por esto, y según expuesto den líneas anteriores, la previsión social es todavía una parte del derecho del trabajo.” (De la Cueva, 1994: 11)

“Las prestaciones de previsión social por su naturaleza pueden ser de dos tipos: las directamente ligadas al monto del salario y que se otorgan en un

porcentaje a éste (por ejemplo, las aportaciones al fondo de ahorro); y las que se dan por cantidad fija y no tienen relación directa con el monto del salario, entre ellas las becas educacionales.” (Ledesma, 2005: 49)

2.1.2. LEY FEDERAL DE TRABAJO

En ocasiones se pueden confundir previsión social con erogaciones exentas que beneficien al trabajador, que se encuentran dentro del artículo 132 de nuestra Ley Federal del trabajo, colocando estas erogaciones como si fueran parte del plan..

El concepto de salario se encuentra dentro del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo en donde nos marca que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Este es más bien conocido entre los profesionistas de recursos humanos como el salario integrado; sin embargo la ley al referirse a salario lo hace bajo el concepto integral y si se refiere a una parte del mismo menciona específicamente dicha parte por ejemplo: Salario de cuota diaria, aguinaldo, prima de vacaciones, habitación etc.(Art. 84 LFT)

El Art. 102 de la Ley Federal del Trabajo: “las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”

El Art. 103 BIS. De la Ley Federal del Trabajo. Nos indica que “El Ejecutivo Federal, reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamientos para la operación de almacenes y tiendas y así mismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.”

El Art. 132 de la Ley Federal del Trabajo que nos habla sobre las Obligaciones de los Patrones encontró:

Dentro de la fracción 132-III nos muestra que es obligación del patrón proporcionarán útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser útiles, siempre que no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo como son entre otros: uniformes, automóvil, etc.

Fracción 132-XV nos indica que es obligación del patrón proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, Como también lo indica capítulo III –bis de esta misma ley que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común

acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Como son:

Cursos y conferencias, diplomados, cuotas a asociaciones especializadas o profesionales, suscripciones, convenciones, ferias y exposiciones. Etc.

La fracción 132-XXV nos muestra que el patrón se encuentra obligado a contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

Entre otros artículos previstos en el Título IX riesgos de trabajo de esta misma en el que se contemplan los conceptos de riesgos de trabajo y sus consecuencias para trabajadores y patrones, encontramos los siguientes:

Artículo 504; Obligaciones especiales de los patrones:

Fracción I Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar al personal para que los preste. Botiquín Honorarios de Doctores y/o Enfermeras, Etc.

Fracción II. Cuando tengan a su servicio más de cien trabajadores deberán establecer una enfermería, con medicamentos y material de curación necesarios para atención médica y quirúrgica de urgencia, atendida por personal competente supervisado por un médico cirujano.

Los conceptos anteriores son un gasto indispensable en las empresas no relacionadas con la previsión social.

Por lo que es muy recomendable e importante que contablemente se registren por separado

Fracción III. Cuando tengan más de trescientos trabajadores instalar un hospital, con personal capacitado.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 9o, que la categoría de trabajador de confianza dependerá de las funciones desempeñadas y no de la designación dada al puesto, por ello, las funciones de confianza inherentes a dichos trabajadores son las siguientes: Si tienen carácter general, de dirección, inspección vigilancia y fiscalización o si se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En ambos casos substituyen al patrón en algunas de sus funciones, es decir, actúan bajo una representación patronal.

Las erogaciones de previsión social a favor de los trabajadores no considerados "de confianza", no tendrán limitante alguna para su deducción,

siempre que se otorguen las mismas prestaciones a los trabajadores de confianza; pero, a partir del presente ejercicio las erogaciones realizadas en favor de estos últimos, sí estarán limitadas en su deducibilidad.

2.2 ASPECTOS FISCALES

Dentro del ámbito fiscal, la previsión social cuenta con cuatro ordenamientos que le son aplicables:

- Ley de Impuesto Sobre la Renta.
- Ley de Seguro Social.
- Ley de INFONAVIT.
- Ley de Hacienda del Estado

Que más adelante se hará en forma clara y descriptiva la aplicación de cada uno de los ordenamientos antes mencionados.

A continuación se mencionaran en forma enunciativa, pero no limitativa las siguientes prestaciones o conceptos que se pueden integrar como previsión social, de acuerdo a la fracción VI del artículo 109 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta:

- A) Subsidios por incapacidad
- B) Becas educativas para los trabajadores o sus hijos
- C) Guarderías infantiles
- D) Actividades culturales
- E) Actividades deportivas
- F) Otras prestaciones de naturaleza análoga entre otras:
 - Ayuda por nacimiento
 - Ayuda en caso de fallecimiento
 - Despensa
 - Seguro de vida
 - Gastos médicos mayores
 - Vales de despensas

Después de hacer mención en forma enunciativa de las prestaciones anteriores, dentro del tema 2.2.1 se desarrollara la explicación en forma detallada de cada uno de estos conceptos.

A continuación se presenta un cuadro resumen de las principales prestaciones indicando si son causantes de integración de impuestos por el hecho de otorgarlas.

CONCEPTOS DE REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, 1.80% ESTATAL, IMPUESTO SOBRE LA RENTA, I.M.S.S, E INFONAVIT									
CONCEPTOS	Ley Federal del Trabajo		I.S.R			I. M. S .S. e NFONAVIT	I.M.S.S e NFONAVIT	1.80% Estatal	
	Aplica	No Aplica	Grava	Exentos	No Objeto	Integra	No Integra	Integra	No Integra
Alimentación gratuita	143-D				110 Ultimo	5-A			151-18
Alimentación onerosa		143-D			110 Ultimo		27-V		151-18
Aportaciones al infonavit		143-C		109-VIII			27-IV		151-18
Ayuda a los trabajadores para Gastos de Funeral		X		109 IV			X		151-18
Autos Utilitarios (herramienta de trabajo)		143-A			110		27-I		151-18
Gasolina auto utilitario (en contrato de comodato)		143-A			110		27-I		151-18
Ayuda de Renta. Art. Escolares y Dotación de Anteojos		X		109-VI			X		151-18
Becas para trabajadores		X		109-VI			X		151-18
Capacitación y adiestramiento		X			110		X		X
Cuotas sindicales pagadas por el patrón	X		X			X		X	
Despensas				109-VI			27-VI		151-18
Dep. Y gastos para guarderías infantiles		X		109-VI	110 Ultimo		X		X
Depreciación de equipo. De comedor		X			110 Ultimo		X		X
Depreciación de equipo. De transporte para el personal		X			110 Ultimo		X		X
Depreciación de instalaciones deportivas		X			110 Ultimo		X		X
Fondo de ahorro		143-B		109-VIII			27-II		151-18
Fondo de pensiones, aportaciones para el patrón		X		109 III Y IX			X		X
Gastos Eq. Para Deportes y de Manto. Inst. Deportivas		143		109-VI	X		X		X
Gastos de comedor		X			110 Ultimo		X		X
Gastos de fiesta de fin de año y otros		X			110 Ultimo		X		X
Gastos de transporte de personal		X			110 Ultimo		X		X
Gastos de Representación no cobrados	X		X			X		151-14	

Gastos de Representación cobrados		X		X			X		X
Gratificaciones y aguinaldos	84 Y 143		X	109-XI		5-A		151-14	
Habitación gratuita	143-D				110	27-V			X
Habitación onerosa		143-D			110		27-V		X
Horas extras		X	X	109 I			27-IX	X	
Indemnizaciones		X	X	109-XI			X		X
Intereses subsidiados en crédito al personal		X	X	109 VIII			X		X
Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.		X	X	109 III			X		X
Medicina y Honorarios médicos		X		109-IV	X		X		X
Participación de los Trabajadores en las utilidades		X	X	109-XI			X	X	
Premios de puntualidad y asistencia	X		X			X		X	
Previsión social		X	X	109 VI			X		X
Primas de antigüedad	X		X	109-XI			X		X
Primas de antigüedad (aportaciones)		X		109-III			X		X
Primas de vacaciones	X		X	109-XI		X		151-14	
Programas de salud ocupacional		X			110 Ultimo		X		X
Rayas y Jornales	X		X			X		151-14	
Seguro de vida		X			X		X		X
Seguros de gastos médicos mayores		X		109-IV			X		X
Subsidios por incapacidad		X		109-V Y VI			X		151-18
Sueldos y Salarios	X		X			X		151-14	
Vales de despensa, restaurante, gasolina y ropa		X		109-VI	110 Ultimo		X		X

2.2.1 LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

La previsión social es un campo de amplias posibilidades cuya reglamentación conviene profundizar mas para aprovechar los beneficios que ofrece a favor de los trabajadores y del patrón

Lo principal que una empresa desea al otorgar una prestación de este tipo es elevar el nivel económico de vida, así como el nivel social cultural de los trabajadores, cuidando de tal manera que dichos ingresos o prestaciones sean considerados bajo las reglas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta como ingresos no acumulables y que a su vez sean un gasto deducible para el patrón.

Para ello se debe de estudiar los impactos de las prestaciones de ambas partes. A continuación se citan los artículos que del titulo de la Ley de Impuesto Sobre la Renta (Del Impuesto a las Sociedades Mercantiles) afecta al patrón y los del título IV (Del Impuesto al Ingreso de las personas Físicas) afecta al trabajador.

Iniciaremos con el contenido del Artículo 31 fracción XII de la Ley de Impuesto sobre la Renta en donde nos especifica que se considera deducción autorizada dentro del Titulo II (Del Impuesto a las Sociedades Mercantiles) de esta ley, en el cual dentro de su fracción XII nos indica que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes que se otorguen deberán:

I. Ser otorgados en forma general.

Que cuando se trate de los gastos de previsión social a que se refiere la fracción VI del artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, estos son subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores y sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga (entre éstas se consideran los vales de despensa), las prestaciones correspondientes se otorgan en forma general en beneficio de todos los trabajadores, debiendo ser las mismas para los trabajadores de confianza o para los otros trabajadores (Art.31-XII-LIMPUESTO SOBRE LA RENTA)

Tratándose de trabajadores de confianza, el monto de las prestaciones de previsión social, excluidas las aportaciones de seguridad social, deducibles, no podrán exceder del 10% del total de las remuneraciones gravadas de dichos trabajadores, sin que en ningún caso exceda del monto equivalente de un salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año (Art. 31-XII-LIMPUESTO SOBRE LA RENTA)

En todos los casos se deberán establecer planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en disposiciones de carácter general, en las que se

determine, que sector es aplicable, requisitos de elegibilidad beneficiarios y procedimiento para determinar el monto de las prestaciones.

Para el requisito de generalidad de Impuesto Sobre la Renta en la Previsión social existen cuatro supuestos:

Supuesto 1	Trabajadores sindicalizados
Empresa con un Solo sindicato	Dentro de los Contratos Colectivo o Contratos Ley se establezcan aun cuando no sean las mismas prestaciones para <u>todos</u>

Supuesto 2	Trabajadores sindicalizados
Empresa con dos o más sindicatos	Mismas prestaciones para <u>todos</u> los trabajadores del mismo sindicato de acuerdo con los Contratos Colectivos o Contratos Ley

Supuesto 3	Sindicalizados	No Sindicalizados
Empresa con Sindicato y trabajadores No sindicalizados	Contratos Colectivos O Contratos Ley	Mismas a todos los No sindicalizados sin exceder promedio aritmético con Sindicato

Supuesto 4	Trabajadores No sindicalizados
Empresa sin trabajadores sindicalizados	Se otorgan las mismas prestaciones para todos aun cuando no sean en la misma proporción sin exceder de 10 veces el salario mínimo general

En este último caso límite de 10 veces salarios mínimos generales a no sindicalizados para la previsión social, esto es menos los siguientes conceptos:

- Aportaciones de Seguridad Social
- Fondos de Ahorro
- Fondos de Pensiones y Jubilaciones
- Gastos Médicos
- Primas de seguro

El tope resulta \$170,820.00 para 2005.es decir (46.80 x 365 x 10 dentro de la zona geografía A.)

CUADRO SINÓPTICO DEL ARTÍCULO 31 FRACCIÓN XII DE LA LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Concepto	Contenido
Prestaciones incluidas	Aquéllas contenidas en la fracción VI del artículo 109 de la LIMPUESTO SOBRE LA RENTA: • subsidios por incapacidad, • becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, • guarderías infantiles, • actividades culturales y deportivas, y • otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga Concedidas de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
Procedimiento Para otorgarlas	En forma general en beneficio de todos los trabajadores, debiendo ser las mismas para los trabajadores de confianza y para los otros trabajadores
Plan de previsión social	A partir del presente ejercicio no resulta aplicable la implementación de un plan, en virtud de haber desaparecido el párrafo que expresamente lo señalaba en la Ley Impuesto Sobre la Renta
Limitante en la deducción	Tratándose de trabajadores de confianza, el monto de las prestaciones de previsión social, excluidas las aportaciones de seguridad social (deducibles), no podrá exceder del 10% del total de las remuneraciones gravadas de dichos trabajadores, sin que en ningún caso exceda del monto equivalente de un salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año Para los otros trabajadores no existe límite de deducibilidad
Limitante en la deducción del fondo y caja de ahorro	Sólo serán deducibles cuando se cumplan los requisitos contenidos en la fracción VIII del artículo 109 de la Ley Impuesto Sobre Renta; es decir, cuando a su vez se reúnan los requisitos de deducibilidad señalados en el Título II o del IV de la citada Ley (los cuales no existen)

Tratándose del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, tampoco forman parte de las prestaciones de previsión social, pues su exención está regulada en la fracción IV, del artículo 109 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta; razón por la cual, la deducibilidad no está limitada en su monto, debiendo considerarla como un gasto estrictamente indispensable para el contribuyente deducido en los términos de la fracción III, del artículo 29 de la citada Ley.

La fracción VI del artículo 109 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta menciona de manera directa, en forma enunciativa pero no limitativa, las siguientes prestaciones como de previsión social:

- a) Subsidio por incapacidad.- Se refiere a cubrir al trabajador, la diferencia entre lo que le paga el seguro social por incapacidades y el sueldo que normalmente percibe. Una modalidad de esta prestación es que la empresa ofrece cubrir a sus trabajadores los primeros tres días de la incapacidad por enfermedad no profesional, lapso en el cual el seguro social no paga al trabajador.
- b) Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.- Consiste en ofrecer al trabajador o a sus hijos la posibilidad de superarse por medio del estudio, ofreciendo la totalidad o un porcentaje de la beca, incluye colegiaturas, inscripción, útiles escolares, uniformes, etc.
- c) Guarderías Infantiles.- Aquí se incluye los gastos que realice el patrón para proporcionar este servicio a los hijos de los trabajadores y consideramos debe ser adicional a la prestación que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- d) Actividades culturales.- Serían los gastos realizados para la asistencia a conferencias, museos, conciertos, etc., que contribuyan a elevar el nivel cultural o el desarrollo intelectual de los trabajadores y sus familias, así como cursos de pinturas, fotografía, música, etc.

De acuerdo con el diccionario Durvan de la lengua española, el significado de cultura es: “Resultado o efecto de cultivar los conocimientos humanos y de afinarse y desarrollarse por medio del ejercicio de las facultades intelectuales del hombre.”

- e) Actividades deportivas.- Serían los gastos realizados para fomentar la práctica deportiva en los trabajadores y sus familias, con la finalidad de mejorar su desarrollo físico y por ende su salud. Incluiría el pago de instalaciones, uniformes, equipos, instructores o entrenadores, etc.

- f) Otras prestaciones de naturaleza análoga.- Esta frase invita a la creatividad del mexicano a generar un sinnúmero de planes y presentaciones de previsión social. Sin embargo se debe señalar que si no se cuidan los límites, se tendrá problemas con la deducibilidad de las partidas.

Dentro de las prestaciones de naturaleza análoga a continuación se listará algunas de las más comunes:

a) Ayuda por nacimiento.- Se establece una cantidad fija en dinero o una canasta de bienes que se entregan al trabajador por el nacimiento de cada uno de sus hijos.

b) Ayuda en caso de fallecimiento.- Se establece una cantidad en dinero que se entrega al trabajador en caso de fallecimiento de sus padres, esposa o concubina e hijos.

c) Despensa.- Selección de una serie de productos, fundamentalmente los llamados básicos o de primera necesidad como aceite, arroz, atún, azúcar, frijol galletas, jabón, sal etc. y que se entrega mensualmente al trabajador.

d) Dote matrimonial.- Entrega de una cantidad o de una serie de bienes, previamente establecida, para ayudar al trabajador que se casa, con los gastos inherentes a la iniciación de una familia.

e) Seguro de vida.- Otorgamiento de una póliza de vida a todos los trabajadores, para que en caso de fallecimiento, se proteja el bienestar económico de sus beneficiarios.

f) Gastos médicos mayores.- Esta prestación por lo general es otorgada a los ejecutivos de alto rango pagando una póliza que cubre gastos de hospitalización del trabajador y de su familia.

A continuación se presentará una serie de conceptos que son aplicables a la previsión social, mostrando al lector sus características fiscales en cada una de las leyes correspondientes:

DESPENSAS FAMILIARES

Muchas empresas utilizan esta prestación, que consiste en entregar en vales un porcentaje de sueldo de los trabajadores o una cantidad fija mensual, para ser canjeados por bienes de consumo (víveres)

Estos Vales han sido muy criticados por las autoridades, a causa de que con los mismos adquieren productos como cigarros, alcohol, etc.... que se apartan del sentido estricto de la previsión social.

Sin embargo, mediante la contradicción de Tesis 20/96 de la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitida el 2 de Julio de 1997, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público establece que estos se consideraran como gastos de previsión social a través del SAT. El Criterio que señala lo anterior es el 39/2002/IMPUESTO SOBRE LA RENTA, denominado anteriormente como 63/2001/IMPUESTO SOBRE LA RENTA, el se reproduce a continuación:

“De conformidad con lo previsto en el artículo 109, de la fracción VI de la Ley de Impuesto sobre la Renta, el importe de los vales de despensa que las empresas entreguen a sus trabajadores será un ingreso exento para el trabajador hasta el límite, que para los gastos de previsión social establece el último párrafo del citado artículo, y será un concepto deducible para el empleador en los términos del artículo 31, fracción XII de la misma Ley.”

El concepto de despensas familiares de acuerdo a la Ley de Impuesto Sobre la Renta no tiene requisitos particulares para su deducción ante el patrón o ingreso exento ante los trabajadores, por lo cual existe el problema de cómo probar ante la autoridad que realmente se otorga esta prestación a los trabajadores.

Existen varias modalidades para otorgar la despensa familiar entre las más comunes son:

Vales.- ya sea creados por la misma empresa, comprados por alguna empresa especialista en ellos (ejemplo: Accor, tiendacheck, prestaciones mexicanas, etc.)

En Especie.- (Canasta) Es la selección de una serie de productos, fundamentalmente los llamados básicos o de primera necesidad como aceite, arroz, atún, azúcar, frijol, galletas, jabón, sal etc. y que se entrega mensualmente al trabajador.

Por reembolso.- El trabajador compra su despensa y comprueba su gasto a través de facturación o recibos del mercado en donde adquirió su despensa.

Por comprobación.- Al trabajador se le entrega una cantidad en efectivo y él tiene que comprobar vía notas, facturas la adquisición de esa despensa.

Esta prestación para no formar parte de la integración al salario diario de cotización con relación a la Ley de Instituto Mexicano del Seguro Social debe de cumplir con los siguientes requisitos:

- Su prestación no deberá de exceder del 40% de un salario mínimo general vigente ($46.80 \times 40\% = 18.72$ diario), el excedente si integra para salario diario de cotización.
- La prestación puede ser entregada en especie o en efectivo.

La despensa familiar es legítimamente una prestación de previsión social, siempre y cuando no se encuentre condicionada, que sea unilateral, etc., que no sea confundido con una contraprestación en especie (vales), existiendo siempre el riesgo de rechazo de las autoridades, en muchas ocasiones esta prestación desvirtúa la naturaleza de la Previsión Social, por efectos fiscales

II. ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN

ALIMENTACIÓN.- Para efectos fiscales en los casos en que el patrón concede a sus trabajadores esta prestación, es considerando unos servicios en los términos del último párrafo del artículo 110 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta, por lo que no es objeto del gravamen para el trabajador que lo recibe, según se dispone en el artículo 106 de la Ley Impuesto Sobre la Renta,

HABITACIÓN.- El uso o goce temporal de la misma, debe ser en forma onerosa según las modificaciones a la Ley de IMSS, pero sin que exceda a la recta máxima permitida por la Ley Impuesto Sobre la Renta, para que un trabajador le pague al patrón por uso de habitación para efectos fiscales, es exento este tipo de prestaciones o incluso la propiedad de las mismas, que se establezca por un plan en que el patrón las proporcione según el artículo 109 de la Ley de Impuesto sobre la Renta.

De acuerdo a la deducibilidad para Impuesto sobre la Renta, esta prestación es legítima de la previsión social, es motivo de litigios constantes, por que no se ha llegado a un criterio de las autoridades.

Se puede realizar a través de tres modalidades como son: El reembolso, la comprobación del gasto o el pago directo.

Para no integrar como al salario diario de cotización para el IMSS e INFONAVIT esta prestación tendrá que ser una prestación onerosa, es decir (Oneroso: Empleado pague por cada una de estas prestaciones como mínimo 20% salario mínimo general vigente ($46.80 \times 20\% = 9.36$ diario por comida) Si no se cobra como mínimo esa cantidad, integrará como salario.

Existen dos modalidades de integración

Si la prestación es gratuita:

- Incrementar salario en 25% por habitación.
- Incrementar salario en 8.33% por cada comida recibida

Prestación no gratuita = No onerosa

- Integrar el valor de la prestación al empleado

III. FONDO DE AHORRO

Como un incentivo al ahorro de los trabajadores, los patrones podrían establecer una aportación semanal, quincenal o mensual de un tanto igual a los que cada trabajador aporte libremente al fondo de ahorro, sin que esta aportación patronal exceda al 13% del salario del trabajador según se dispone en el artículo 42 del Reglamento de la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

Esta prestación tiene reglas particulares, como son que las aportaciones deben de ser iguales tanto para el patrón como para el trabajador, teniendo como máximo el 13% del salario y teniendo un tope de 1.3 Salario mínimo general por día. En donde el trabajador podrá realizar un retiro una vez al año y sobre la base de su fondo se le podrá hacer un préstamo una vez al año

En el siguiente cuadro, en el cuál se puede observar que a determinados niveles de sueldo lo más conveniente es que la empresa tope su aportación y la del trabajador, para que no existan excedentes que en sentido estricto serían no deducibles para la empresa y gravables para el trabajador.

CONCEPTO	SUELDO	% FONDO DE AHORRO	IMPORTE DEL FONDO	TOPE 46.80*365*1.3	IMPORTE REAL DEL FONDO
Ejemplo A	85,000	13	11,050.00	22,206.60	11,050.00
Ejemplo B	175,000	13	22,750.00	22,206.60	22,206.60

Es importante señalar, que anteriormente la Ley establecía que el monto de las aportaciones no excediera del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces al salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento del trabajador.

IV. PRIMAS DE SEGUROS DE VIDA

El Otorgamiento de una póliza de vida a todos los trabajadores, para en caso de su fallecimiento, se proteja el bienestar económico de sus beneficiarios (Familiares) (Art.44 Reglamento del Impuesto Sobre la Renta)

Mismas prestaciones por sector (sindicalizado o no sindicalizado) a todos los trabajadores de cada sector. Se activa por muerte del titular, o por invalidez o incapacidad reconocida. Limitando los pagos por supervivencia.

V. PRIMAS DE GASTOS MÉDICOS

Esta prestación por lo general es otorgada a los ejecutivos de alto rango pagando una póliza que cubre gastos de hospitalización del trabajador y su familia. (Art.31-XII-Ley Impuesto Sobre la Renta) Debe de respetar las reglas particulares. Tiene que tener las mismas prestaciones por sector sindicalizado o no sindicalizado. A todos los trabajadores de cada sector. Se deben beneficiar a los trabajadores y su familia. No integra mientras no se otorgue dinero al empleado. Tendrá que ser regulado en acuerdo del Contrato de trabajo.

VI. BECAS EDUCACIONALES

Consiste en ofrecer al trabajador o a sus hijos la posibilidad de superarse por medio del estudio, ofreciendo la totalidad o un porcentaje de la beca. Incluye colegiatura, inscripción, útiles escolares, uniformes, etc. (Art.31-XII-Ley de Impuesto Sobre la Renta).

Se ofrece al trabajador o a sus hijos, no se limita ningún nivel escolar, por lo que no se tiene un límite preestablecido, eso lo decidirá el patrón de acuerdo a sus posibilidades. Y acatando el requisito de generalidad que sea en territorio nacional.

Esta prestación puede otorgarse a través de tres modalidades: como son el reembolso, la comprobación del gasto o el pago directo de la colegiatura.

Dentro de esta prestación se incluyen no solo la colegiatura sino también la ayuda para útiles, uniformes escolares, etc.

- Temporal – Una vez al año
- Temporada - Al iniciar el año escolar.
- Requisitos de elegibilidad – Número mínimo de meses trabajados
- Gran alivio al nivel de vida del empleado

VII. AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL

Se establece una cantidad en dinero que se entrega al trabajador en caso de fallecimiento de sus padres, esposa o concubina e hijos. (Art. 31-XII- Ley de Impuesto Sobre la Renta)

- Temporal – Al presentarse la ocasión
- Gran alivio al nivel de vida del empleado
- Puede incluir además gastos de viaje y viáticos.

VIII. ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Serian realizados para fomentar la práctica deportiva en los trabajadores y sus familias, con la finalidad de mejorar su desarrollo físico y por ende su salud. Incluiría el pago de instalaciones, uniformes, equipos, instructores o entrenadores, etc. (Art.31-XII-L ey del Impuesto Sobre la Renta)

IX. ACTIVIDADES CULTURALES

Serian los gastos realizados para la asistencia a conferencias, museos, conciertos, etc. Que contribuyan a elevar el nivel cultural o desarrollo intelectual de los trabajadores y sus familias, así como cursos de pintura, fotografía, música, etc. (Art.31-XII-Ley del Impuesto Sobre la Renta)

- Muy poco común
- Posibilidades ilimitadas
- La Generalidad

X. INCAPACIDADES NO PROFESIONALES

Se refiere a cubrir al trabajador, la diferencia entre lo que le paga el Seguro Social por incapacidades y el sueldo que normalmente percibe. Una modalidad de esta prestación es que la empresa ofrece cubrir a sus trabajadores los primeros tres días de la incapacidad por enfermedad no profesional, lapso en el cual el seguro social no paga nada al trabajador. (Art.31-XII- Ley del Impuesto Sobre la Renta)

- Primeros 3 días de incapacidad
- Diferencia de sueldo y pago IMSS
- Requisitos de elegibilidad
- Compensa lealtad y antigüedad

XI. GUARDERÍAS

Aquí se incluyen los gastos que realice el patrón para proporcionar este servicio a los hijos de los trabajadores y considerando que debe de ser adicional a la prestación que otorga el IMSS. (Art.31-XII-Ley del Impuesto Sobre la Renta)

- Estratégico en Tijuana
- Tranquilidad y concentración de los trabajadores
- Salud y educación al hijo
- Previsión Social por excelencia

XII. PLANES DE PENSIONES

Aquí se incluyen todos los planes para otorgar al trabajador una prestación cuando después de haber realizado una antigüedad en la empresa y que ya se encuentra en edad avanzada, obtener un ingreso para obtener una vida económica digna (Art. 31-XII-Ley de Impuesto Sobre la Renta)

- No esta listo el país
- Se requiere prestación HOY
- Propia de países sin problemas económicos graves
- Deben empezar a fomentarse
- La legislación fiscal esta lista y preparada

Las prestaciones anteriores, siempre y cuando cumplan con los requisitos generales de deducibilidad, están exentas, pero se debe de respetar el límite que establece en el penúltimo párrafo del artículo 109 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta como se muestra en el siguiente cuadro sinóptico

Jubilaciones, fallecimientos, Pensiones, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro.	Fracción III. En los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro o muerte, cuyo monto diario no exceda de 9 veces el salario mínimo general
Reembolso por gastos dentales servicios médicos y hospitalarios y de funeral	Fracción IV. Otorgados de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas.	Fracción VI. Sólo hasta un salario mínimo general elevado al año a menos que la suma de estas prestaciones y sus remuneraciones ordinarias no rebasen 7 veces SMG.
Fondo de ahorro	Fracción VIII. 13% del sueldo con tope de 1.3% veces el salario mínimo general
Cuotas obreras al I.M.S.S	Fracción IX. Otorgado en forma general y sujeto a defender su exclusión del limite incluido en los dos párrafos finales del articulo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

De acuerdo al Artículo 109 penúltimo y último párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta la previsión social anual exenta se determina de la siguiente manera:

Total de ingresos suma de los ingresos totales por la prestación de un servicio personal subordinado más las prestaciones totales por previsión social que se le otorgan al trabajador.

Si el total de ingresos es **menor** de siete (7) veces salario mínimo anualizado ($46.80 \times 7 \times 365 = 119,574$ m.n dentro del area geográfica "A"), la previsión social será exenta en su totalidad.

Si el total de ingresos es **mayor** de siete (7) veces salario mínimo anualizado ($46.80 \times 7 \times 365 = 119,574$ m.n dentro del area geográfica A), la previsión social exenta se limitará a un salario mínimo elevado al año. ($46.80 \times 365 = 17,739.00$ dentro del area geográfica "A")

Resolución Miscelánea fiscal 2004

3.4.3. *Las prestaciones de previsión social a que se refiere el artículo 31, fracción XII de la Ley del IMPUESTO SOBRE LA RENTA, son deducibles hasta por el monto señalado en dicho precepto. Cuando dichas prestaciones excedan de los límites establecidos en el artículo citado, el excedente no se considerará ingreso acumulable para el trabajador que lo perciba ni tampoco será deducible para el contribuyente que cubra dichas prestaciones. Para estos efectos, en la constancia a que se refiere el artículo 118, fracción III de la Ley del IMPUESTO SOBRE LA RENTA, que los contribuyentes proporcionen a las personas que les hubieren prestado servicios personales subordinados, deberán consignar como ingreso exento el monto del excedente cubierto.*

2.2.2. LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL E INFONAVIT

La empresa o el patrón al conceder el otorgamiento de prestaciones de previsión social deben de tener en cuenta, además de las reglamentaciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento, las disposiciones que sobre el concepto de salario integrado que contiene en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

“Para efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares (Los instrumentos deben de destinarse efectivamente al desarrollo del trabajo)

II. El ahorro, cuando se integre por un deposito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa: si se constituyen en forma diversa o cuando el trabajador lo retire más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical; (Deberá de ser aportaciones periódicas por el patrón y por el trabajador. Si es mayor la aportación del trabajador, el excedente no integra, pero si es mayor la aportación del patrón entonces este excedente si integrará, y que no se realicen más de dos retiros en el año.)

III.- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV.- Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

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

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

VII.- Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

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

IX.-El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

A través del siguiente cuadro se le ofrece una rápida localización del fundamento legal para la integración del salario para efectos de la Ley del Seguro Social

INTEGRACIÓN DEL SALARIO DE ACUERDO A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

Concepto	Fundamento	Sí	No
		Integra	Integra
Propinas pactadas (facturadas)	Acuerdo 106/82 del 20/I/82	X	
Personal docente (más de 18 horas a la semana)	Acuerdo 357064 del 25/X/72	X	
Días de descanso (obligatorio)	Oficio 692 del 3/V/1985	X	
Ayuda de renta	Acuerdo 8659/81 del 14/X/1981	X	
Días de descanso (obligatorio y semanal)		X	
Impuesto sobre la renta pagado por el patrón	Acuerdo 1899/82	X	
Salarios retroactivos		X	
Alimentación y habitación (gratuitos)	Acuerdo 77/94	X	
Tiempo extraordinario fijo	Acuerdo 497/93 del 18/08/93	X	
Salarios caídos	Juicio 245/88 del 2/IX/88	X	
Concepto	Fundamento	Si Integra	No Integra
Bonos de transporte cantidad fija	Acuerdo 77/94 del 09/03/1994	X	
Bonos o premios de antigüedad	Acuerdo 77/94 del 09/03/1994	X	
Practicantes (según contrato de servicio social)	Acuerdo 361963 del 13/XII/72		X
Contrato de prestación de servicios profesionales			X
Administrador único	Acuerdo 112893 del 13/V/1963		X
			X

Cuotas obreras al IMSS pagadas por el patrón	Acuerdo 1899/82		
Indemnizaciones por despido			X
Participación a los trabajadores de las Utilidades	Juicio 186/71/4262/70 del 28/IX/1971		X
Viáticos comprobados			X
Bonos de transporte como reembolso	Acuerdo 77/94 del 09/03/1994		X
Seguros de vida, invalidez y gastos médicos (seguro grupal)	Acuerdo 77/94 del 09/03/1994		X
Cuotas por ayuda para gastos de automóvil	Acuerdo 1521 del 8/02/1978		X

2.2.3 LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

Dentro del capítulo XV la Ley de Hacienda del Estado, se encuentra la reglamentación del Impuesto sobre remuneraciones al trabajo personal, en donde este impuesto estatal dentro del Artículo 151-13 tiene por Objeto la realización de pagos por concepto de remuneraciones al trabajo personal prestado bajo la dirección o dependencia de un tercero dentro del territorio nacional.

La base del impuesto de acuerdo como lo indica el artículo 151-14 es el monto de los pagos que se efectúen por concepto de remuneraciones al trabajo personal prestado bajo la dirección de un tercero.

Los sujetos de este impuesto sobre remuneraciones de acuerdo al artículo 151-15 son quienes se encuentran domiciliados en el Estado de Baja California, tengan sucursales, agencias o representación y realicen los pagos por remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección de un tercero

Esta ley en su artículo 151-18 nos indica que todo ingreso que se le dé al trabajador por concepto de previsión social, no forma parte integral de las remuneraciones que son base a este impuesto.

Determinación de Impuesto Estatal sobre remuneraciones es la siguiente:

Base = Total de remuneraciones

(X)

Tasa = 1.80%

Resultado = Impuesto sobre nomina

(X)

Tasa de apoyo a
Educación = 15%

(=) = Impuesto a Pagar al Estado

2.3 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

2.3.1 PRINCIPALES RECOMENDACIONES ANTES DE ELABORAR UN PLAN DE PREVISION SOCIAL

Para otorgar mejores prestaciones en beneficio de sus trabajadores, resulta recomendable la elaboración de un plan de previsión social.

Al elaborar un plan de previsión social es necesario tomar en consideración diversos aspectos en torno a la empresa y sobre todo elaborar estudios que ayude a una buena implementación y funcionamiento del mismo.

- Conocimiento preciso del objeto del plan
- Posición actual y futura de la empresa ante la posibilidad de sostenerse el otorgamiento de las prestaciones que se incluirán así como el impacto en sus finanzas.
- Valoración de las condiciones laborales y el impacto para la empresa en cuanto a la productividad y mejora de las relaciones obrero-patronales.

- Estudio analítico de las prestaciones a otorgar, en cuanto a tipo y porcentaje, así como del beneficio para el trabajador traducido en ingresos reales.
- Clasificación del personal en cuanto al otorgamiento de las prestaciones, tomando en cuenta los principios de igualdad y generalidad.
- Disposiciones laborales vigentes en materia laboral.
- Marco Jurídico sobre seguridad social y fiscal en vigor.
- Mecanismos para su administración y funcionamiento

El plan de Previsión Social que se elabore no se registrará ante alguna dependencia gubernamental, pues constituye un convenio que surte efectos entre las partes contratantes, aun cuando, podría ser objeto de revisión por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Infonavit o las autoridades laborales.

La Ley de Impuesto sobre la Renta establece otorgar las prestaciones en forma general en beneficio de todos los trabajadores, esto no implica la universalidad, por tanto, aun cuando se ofrezcan a todo el personal, las condiciones establecidas para cada prestación conllevarán a cumplir con la generalidad, aun cuando deberán otorgarse las mismas prestaciones para los trabajadores de confianza y para los otros trabajadores, es evidente la necesidad de hacerlo considerando montos y proporciones similares o iguales, dado que aplicando las disposiciones fiscales en materia de deducibilidad de la Ley de Impuesto Sobre la Renta y la opción miscelánea, la limitante en la deducción es estrictamente aplicable a los trabajadores de confianza, lo cual evidentemente forzará el otorgamiento de las mismas prestaciones a todos los trabajadores hasta llegar a conseguir la deducción del total de erogaciones por este concepto.

2.3.2 CARACTERISTICAS DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL

A continuación se otorga una relación de las características más comunes de un plan de previsión social

- Antes de todo se debe atender a las necesidades de cada empresa, de acuerdo a las características del personal que labora en ella.
- Se debe planear de tal forma que sean deducibles para el patrón y exentas para el trabajador, teniendo beneficios ambas partes.
- Se deberá estar incluidos en el contrato de trabajo.

- Se debe otorgar independientemente de que el trabajador se encuentre incapacitado o falte a la empresa.
- Las prestaciones de previsión social no están condicionadas a un buen desempeño o como un reconocimiento a la labor o conducta del trabajador.
- Los trabajadores que componen un mismo sindicato deben de tener las mismas prestaciones.
- Se puede otorgar distintas prestaciones a trabajadores que pertenecen a distintos sindicatos dentro de la misma empresa.
- Se deben otorgar las mismas prestaciones a los trabajadores no sindicalizados.
- Puede ser objeto de revisión por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Instituto Mexicano de Seguridad Social o autoridades laborales.

Nunca se debe olvidar que la función de los gastos de previsión social es:

- Alentar la permanencia del empleado en la empresa.
- Fomentar hábitos de ahorro.
- Incentivar consumo de bienes básicos para beneficio de la familia.
- Promover la educación familiar.

2.3.3 ASPECTOS A CONSIDERARSE PARA EL OTORGAMIENTO DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL A FAVOR DE LOS TRABAJADORES.

En varias ocasiones nos hemos cuestionado que aspectos se deben de considerar para los otorgamientos a favor de los trabajadores.

A continuación se presenta un sencillo cuadro sinóptico que nos ayudara a identificar algunos aspectos.

Aspectos a considerar para obtener un plan de previsión social	SÍ	NO
---	-----------	-----------

¿Se encuentra prevista la previsión social otorgada a sus trabajadores en su contrato de trabajo?		
---	--	--

¿Cuenta con un plan de previsión social donde se detallen las		
---	--	--

prestaciones otorgadas, en cuanto a su naturaleza y monto?

El plan de previsión social de su empresa ¿considera la diferencia entre herramientas e instrumentos de trabajo y las prestaciones de previsión social?

La previsión social debe otorgarse independientemente de que el trabajador se encuentre incapacitado o falte a la empresa ¿lo tiene previsto?

Las prestaciones de previsión social no están condicionadas a un buen desempeño o como un reconocimiento a la labor o conducta del trabajador ¿así se considera en el plan?

¿Entrega las mismas prestaciones a todos los trabajadores que componen un mismo sindicato?

Se pueden otorgar distintas prestaciones de previsión social a trabajadores que pertenecen a distintos sindicatos dentro de su empresa ¿se tiene presente?

¿Se Entrega las mismas prestaciones a todos los trabajadores no sindicalizados?

En caso de contar con trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, las prestaciones de previsión social a estos últimos, excluidas las aportaciones de seguridad social, no deben exceder en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado ¿observa este lineamiento?

¿Aporta la misma cantidad que el trabajador al fondo de ahorro?

Para deducir la aportación al fondo de ahorro ésta no debe exceder del 13% del salario del trabajador y a la vez no ser superior a 1.3 veces el salario mínimo general del Distrito Federal del área geográfica del trabajador, elevado al año ¿lo tiene previsto?

¿Considera que el otorgamiento de un seguro de gastos médicos sólo procede cuando se otorga en forma general a todos sus trabajadores, y es un ingreso exento para el trabajador?

¿Tiene presente que para deducir un seguro de vida debe otorgarse en forma general a todos sus trabajadores, y es un ingreso exento para el trabajador?

¿Limita las prestaciones de previsión social otorgadas a sus trabajadores no sindicalizados a 10 veces el salario mínimo general del D. F. del área geográfica del trabajador, elevado al año?

¿Conoce que dentro de la limitación mencionada en el punto anterior no deben incluirse las aportaciones de seguridad social, fondo de ahorro, fondos de pensiones y jubilaciones complementarios, gastos médicos y primas de seguros de vida?

Para exentar del IMPUESTO SOBRE LA RENTA las prestaciones de previsión social ¿está considerando la limitación prevista en el artículo 109, penúltimo párrafo, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

2.3.4 ESTUDIOS BASICOS QUE SE DEBEN DE CONSIDERAR ANTES DE OTORGAR BENEFICIOS ADICIONALES AL SALARIO

Normalmente la decisión para el otorgamiento de beneficios a los trabajadores se prepara sobre la base de los siguientes estudios:

- **De relaciones humanas:** Analizando las principales necesidades comunes de los trabajadores.
- **De productividad:** Al estar el trabajador motivado tanto económico como ambiental se eleva su productividad otorgando mayores beneficios a la empresa.
- **De diagnósticos administrativos u otros conceptos afines:** Esto incluye el análisis del manejo de cada concepto que se pueda otorgar dentro de cada empresa.

- **De rotaciones de personal:** Como se menciono anteriormente, un plan de previsión social debe ajustarse a cada empresa o patrón que desee darle beneficios a sus trabajadores, y una de las variantes que se tienen que analizar es él por que de la rotación de personal.
- **Del marco fiscal.** : A través de este estudio se verifica que si se otorga un beneficio económico al trabajador no le afecte monetariamente y que reúna todos los requisitos indispensables para que estos conceptos sean también deducibles para el empleador.

Realizando los estudios que anteriormente se mencionan se obtendrá una mayor visión con relación a los beneficios que se otorguen al trabajador.

Por consiguiente las prestaciones de previsión social son:

Voluntarias.- Es voluntad del empleador el otorgar estos beneficios a los trabajadores.

Individuales.- Se le entrega al trabajador en forma individual.

Unilaterales.- Son otorgadas por el empleador hacia los trabajadores sin recibir algo a cambio.

Y por ello las prestaciones de un plan de previsión social pueden ser incrementadas, reducidas o canceladas a la vigencia del plan dependiendo del resultado que otorguen los estudios de relaciones humanas, rotación de personal, del marco fiscal, etc.

De acuerdo a lo anterior se le da al lector una observación, cuando las prestaciones se otorgan en forma **repetitiva** pueden llegar a constituir, dentro del derecho laboral, **una obligación para el patrón.**

2.3.5 FORMATO DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL

Contenido general

Antecedentes

Título I. Constitución del Plan

Título II. Terminología del Plan

Título III. Objeto y Duración del Plan

Título IV. De la Participación

Título V. De los Beneficios

Título VI. De la Administración del Plan

Título VII. De la Publicidad

Título VIII. Interpretación y Jurisdicción

Instructivos y Reglas de Funcionamiento

Antecedentes

Tomando en consideración la importancia que para _____”, tiene el personal que labora en ella, así como la necesidad de mejorar y elevar su nivel de Vida, y con ello consolidar las relaciones humanas entre “La Empresa” y los trabajadores y estimular la integración del núcleo familiar de cada Trabajador, “La Empresa” decidió implantar el presente Plan de Prestaciones de Previsión Social.

Título I

Constitución del Plan

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

Cláusula Segunda. El presente Plan de Previsión Social se otorga y constituye con fundamento a lo dispuesto al amparo y cumplimiento de las siguientes disposiciones legales: los artículos 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 17,84, y 143 de la Ley Federal del Trabajo; 31 Fracciones XII; 109 fracciones IV, VI, VIII de la Ley de Impuesto Sobre la Renta y 43 del Reglamento de Impuesto Sobre la Renta.

Cláusula Tercera. La vigencia de este Plan de Prestaciones de Previsión Social iniciará el ____ de _____ de ____.

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

Título II

Terminología del Plan

Cláusula Quinta. Cuando en este Plan de Previsión Social se haga referencia a los siguientes conceptos, deberá entenderse lo que se define en este Plan y, en caso de duda deberán de interpretarse de la manera más acorde con la naturaleza y finalidad del mismo:

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

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

Patrón. “La Empresa”.

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

Participante. Todo trabajador.

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

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

Título III

Objeto y Duración del Plan

Cláusula Sexta. El objeto de este Plan es dar cabal cumplimiento a los principios y postulados que sobre el particular se señalan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo referente al trabajo y en la Ley Federal del Trabajo, así como estimular y mejorar la relación Obrero-patronal. También tendrá como propósito fundamental, elevar el nivel de vida de los trabajadores y de sus familias, así como prever aquellas contingencias que puedan desmeritar su nivel de vida o su patrimonio familiar.

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

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

A partir de la entrada en vigor:

Título IV

De la Participación

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

- ◆ Ser trabajador activo de “La Empresa”, en cualquiera de sus categorías,
- ◆ El trabajador deberá estar en servicio activo durante todo el tiempo de vigencia de este Plan,
- ◆ En caso de incapacidad, por cualquier causa, se considerará trabajador activo sólo para efectos de las prestaciones que concede este Plan,

- ♦ El trabajador deberá cumplir con las obligaciones señaladas en su contrato de trabajo así como las que le impone la Ley Federal del Trabajo, y
- ♦ No se considerarán participantes del Plan a los trabajadores que dejen de prestar servicio activo, independientemente de la causa.

Título V

De los Beneficios

Cláusula Novena. El monto máximo del valor de los beneficios de este Plan a favor de los participantes será el equivalente al 50 % del importe de su sueldo nominal.

En ningún caso podrá exceder de dicho monto.

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

♦

Cláusula Décima. El beneficio de otorgar vale de dispensa a los trabajadores consistirá en entregar de forma semanal y en efectivo, el equivalente al 40% del Salario mínimo General Vigente en el DF

Cláusula Décimo Primera. El beneficio de otorgar bono de Asistencia a los trabajadores consistirá en entregar de forma semanal y en efectivo, el equivalente al 10% del Salario Diario Integrado

Cláusula Décimo Segunda El beneficio de otorgar bono de Puntualidad a los trabajadores consistirá en entregar de forma semanal y en efectivo, el equivalente al 10% del Salario Diario Integrado

Título VI

De la Administración del Plan

Cláusula Décimo Tercera. La administración de este Plan, así como la vigilancia y cumplimiento del mismo estará encomendada al departamento de administración.

Asimismo, se conformará un Comité que tendrá como propósito el expedir reglas que tiendan a mejorar el funcionamiento del Plan, así como supervisar y fijar responsabilidades que en su caso correspondan. El presidente de dicho Comité será el encargado del departamento de Administración invariablemente.

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

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

Título VII

De la Publicidad

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

Título VIII

Interpretación y Jurisdicción

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

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

Instructivos y Reglas de Funcionamiento

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

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

El presente Texto de Previsión Social se firma en Tijuana, Baja California el día ____ de _____ del ____.

COMITE TECNICO

REPRESENTANTES PATRONALES

R.F.C.

FIRMA

Sr. _____

Sr. _____

REPRESENTANTES DE LOS PARTICIPANTES

R.F.C.

FIRMA

Sr. _____

Sr. _____

CAPITULO III

COSTO FINANCIERO DE LA PREVISION SOCIAL EN LA EMPRESA (CASOS PRÁCTICOS)

3.1. - ANÁLISIS DE LOS COSTOS FISCALES DE LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL SIN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

La remuneración a los trabajadores cubriendo los mínimos requerimientos que señalan las leyes de México en materia laboral, garantiza a los trabajadores la protección en cuanto a la salud, riesgos de trabajo, cesantía y vejez, retiro y vivienda, que dicta el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Esta forma de pago de remuneraciones al trabajo subordinado en el mercado laboral, esta distante de ser atractivo para los obreros y demás potenciales empleados porque naturalmente, las plazas laborales con mejores prestaciones son mas buscados y apreciados por los trabajadores.

El ofrecer las mínimas condiciones de protección en percepciones y prestaciones laborales a los empleados por parte de las empresas, es una práctica que se puede dar como una estrategia de sobre vivencia, cuando la economía está contraída, o existe exceso de productos en el mercado y se produce un sobre calentamiento de la economía. Al cerrarse las oportunidades de encontrar empleo, los individuos responden sin pretensiones ambiciosas, y aceptan simplemente lo que encuentra en el mercado laboral.

A continuación enunciaremos ventajas y desventajas para patrones y empleados para el caso de una empresa sin plan de previsión social.

Ventajas para el trabajador

- Es la forma más rápida de acumular capital para el fondo para su retiro
- En caso de despido injustificado, el trabajador recibe una liquidación más alta con relación a los casos de que exista un plan de previsión social moderado o agresivo.
- Mayor pago de sus vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, PTU.
- Las ventajas son materializadas a largo plazo a óptica de trabajador.

Desventajas para el trabajador

- No se cuenta con previsión social que motive al trabajador.
- Menos ingresos nominales que se traduce en menos poder de compra.

- Mayor carga impositiva para el trabajador con relación al caso “

Ventajas para el Patrón

- Nomina más simplificada al no tener que controlar distintos instrumentos de previsión social.

Desventaja para el patrón

- Mayor pago por concepto de aportaciones de seguridad social (IMSS, INFONAVIT, RETIRO)
- Si al trabajador se le contrata con sueldos nominales sin ninguna prestación social, no se podrá implementar un plan de previsión social en un segundo momento, disminuyendo su sueldo por cuota diaria a cambio de beneficios de esta especie.
- Rotación de personal en puestos de sueldos bajos por tener aparentemente percepciones más bajas en comparación con los casos de que exista un plan de previsión social moderado o agresivo.

La determinación de las remuneraciones y la carga fiscal se puede observar en el anexo 1, que incluye la nomina, las cédulas de cálculo del Impuesto Sobre la Renta, las cédulas de cálculo de IMSS, RETIRO, INFONAVIT y del Impuesto Estatal sobre Nóminas, como se muestra a través de las cedulas que a continuación se mencionan y que se encuentran localizados dentro de los anexos que están al termino de esta tesis:

ANEXO 1 CASO PRÁCTICO

3.1.1. -NOMINA

3.1.2-CEDULA DE DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

3.1.3. -CEDULA DE DETERMINACION DEL IMSS, RETIRO E INFONAVIT

3.1.4. -CEDULAS DE CALCULO DE VACACIONES Y AGUINALDO

3.1.5. -CEDULA DE CALCULO DE CARGAS FISCALES

3.2. - ANÁLISIS DE LOS COSTOS FISCALES DE LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL CON UN PLAN DE PREVISION SOCIAL CONSERVADOR

En este escenario se ofrece un plan de previsión social modesto a los trabajadores, situación que conlleva ventajas tanto para los trabajadores como para los patrones que lo implementan.

Lo realmente importante es implementar un plan de previsión social, es lograr el máximo beneficio para el empleado en sus remuneraciones, y para los patrones, disminuir sus cuotas patronales, obteniendo por consecuencia, pagar sueldos netos más decorosos que permita cubrir satisfactoriamente las necesidades básicas de las personas con mayor poder adquisitivo.

Una visión inteligente por parte de los patrones es, beneficiarse de las deducciones que permite las leyes, y mantener un equilibrio entre las percepciones económicas, en especie y crédito, que propicie el desarrollo integral de la persona y la familia humana, principios proclamados del derecho social.

Los conceptos de bono por asistencia, bono de puntualidad, vales de despensa, etc., coadyuvan al bienestar de los empleados, y permite a los patrones, maximizar los recursos económicos en beneficio de la empresa y del recurso humano.

Para efectos de la Ley de IMSS e INFONAVIT no se considera previsión social, solamente establece límites para su exclusión del salario base de cotización.

La Ley Federal del Trabajo no establece el concepto de previsión social y por lo tanto estos conceptos se consideran sueldos de acuerdo al artículo 84 de esta Ley.

El criterio de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Gobierno del Estado considera estos conceptos como previsiones sociales y por tanto no acumulables como base del Impuesto sobre Remuneraciones al Trabajo Personal según lo establece el concepto de previsión social en el Artículo 151-18 de la Ley de Hacienda del Estado

Analizaremos enseguida las ventajas y las desventajas del plan conservador

Ventajas para el trabajador

- Se reduce las bases para el cálculo de las cuotas obreras.
- Marginalmente mejor salario neto por semana.
- En caso de tener crédito ante el Instituto de fomento nacional para la vivienda para los trabajadores, (INFONAVIT) menor monto en retenciones.

Desventajas para el trabajador

- Disminución marginal de sus aportaciones para el fondo de retiro.
- En caso de indemnización, recibe menos dinero

Ventajas para el patrón

- Disminución de sus cuotas patronales al IMSS e INFONAVIT
- Los despidos injustificados son marginalmente menos onerosos

Desventaja para el patrón

- Ninguna desventaja que represente algo significativo.

La determinación de las remuneraciones y la carga fiscal se puede observar en el anexo 2 que incluye: la nomina, las cédulas de cálculo del Impuesto Sobre la Renta, las cédulas de cálculo de IMSS, RETIRO, INFONAVIT y del Impuesto Estatal sobre Nomina, como sigue:

ANEXO 2 CASO PRÁCTICO DE LOS IMPORTES QUE INCLUYEN PREVISION SOCIAL CONSERVADORA

3.2.1. -NOMINA

3.2.2. -CEDULA DE CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

3.2.3. -CEDULA DE CALCULO DEL IMSS, RETIRO E INFONAVIT

3.2.4. -CEDULAS DE CALCULO DE VACACIONES Y AGUINALDO

3.2.5. -CEDULA DE CALCULO DE CARGAS FISCALES

3.2.7 MODELO DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL MODERADO O CONSERVADOR”

Contenido general

Antecedentes

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

Instructivos y Reglas de Funcionamiento

Antecedentes

Tomando en consideración la importancia que para _____”, tiene el personal que labora en ella, así como la necesidad de mejorar y elevar su nivel de Vida, y con ello consolidar las relaciones humanas entre “La Empresa” y los trabajadores y estimular la integración del núcleo familiar de cada Trabajador, “La Empresa” decidió implantar el presente Plan de Prestaciones de Previsión Social.

Título I

Constitución del Plan

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

Cláusula Segunda. El presente Plan de Previsión Social se otorga y constituye con fundamento a lo dispuesto al amparo y cumplimiento de las siguientes disposiciones legales: los artículos 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 17,84, y 143 de la Ley Federal del Trabajo; 31 Fracciones XII; 109 fracciones IV, VI, VIII de la Ley de Impuesto Sobre la Renta y 43 del Reglamento de Impuesto Sobre la Renta.

Cláusula Tercera. La vigencia de este Plan de Prestaciones de Previsión Social iniciará el 02 de Enero de 2004.

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

Título II

Terminología del Plan

Cláusula Quinta. Cuando en este Plan de Previsión Social se haga referencia a los siguientes conceptos, deberá entenderse lo que se define en este Plan y, en caso de duda deberán de interpretarse de la manera más acorde con la naturaleza y finalidad del mismo:

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

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

Patrón. “La Empresa”.

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

Participante. Todo trabajador.

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

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

Título III

Objeto y Duración del Plan

Cláusula Sexta. El objeto de este Plan es dar cabal cumplimiento a los principios y postulados que sobre el particular se señalan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo referente al trabajo y en la Ley Federal del Trabajo, así como estimular y mejorar la relación Obrero-patronal. También tendrá como propósito fundamental, elevar el nivel de vida de los trabajadores y de sus familias, así como prever aquellas contingencias que puedan desmeritar su nivel de vida o su patrimonio familiar.

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

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

- ◆ A partir de la entrada en vigor:
 - ✓ Vale de Despensa
 - ✓ Bono de Asistencia
 - ✓ Bono de Puntualidad

Título IV

De la Participación

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

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

Título V

De los Beneficios

Cláusula Novena. El monto máximo del valor de los beneficios de este Plan a favor de los participantes será el equivalente al 50 % del importe de su sueldo nominal.

En ningún caso podrá exceder de dicho monto.

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

- ♦ Vales de despensas

Cláusula Décima. El beneficio de otorgar vale de despensa a los trabajadores consistirá en entregar de forma semanal y en efectivo, el equivalente al 40% del Salario mínimo General Vigente en el DF

Cláusula Décimo Primera. El beneficio de otorgar bono de Asistencia a los trabajadores consistirá en entregar de forma semanal y en efectivo, el equivalente al 10% del Salario Diario Integrado

Cláusula Décimo Segunda El beneficio de otorgar bono de Puntualidad a los trabajadores consistirá en entregar de forma semanal y en efectivo, el equivalente al 10% del Salario Diario Integrado

Título VI

De la Administración del Plan

Cláusula Décimo Tercera. La administración de este Plan, así como la vigilancia y cumplimiento del mismo estará encomendada al departamento de administración.

Asimismo, se conformará un Comité que tendrá como propósito el expedir reglas que tiendan a mejorar el funcionamiento del Plan, así como supervisar y fijar responsabilidades que en su caso correspondan. El presidente de dicho Comité será el encargado del departamento de Administración invariablemente.

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

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

Título VII

De la Publicidad

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

Título VIII

Interpretación y Jurisdicción

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

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

Instructivos y Reglas de Funcionamiento

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

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

El presente Texto de Previsión Social se firma en Tijuana, Baja California el día ____ de _____ del ____.

COMITE TECNICO

REPRESENTANTES PATRONALES	R.F.C.	FIRMA
Sr. _____	_____	_____
Sr. _____	_____	_____

REPRESENTANTES DE LOS PARTICIPANTES	R.F.C.	FIRMA
Sr. _____	_____	_____
Sr. _____	_____	_____

3.3.- ANÁLISIS DE LOS COSTOS FISCALES DE LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL CON UN PLAN DE PREVISION SOCIAL AGRESIVO

La implementación de un plan agresivo de previsión social e incentivos produce mayores rendimientos en lo económico para los trabajadores, y es factor de lealtad hacia la empresa y estímulo a los trabajadores.

El ahorro obtenido en esta estrategia, se utilizó en un beneficio directo a los trabajadores, incrementando las prestaciones en el plan de previsión social

Ventajas para el trabajador

- Base para impuestos y cuotas obreras mas bajas
- Mayores ingresos nominales

Desventajas para el trabajador

- Disminución a largo plazo del fondo para el retiro.
- En caso de obtener crédito de INFONAVIT se reduce el monto del préstamo.

Ventajas para el patrón

- Empleados satisfechos
- Reducción de pagos por concepto de cuotas patronales e impuestos otorgando mayor beneficio a los trabajadores.

Desventaja para el patrón

- Mayor carga administrativa
- La posibilidad de controversias con las autoridades por diferencia de criterios.

La determinación de las remuneraciones y la carga fiscal se puede observar en el anexo 3 que incluye: la nomina, las cédulas de cálculo del Impuesto Sobre la Renta, las cédulas de cálculo de IMSS, RETIRO, INFONAVIT y del Impuesto Estatal sobre Nomina, como sigue:

ANEXO 3 CASO PRÁCTICO

3.3.1. -NOMINA

3.3.2. -CEDULA DE CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

3.3.3. -CEDULA DE CALCULO DEL IMSS, RETIRO E INFONAVIT

3.3.4-CEDULAS DE CALCULO DE VACACIONES Y AGUINALDO

3.3.6. -CEDULA DE CALCULO DE CARGAS FISCALES

3.3.7 MODELO DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL AGREVISO”

Contenido general

Antecedentes

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

Instructivos y Reglas de Funcionamiento

Antecedentes

Tomando en consideración la importancia que para _____”, tiene el personal que labora en ella, así como la necesidad de mejorar y elevar su nivel de Vida, y con ello consolidar las relaciones humanas entre “La Empresa” y los trabajadores y estimular la integración del núcleo familiar de cada Trabajador, “La Empresa” decidió implantar el presente Plan de Prestaciones de Previsión Social.

Título I

Constitución del Plan

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

Cláusula Segunda. El presente Plan de Previsión Social se otorga y constituye con fundamento a lo dispuesto al amparo y cumplimiento de las siguientes disposiciones legales: los artículos 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 17,84, y 143 de la Ley Federal del Trabajo; 31 Fracciones XII; 109 fracciones IV, VI, VIII de la Ley de Impuesto Sobre la Renta y 43 del Reglamento de la ley del Impuesto sobre la Renta.

Cláusula Tercera. La vigencia de este Plan de Prestaciones de Previsión Social iniciará el 02 de Enero de 2004.

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

Título II

Terminología del Plan

Cláusula Quinta. Cuando en este Plan de Previsión Social se haga referencia a los siguientes conceptos, deberá entenderse lo que se define en este Plan y, en caso de duda deberán de interpretarse de la manera más acorde con la naturaleza y finalidad del mismo:

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

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

Patrón. “La Empresa”.

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

Participante. Todo trabajador.

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

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

Título III

Objeto y Duración del Plan

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

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

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

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

- ◆ A partir de la entrada en vigor:
 - ✓ Vale de Despensa
 - ✓ Bono de Asistencia
 - ✓ Bono de Puntualidad

- ✓ Vale para ropa, y transporte

Título IV

De la Participación

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

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

Título V

De los Beneficios

Cláusula Novena. El monto máximo del valor de los beneficios de este Plan a favor de los participantes será el equivalente al 50 % del importe de su sueldo nominal.

En ningún caso podrá exceder de dicho monto.

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

- ♦ Vales de despensas
- ♦ Bono de Puntualidad
- ♦ Bono de Asistencia
- ♦ Vales de Ropa y Transporte

Cláusula Décima. El beneficio de otorgar vale de dispensa a los trabajadores consistirá en entregar de forma semanal y en efectivo, el equivalente al 40% del Salario mínimo General Vigente en el DF

Cláusula Décimo Primera. El beneficio de otorgar bono de Asistencia a los trabajadores consistirá en entregar de forma semanal y en efectivo, el equivalente al 10% del Salario Diario Integrado

Cláusula Décimo Segunda El beneficio de otorgar bono de Puntualidad a los trabajadores consistirá en entregar de forma semanal y en efectivo, el equivalente al 10% del Salario Diario Integrado

Cláusula Décimo Tercera El beneficio de otorgar vale de ropa y transporte a los trabajadores consistirá en entregar de forma semanal y en efectivo, el equivalente al 15% del Salario Diario Integrado

Título VI

De la Administración del Plan

Cláusula Décimo Cuarta. La administración de este Plan, así como la vigilancia y cumplimiento del mismo estará encomendada al departamento de administración.

Asimismo, se conformará un Comité que tendrá como propósito el expedir reglas que tiendan a mejorar el funcionamiento del Plan, así como supervisar y fijar responsabilidades que en su caso correspondan. El presidente de dicho Comité será el encargado del departamento de Administración invariablemente.

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

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

Título VII

De la Publicidad

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

Título VIII

Interpretación y Jurisdicción

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

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

Instructivos y Reglas de Funcionamiento

Una vez estructurado, elaborado y aprobado el Plan de Prestaciones de Previsión Social, y designados los miembros del Comité, dentro de los 60 días siguientes dicho organismo elaborará un instructivo y emitirá reglas que detallen

y precisen la ejecución de cada beneficio otorgado, para que con ello se tienda a cumplir el objetivo y mejorar el funcionamiento del citado Plan.

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

El presente Texto de Previsión Social se firma en Tijuana, Baja California el día 02 de Enero del 2004.

El presente Texto de Previsión Social se firma en Tijuana, Baja California el día ____ de _____ del ____.

COMITE TECNICO

REPRESENTANTES PATRONALES

R.F.C.

FIRMA

Sr. _____

Sr. _____

REPRESENTANTES DE LOS PARTICIPANTES

R.F.C.

FIRMA

Srita. _____

Sr. _____

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

RESULTADO DEL ANÁLISIS DE LOS COSTOS FISCALES

VENTAJAS DE OBTENER UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

En muchas ocasiones nos preguntamos que beneficios se obtendrán al crear o tener un plan de previsión social, la respuesta es que al otorgar un plan de previsión social, se eleva el nivel económico, social, físico y cultural del trabajador, sin repercutir en la cartera del trabajador por considerarse ingresos exentos para él, y las erogaciones por estos conceptos serán deducciones autorizadas para la empresa o patrón de acuerdo la Ley de Impuesto sobre la Renta, por consiguiente tampoco se consideraran ingresos integrables al trabajador de acuerdo a la Ley de Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley de Instituto de Fomento Nacional para Apoyo a la Vivienda de los Trabajadores. Otra ventaja es la facilidad administrativa de este plan no se registrara en ninguna dependencia gubernamental solo es muy conveniente tenerla por escrito para fundamentar y delimitar los conceptos y el cómo se otorgan. Se recomienda que el plan sea firmado por un representante de los trabajadores y por los representantes de la empresa, para dar más seguridad laboral a los trabajadores.

En conclusión, los planes de previsión social deben tener como objetivos principales:

1. Buscar el desarrollo integral del ser humano
2. Procurar el bienestar del trabajador y el de su familia
3. Ser no remunerativo, es decir, no deben entregarse en función directa del trabajo, sino como una prestación que persiga los fines antes descritos.

En la gráfica siguiente se mostrará los ahorros que se obtienen al realizar un plan de previsión social de acuerdo con las necesidades de cada empresa y cuando no lo tienen, La empresa gastará lo mismo solo que lo ahorrado beneficiara a los trabajadores a través de las prestaciones otorgadas.

**DETERMINACION DE LOS PORCENTAJES DE AHORRO EN
LOS TRES SUPUESTOS**

CONCEPTOS	A	B	%	A	C	%
SUELDO DIARIO	1,500	1,175	21.69%	1,500	1,078	28.11%
SUELDO DEVENGADO	9,000	7,048	21.69%	9,000	6,470	28.11%
SEPTIMO DIA	1,500	1,175	21.69%	1,500	1,078	28.11%
TOTAL SUELDO	10,500	8,222	21.69%	10,500	7,548	28.11%
TOTAL PERCEPCIONES:						
TOTAL PERCEPCIONES	10,500	10,500	0.00%	10,500	10,959	4.38%
IMSS OBRERO	325	247	24.06%	325	-	
ISPT	1,064	970	8.85%	1,064	794	25.40%
CAS	(45)	(53)	16.83%	(45)	(52)	15.26%
TOTAL DEDUCCIONES	1,344	1,164	13.40%	1,344	742	44.83%
NETO A RECIBIR	9,156	9,336	1.97%	9,156	10,218	11.60%
IMSS PATRONAL	(1,586)	(1,280)	19.32%	(1,586)	(1,410)	11.12%
INFONAVIT	(549)	(430)	21.69%	(549)	(394)	28.11%
IMPUESTO ESTATAL	(217)	(204)	6.03%	(217)	(156)	28.11%
TOTAL CARGA PATRONAL	(2,352)	(1,914)	18.64%	(2,352)	(1,960)	16.65%
COSTO TOTAL PATRONAL	12,852	12,414	3.41%	12,852	12,920	0.53%

CONCLUSIONES

RESUMEN

De acuerdo al trabajo desarrollado se dio como resultado, la creación de dos tipos de planes de previsión social que a continuación se mencionan:

Plan Moderado supuesto “B”o Anexo 2:

Que dio como resultado de esta planeación se observan una disminución substancial en cuanto a las retenciones al trabajador lo cual le favorece al incrementar el importe del neto a recibir en un 1.97% con respecto al sueldo que actualmente reciben.

Por otra parte la empresa obtendrá una disminución en el costo total patronal del 3.53%.

Cabe hacer mención que tanto trabajador como patrón resultaran beneficiados ya que el primero incrementara sus ingresos y el segundo tendrá ahorro en su costo.

La propuesta es segura sin ningún tipo de riesgo aplicando las leyes vigentes.

Plan Agresivo, supuesto “C”o Anexo 3:

Ante la necesidad de provocar un impacto favorable en la planta productiva de esta empresa nos hemos dado a la tarea de revisar minuciosamente este plan con el fin de beneficiar a los trabajadores, otorgándoles prestaciones que eleven su nivel de vida, y sientan tranquilidad al estar prestando sus servicios con su empresa ya que se les recompensara satisfactoriamente.

Consideramos conveniente implementar otros conceptos además de las prestaciones que se otorgan en el plan moderado, por lo que se les apoyara con vale de ropa así como con vale de gasolina, lo cual resulta muy atractivo ya que sus ingresos netos a recibir incrementarán en un 11.60%. Lo cual solamente le incrementa el costo a la empresa en .53% con respecto al costo actual, situación que resulta sumamente benéfica para ambas partes.

Por lo anterior se propone tomar en cuenta los siguientes pasos:

1. Incorporar un plan de previsión social.
2. Otorgar prestaciones, manteniendo el tope establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
3. Hacer que el empleado tome conciencia de los beneficios que recibirá con estos cambios, soportándolo con los aspectos legales que en materia laboral deban ser necesarios como el contrato de trabajo correspondiente.

CONCLUSIÓN FINAL

En el desarrollo de esta tesis y como ejemplificación de los tres casos prácticos, se puede analizar claramente las ventajas y desventajas financieras de implementar un plan de previsión social e incentivos.

Para lograr los máximos beneficios económicos en materia laboral, es indispensable conocer las distintas leyes que regulan la actividad laboral, así como comprender el papel que desempeñan cada uno de los sujetos que participan de esta actividad, como son gobierno, trabajadores, patrones y demás organismos.

En la ejecución de este ejercicio comparativo de tres casos prácticos, un patrón o administrador, se puede percatar con detalle, de los costos reales del sueldo de sus trabajadores, más allá de ver en un cheque por un monto determinado semanal o quincenalmente. La verdad es que muchos empresarios no tienen una idea clara de todos los pagos y obligaciones que tienen, hasta que realizan un análisis como este.

Con este tipo de estudio que aquí se presenta, se da mayor sentido a una buena planeación de previsión social o de un paquete de incentivos a los trabajadores, ya que ambas partes salen beneficiadas, por una parte los patrones obtienen cargas fiscales más ligeras, y los trabajadores reciben mejores salarios netos.

La competitividad se traduce en lograr mayores grados de eficiencia y en la maximización de los recursos materiales y humanos, si logramos ahorros económicos, bienestar social a los trabajadores, vamos por el rumbo de la competitividad.

Debido a la complejidad de la administración del plan de previsión social, los conflictos en la práctica las empresas solicitan el esquema de trabajar con subcontrataciones (out sourcing) algunas veces lo creen más conveniente, ya que con esta figura, se deslindan de las obligaciones laborales, administrativas y fiscales que contraen al tener un trabajador. O en ocasiones recurren a otros tipos de instrumentos fiscales como puede ser, el contratar a trabajadores independientes, o contratar a otras compañías para que realicen determinadas actividades.

Como un último apunte se puede señalar, que sí se conoce el giro del negocio o tipo de empresa, se puede dar más alternativas de planes de previsión social, ya que de esto depende la naturaleza de los gastos y necesidades propios de tal actividad.

FUENTES CONSULTADAS

OBRAS

Becerril Arechiga, Alonso. Análisis de las Prestaciones de Previsión Social. Ediciones Fiscales ISEF. Tercera Edición. México. 1991

Galindo Cosme, Mónica Isela. Estudio Práctico de IMPUESTO SOBRE LA RENTA sobre las Remuneraciones al Personal. Ediciones Fiscales ISEF. Tercera Edición. México. 2002

Galindo Cosme Mónica Isela. Hernández Rodríguez Jesús. Estudio Practico del Salario Integrado. ISEF. México 2003.

Iturriaga Bravo, Luis. Estudio Práctico del Régimen Fiscal de Sueldos y Salarios. Ediciones Fiscales ISEF. Octava Edición. México. 2004.

Ledesma Villar, Luis Carlos. Administración de Planes sobre Previsión Social. Ediciones Fiscales ISEF. Primera Edición. México. 2000. y 2003

López Lozano, Eduardo. Aspectos contractuales y Fiscales sobre Sueldos y Salarios. Ediciones ISEF. Sexta Edición. México. 2003.

López Lozano, Eduardo. Planeación Fiscal para Trabajadores y Ejecutivos. Ediciones ISEF. Cuarta Edición. México. 2004.

Martínez Gutiérrez, Javier. Análisis de las deducciones Autorizadas para efectos del I.S.R 2003. Ediciones Fiscales ISEF. Séptima Edición. México. 2003.

Norahenid Amezcua Órnelas. Relaciones Laborales. Ediciones Sicco. Primera Edición, México. 1996.

Rueda Heduan Iván. Rueda del Valle Iván. Integración Salarial Aspectos Laborales y Fiscales. Ediciones Fiscales ISEF. 2003.

Romero Said, Vicente. Sueldos, Salarios y Prestaciones 2004 manejo integral. México Fiscal Editores. México. 2004.

LEGISLACIONES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Ley Federal del Trabajo
Ley de Impuesto Sobre la Renta
Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social
Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

CONFERENCIAS.-

Mejía Garduño, José Alberto. 2004. Materia en Maestría de Contabilidad.
“Derecho Social”, Universidad Autónoma de Baja California. Tijuana, Baja California. México

Vázquez López, Sergio Octavio. 2004. “Curso de Sueldos y Salarios” Colegio de Contadores Públicos de Baja California. Tijuana, Baja California. México .30 y 31 de Enero.

RED INTERNACIONAL.-

<http://www.idcweb.com.mx> Plan de Previsión Social. Aspectos Laborales de la Ley de Impuesto sobre la Renta. 28 de Mayo 2004.

<http://www.Fiscalia.com>. Previsión Social Deducible .20 de Mayo 2004

ANEXO 1.1 NOMINA (SUPUESTO “A”) SIN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

1.1 SUPUESTO A: 100% SUELDO PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

	Sueldo Diario	Días Trabajados	Sueldo devengado	Séptimo día	Total Percepciones	ISPT a retener	CAS a entregar	IMSS a retener	Total Deducciones	Neto a recibir
Trabajador 1	\$ 100.00	6	\$ 600.00	\$ 100.00	\$ 700.00		\$ 56.44	\$ 17.28	\$ (39.16)	\$ 739.16
Trabajador 2	200.00	6	1,200.00	200.00	1,400.00	29.39		38.74	68.13	1,331.87
Trabajador 3	300.00	6	1,800.00	300.00	2,100.00	191.29		62.38	253.66	1,846.34
Trabajador 4	400.00	6	2,400.00	400.00	2,800.00	290.07		86.01	376.08	2,423.92
Trabajador 5	500.00	6	3,000.00	500.00	3,500.00	432.87		109.65	542.52	2,957.48
	\$ 1,500.00		\$ 9,000.00	\$ 1,500.00	\$ 10,500.00	\$ 943.61	\$ 56.44	\$ 314.06	\$ 1,201.24	\$ 9,298.76
Elevado al año					52	52	52	52	52	52
					\$ 546,000.00	\$ 49,067.96	\$ 2,934.86	\$ 16,331.15	\$ 62,464.25	\$ 483,535.75

1.2 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA SEMANAL DEL SUPUESTO "A"

Porcentaje de subsidio acreditable			80.00%
Salario mínimo vigente	ZONA "A"	\$	46.80
Factor de integración primer año de trabajo			1.0452
Prima de riesgo de trabajo	CLASE I		0.54355

SUPUESTO A: 100% SUELDO PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

ANEXO 1.2 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA SEMANAL SUPUESTO "A"

Nombre: **TRABAJADOR 1**

Sueldo diario: \$ 100.00

Sueldo diario integ: 104.52

Ingresos:	Devengado	Exento	Gravado
Sueldo	600.00	-	600.00
Séptimo día	100.00	-	100.00
Total:	700.00	-	700.00

IMPUESTO ART 113

Base	700.00
Límite inferior	114.26
Excedente	585.74
% s / excedente	10%
Impuesto marginal	58.57
Cuota fija	3.45
Impuesto	62.02

8.86%

SUBSIDIO ART 114

Base	700.00
Impuesto marginal	58.57
% s / excedente	50%
	29.29
Cuota fija	1.73
Subsidio	31.02
P. Subsidio acreditable	80.00%
Subsidio acreditable	24.81

IMPUESTO SOBRE LA RENTA (RETENCIÓN SALARIOS) a cargo

203.88

Impuesto	62.02
(-) Subsidio acreditable	24.81
(=) ISPT antes del CAS	37.21
(-) Crédito al salario	93.65
IMPUESTO SOBRE LA RENTA (RETENCIÓN SALARIOS) a retener (CAS a entregar)	(56.44)

ANEXO 1.2 DETERMINACIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA SEMANAL
SUPUESTO "A"

Nombre: **TRABAJADOR 2**

Sueldo diario: \$ 200.00

Sueldo diario Integ: 209.04

Ingresos:	Devengado	Exento	Gravado
Sueldo	1,200.00	-	1,200.00
Séptimo día	200.00	-	200.00
Total:	1,400.00	-	1,400.00

IMPUESTO ART 113	
Base	1,400.00
Límite inferior	969.54
Excedente	430.46
% s/ excedente	17%
Impuesto marginal	73.18
Cuota fija	88.95
Impuesto	162.13

SUBSIDIO ART 114	
Base	1,400.00
Impuesto marginal	73.18
% s/excedente	50%
	36.59
Cuota fija	44.49
Subsidio	81.08
P. Subsidio acreditable	80.00%
Subsidio acreditable	64.86

IMPUESTO SOBRE LA RENTA (RETENCIÓN SALARIOS) a cargo	
	203.88
Impuesto	162.13
(-) Subsidio acreditable	64.86
(=) ISPT antes del CAS	97.26
(-) Crédito al salario	67.87
IMPUESTO SOBRE LA RENTA (RETENCIÓN SALARIOS) a retener (CAS a entregar)	29.39

ANEXO 1.2 DETERMINACIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA SEMANAL
SUPUESTO "A"

Nombre: TRABAJADOR 3			
			\$
Sueldo diario:			300.00
Sueldo diario int:			313.56
Ingresos:	Devengado	Exento	Gravado
Sueldo	1,800.00	-	1,800.00
Séptimo día	300.00	-	300.00
Total:	2,100.00	-	2,100.00
IMPUESTO ART 113		SUBSIDIO ART 114	
Base	2,100.00	Base	2,100.00
Límite inferior	1,980.64	Impuesto marginal	35.81
Excedente	119.36	% s / excedente	50%
% s/excedente	30%		17.90
Impuestom marginal	35.81	Cuota fija	141.52
Cuota fija	283.02	Subsidio	159.42
Impuesto	318.83	P. Subsidio acreditable	80.00%
		Subsidio acreditable	127.54
		IMPUESTO SOBRE LA RENTA (RETENCIÓN SALARIOS) a cargo	203.88
		Impuesto	318.83
(-) Subsidio acreditable			127.54
(=) ISPT antes del CAS			191.29
(-) Crédito al salario			-
IMPUESTO SOBRE LA RENTA (RETENCIÓN SALARIOS) a retener (CAS a entregar)			191.29

ANEXO 1.2 DETERMINACIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA SEMANAL
SUPUESTO "A"

Nombre:		TRABAJADOR 4	
		Sueldo diario:	\$ 400.00
		Sueldo diario integ:	418.08
Ingresos:	Devengado	Exento	Gravado
Sueldo	2,400.00	-	2,400.00
Séptimo día	400.00	-	400.00
Total:	2,800.00	-	2,800.00
IMPUESTO ART 113		SUBSIDIO ART 114	
Base	2,800.00	Base	2,800.00
Limite inferior	1,980.64	Impuesto marginal	245.81
Excedente	819.36	% s / excedente	40%
% s/excedente	30%		98.32
Impuesto marginal	245.81	Cuota fija	200.13
Cuota fija	283.02	Subsidio	298.45
Impuesto	528.83	P. Subsidio acreditable	80.00%
		Subsidio acreditable	238.76
		Impuesto sobre la renta (retención salarios) a cargo	203.88
	Impuesto	528.83	
(-) Subsidio acreditable		238.76	
(=) ISPT antes del CAS			290.07
(-) Crédito al salario			-
IMPUESTO SOBRE LA RENTA (RETENCIÓN SALARIOS) a retener (CAS a entregar)			290.07

ANEXO 1.2 DETERMINACIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA SEMANAL
SUPUESTO “A”

Nombre:		TRABAJADOR 5	
		Sueldo diario:	\$ 500.00
		Sueldo diario integ:	522.60
Ingresos:	Devengado	Exento	Gravado
Sueldo	3,000.00	-	3,000.00
Séptimo día	500.00	-	500.00
Total:	3,500.00	-	3,500.00
IMPUESTO ART 113		SUBSIDIO ART 114	
Base	3,500.00	Base	3,500.00
Límite inferior	1,980.64	Impuesto marginal	455.81
Excedente	1,519.36	% s/excedente	40%
% s/excedente	30%		182.32
Impuesto marginal	455.81	Cuota fija	200.13
Cuota fija	283.02	Subsidio	382.45
Impuesto	738.83	P. Subsidio acreditable	80.00%
		Subsidio acreditable	305.96
		IMPUESTO SOBRE LA RENTA (RETENCIÓN SALARIOS) a cargo	
			203.88
		Impuesto	738.83
(-) Subsidio acreditable			305.96
(=) ISPT antes del CAS			432.87
(-) Crédito al salario			-
IMPUESTO SOBRE LA RENTA (RETENCIÓN SALARIOS) a retener (CAS a entregar)			432.87

ANEXO 1.3 DETERMINACIÓN DE SEGURO SOCIAL
DEL SUPUESTO "A"

porcentaje de subsidio acreditable		80%
Salario mínimo vigente	ZONA "A"	\$ 46.80
Factor de integración primer año de trabajo		1.045 2
Prima de riesgo de trabajo	CLASE I	0.543 55

SUPUESTO A: 100% SUELDO PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

Cálculo individual de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social

Nombre del Empleado TRABAJADOR 1

7

Datos	
Salario diario integrado	104.52
Salario mínimo general	46.80
Incapacidad	-
Ausentismo	-

Días del período	30	61
Días cotizables para Enfermedad y maternidad	30	
Días cotizables para INVALIDEZ Y VIDA.	30	
Días cotizables para Retiro		61
Días cotizables para CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ		61
Días cotizables para GUARDERÍA Y PRESTACIONES SOCIALES	30	
Días cotizables para RIESGO DE TRABAJO	30	

Ramas de aseguramiento

Cuota Patronal	Cuota Obrera	Retención en Nómina	Declaración Mensual	Declaración Bimestral
----------------	--------------	---------------------	---------------------	-----------------------

Enfermedad y maternidad

Prestaciones en especie

Prestaciones en especie (Fija) 8.63 259.04

46.80 x 18.45 %
Prestaciones en especie (Excedente de 3SMG)

104.52 - 140.4 = -

Patrón 2.57% x - = -

Trabajador 0.88% x - = -

Prestaciones en dinero

Patrón 0.70% x 104.5 / 2 = 0.73 21.95

Trabajador	0.25%	x	104.5 2	=	0.26	1.83	7.84	
<i>Prestaciones en especie</i>								
Patrón	1.050%	x	104.5 2	=	1.10		32.92	
Trabajador	0.375%	x	104.5 2	=	0.39	2.74	11.76	
Total enfermedad y maternidad					10.46	0.65	4.57	333.51
Invalidez y vida								
Patrón	1.750%	x	104.5 2	=	1.83		54.87	
Trabajador	0.625%	x	104.5 2	=	0.65	4.57	19.60	
Total invalidez y vida					1.83	0.65	4.57	74.47
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez								
<i>Retiro</i>								
Patrón	2%	x	104.5 2	=	2.09		127.51	
<i>Cesantía y vejez</i>								
Patrón	3.150%	x	104.5 2	=	3.29		200.84	
Trabajador	1.125%	x	104.5 2	=	1.18	8.23	71.73	
Total retiro, cesantía en edad avanzada y vejez					5.38	1.18	8.23	-
guarderías y prestaciones sociales								400.08
Patrón	1%	x	104.5 2	=	1.05		31.36	
Total guarderías y prestaciones sociales					1.05		31.36	
Riesgo de trabajo								
Patrón	0.54355%	x	104.5 2	=	0.57		17.04	
Total riesgo de trabajo					0.57		17.04	
Cantidades a retener					19.29	2.48	17.38	456.38
								400.08
Cuota patronal							417.18	328.35
Cuota obrera							39.20	71.73
Cuota patronal							Semana I	96.06
Cuota obrera							Semana I	8.26

Cálculo individual de cuotas al Instituto Mexicano Seguro Social

Nombre del empleado TRABAJADOR 2

7

Días del mes

Datos	
Salario diario integrado	209.04
Salario mínimo general	46.80
Incapacidad	-
Ausentismo	-

Días del período	30	61
Días cotizables para Enfermedad y maternidad	30	
Días cotizables para INVALIDEZ Y VIDA.	30	
Días cotizables para Retiro		61
Días cotizables para CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ		61
Días cotizables para GUARDERÍA Y PRESTACIONES SOCIALES	30	
Días cotizables para RIESGO DE TRABAJO	30	

Ramas de Aseguramiento

Enfermedad y maternidad

Prestaciones en especie

Prestaciones en especie (Fija)

8.63

259.04

18.45
46.80 x %

Prestaciones en especie (Excedente de 3SMG)

209.04 - 140.4 = 68.64

Patrón

2.57% x 68.64 = 1.76

52.92

Trabajador

0.88% x 68.64 = 0.60 4.23

18.12

Prestaciones en dinero

Patrón

0.70% x $\frac{209.0}{4}$ = 1.46

43.90

Trabajador

0.25% x $\frac{209.0}{4}$ = 0.52 3.66

15.68

Prestaciones en especie

Patrón

1.050% x $\frac{209.0}{4}$ = 2.19

65.85

Trabajador

0.375% x $\frac{209.0}{4}$ = 0.78 5.49

23.52

Total enfermedad y maternidad

14.06 1.91 13.37 479.02

Invalidez y vida

Patrón	1.750%	x	209.0 4	=	3.66		109.75
Trabajador	0.625%	x	209.0 4	=		1.31	9.15
Total invalidez y vida					3.66	1.31	9.15
							148.94

Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez*Retiro*

Patrón	2%	x	209.0 4	=	4.18		255.03
<i>Cesantía y vejez</i>							
Patrón	3.150%	x	209.0 4	=	6.58		401.67
Trabajador	1.125%	x	209.0 4	=		2.35	16.46
Total Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez					10.77	2.35	16.46
						-	800.15

Guarderías y prestaciones sociales

Patrón	1%	x	209.0 4	=	2.09		62.71
Total guarderías y prestaciones sociales					2.09		62.71

Riesgo de trabajo

Patrón	0.54355%	x	209.0 4	=	1.14		34.09
Total riesgo de trabajo					1.14		34.09

Cantidades a retener

31.71	5.57	38.98	724.76	800.15
--------------	-------------	--------------	---------------	---------------

Cuota patronal	628.25	656.70
Cuota obrera	96.51	143.45

Cuota patronal	Semana I	144.66	75.61
Cuota obrera	Semana I	22.22	16.52

Cálculo individual de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social

Nombre del Empleado

TRABAJADOR 3

7

Días del mes

Datos	
Salario diario integrado	313.56
Salario mínimo general	46.80
Incapacidad	-
Ausentismo	-

Días del período	30	61
Días cotizables para enfermedad y maternidad	30	
Días cotizables para invalidez y vida	30	
Días cotizables para retiro		61
Días cotizables para cesantía vejez y edad avanzada		61
Días cotizables para GUARDERÍA Y PRESTACIONES SOCIALES	30	
Días cotizables para RIESGO DE TRABAJO	30	

Ramas de Aseguramiento

Enfermedad y maternidad

Prestaciones en especie

Prestaciones en especie (Fija)

8.63

259.04

46.80 x 18.45 %

Prestaciones en especie (Excedente de 3SMG)

313.56 - 140.4 = 173.16

Patrón 2.57% x 173.16 =

4.45

133.51

Trabajador 0.88% x 173.16 =

1.52

10.67

45.71

Prestaciones en dinero

Patrón 0.70% x 313.56 =

2.19

65.85

Trabajador 0.25% x 313.56 =

0.78

5.49

23.52

Prestaciones en especie

Patrón 1.050% x 313.56 =

3.29

98.77

Trabajador 0.375% x 313.56 =

1.18

8.23

35.28

Total enfermedad y maternidad

18.57

3.48

24.38

661.67

Invalidez y vida

Patrón	1.750%	x	313.5 6	=	5.49		164.62
Trabajador	0.625%	x	313.5 6	=	1.96	13.72	58.79

Total invalidez y vida

5.49 1.96 13.72 223.41

Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez*Retiro*

Patrón	2%	x	313.5 6	=	6.27		382.54
Cesantía y vejez							
Patrón	3.150%	x	313.5 6	=	9.88		602.51
Trabajador	1.125%	x	313.5 6	=	3.53	24.69	215.18

Total retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

16.15 3.53 24.69 - 1,200.23

Guarderías y prestaciones sociales

Patrón	1%	x	313.5 6	=	3.14		94.07
--------	----	---	------------	---	------	--	-------

Total guarderías y prestaciones sociales

3.14 94.07

Riesgo de trabajo

Patrón	0.54355%	x	313.5 6	=	1.70		51.13
--------	----------	---	------------	---	------	--	-------

Total riesgo de trabajo

1.70 51.13

Cantidades a retener

45.05 8.97 62.80 1,030.28 1,200.23

Cuota patronal	866.98	985.05
Cuota obrera	163.30	215.18

Cuota patronal	Semana I	199.63	113.41
Cuota obrera	Semana I	37.60	24.77

Cálculo individual de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social

Días del
mes

Datos	
Salario diario integrado	418.08
Salario mínimo general	46.80
Incapacidad	-
Ausentismo	-

Días del Periodo	30	61
Días cotizables para Enfermedad y maternidad	30	
Días cotizables para INVALIDEZ Y VIDA.	30	
Días cotizables para retiro		61
Días cotizables para CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ		61
Días cotizables para GUARDERÍA Y PRESTACIONES SOCIALES	30	
Días cotizables para RIESGO DE TRABAJO	30	

Ramas de aseguramiento

Enfermedad y maternidad

Prestaciones en especie

Prestaciones en especie (Fija)

8.63

259.04

46.80 x 18.45 %

Prestaciones en especie (Excedente de 3SMG)

418.08 - 140.4 = 277.6
8

Patrón 2.57% x $\frac{277.6}{8}$ =

7.14

214.09

Trabajador 0.88% x $\frac{277.6}{8}$ =

2.44

17.11

73.31

Prestaciones en dinero

Patrón 0.70% x $\frac{418.0}{8}$ =

2.93

87.80

Trabajador 0.25% x $\frac{418.0}{8}$ =

1.05

7.32

31.36

Prestaciones en especie

Patrón 1.050% x $\frac{418.0}{8}$ =

4.39

131.70

Trabajador 0.375% x $\frac{418.0}{8}$ =

1.57

10.97

47.03

Total enfermedad y maternidad

23.09

5.06

35.40

844.32

Invalidez y vida

Patrón 1.750% x =

-

			418.0		7.32		219.49	
			8					
Trabajador	0.625%	x	418.0	=		2.61	18.29	78.39
			8					
Total invalidez y vida					7.32	2.61	18.29	297.88
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez								
<i>Retiro</i>								
Patrón	2%	x	418.0	=	8.36			510.06
<i>Cesantía y vejez</i>								
Patrón	3.150%	x	418.0	=	13.17			803.34
			8					
Trabajador	1.125%	x	418.0	=		4.70	32.92	286.91
			8					
Total Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez					21.53	4.70	32.92	- 1,600.31
Guarderías y prestaciones sociales								
Patrón	1%	x	418.0	=	4.18			125.42
			8					
Total guarderías y prestaciones sociales					4.18			125.42
Riesgo de trabajo								
Patrón	0.54355%	x	418.0	=	2.27			68.17
			8					
Total riesgo de trabajo					2.27			68.17
Cantidades a retener					58.39	12.37	86.61	1,335.80 1,600.31

Cuota patronal		1,105.71	1,313.40
Cuota obrera		230.09	286.91
Cuota patronal	Semana I	254.60	151.21
Cuota obrera	Semana I	52.98	33.03

Cálculo individual de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social

Nombre del Empleado TRABAJADOR 5

7

Días del mes

Datos	
Salario diario integrado	522.60
Salario mínimo general	46.80
Incapacidad	-
Ausentismo	-

Días del período	30	61
Días cotizables para Enfermedad y maternidad	30	
Días cotizables para INVALIDEZ Y VIDA.	30	
Días cotizables para retiro		61
Días cotizables para CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ		61
Días cotizables para GUARDERÍA Y PRESTACIONES SOCIALES	30	
Días cotizables para RIESGO DE TRABAJO	30	

Ramas de aseguramiento

Enfermedad y maternidad

Prestaciones en especie

Prestaciones en especie (Fija)

8.63

259.04

46.80 x 18.45 %

Prestaciones en especie (Excedente de 3SMG)

522.60 - 140.4 = 382.20

Patrón 2.57% x 382.20 =

9.82

294.68

Trabajador 0.88% x 382.20 =

3.36

23.54

100.90

Prestaciones en dinero

Patrón 0.70% x 522.60 =

3.66

109.75

Trabajador 0.25% x 522.60 =

1.31

9.15

39.20

Prestaciones en especie

Patrón 1.050% x 522.60 =

5.49

164.62

Trabajador 0.375% x 522.60 =

1.96

13.72

58.79

-

Total enfermedad y maternidad	27.60	6.63	46.41	1,026.97
--------------------------------------	--------------	-------------	--------------	-----------------

Invalidez y vida

Patrón	1.750%	x	522.60	=	9.15	274.37
--------	--------	---	--------	---	------	--------

Trabajador	0.625%	x	522.60	=	3.27	22.86
------------	--------	---	--------	---	------	-------

Total invalidez y vida	9.15	3.27	22.86	372.35
-------------------------------	-------------	-------------	--------------	---------------

Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Retiro

Patrón	2%	x	522.60	=	10.45	637.57
--------	----	---	--------	---	-------	--------

Cesantía y vejez

Patrón	3.150%	x	522.60	=	16.46	1,004.18
--------	--------	---	--------	---	-------	----------

Trabajador	1.125%	x	522.60	=	5.88	41.15
------------	--------	---	--------	---	------	-------

Total retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	26.91	5.88	41.15	-	2,000.38
--	--------------	-------------	--------------	----------	-----------------

Guarderías y prestaciones sociales

Patrón	1%	x	522.60	=	5.23	156.78
--------	----	---	--------	---	------	--------

Total guarderías y prestaciones sociales	5.23	156.78
---	-------------	---------------

Riesgo de trabajo

Patrón	0.54355%	x	522.60	=	2.84	85.22
--------	----------	---	--------	---	------	-------

Total riesgo de trabajo	2.84	85.22
--------------------------------	-------------	--------------

Cantidades a retener

71.73	15.78	110.43	1,641.32	2,000.38
--------------	--------------	---------------	-----------------	-----------------

Cuota patronal	1,344.44	1,641.75
-----------------------	-----------------	-----------------

Cuota obrera	296.88	358.63
---------------------	---------------	---------------

Cuota patronal	Semana I	309.58	189.02
----------------	----------	--------	--------

Cuota obrera	Semana I	68.36	41.29
--------------	----------	-------	-------

ANEXO 1.4 CÉDULA DE CÁLCULO DE VACACIONES Y AGUINALDO DEL SUPUESTO "A"

SUPUESTO A: 100% SUELDO PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

	Sueldo Base	Prima Vacacional	Aguinaldo	Total Percepciones	ISPT a retener	Neto a recibir	Parte Gravada	Parte Exenta	Total
Trabajador 1	\$ 100.00	\$ 175.00	1,500.00	\$ 1,675.00	\$ -	\$ 1,675.00	\$ 96.00	\$ 1,579.00	\$ 1,675.00
Trabajador 2	200.00	350.00	3,000.00	3,350.00	162.79	3,187.21	1,596.00	1,754.00	3,350.00
Trabajador 3	300.00	525.00	4,500.00	5,025.00	631.58	4,393.42	3,096.00	1,929.00	5,025.00
Trabajador 4	400.00	700.00	6,000.00	6,700.00	937.58	5,762.42	4,596.00	2,104.00	6,700.00
Trabajador 5	500.00	875.00	7,500.00	8,375.00	1,278.88	7,096.12	6,269.00	2,106.00	8,375.00
	<u>\$ 1,500.00</u>	<u>\$ 2,625.00</u>	<u>\$ 22,500.00</u>	<u>\$ 25,125.00</u>	<u>\$ 3,010.84</u>	<u>\$ 22,114.16</u>	<u>\$ 15,653.00</u>	<u>\$ 9,472.00</u>	<u>\$ 25,125.00</u>

ANEXO 1.5 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR CONCEPTO DE VACACIONES Y AGUINALDO

SUPUESTO "A"

TRABAJADOR 1

Datos:	Sueldo	\$	100.00				
			Total	Exento	Gravado		Tope Exento
						\$	
	Prima vacacional		175.00	175.00	-		702.00
	Aguinaldo		1,500.00	1,404.00	96.00		1,404.00
	Total percepciones		1,675.00	1,579.00	96.00		
(-)	Exento		1,579.00				
			96.00				
(/)	Días del año		365				
	Prima vac diaria		0.26				
(x)			30.4				
	Prima Vac mensual		8.00				
(+)	Salario Ord. mensual		3,040.00				
	Base gravable		3,048.00				
	Limite inferior		496.08				
(-)			2,551.92				
(x)	% S/ excedente		10%				
			255.19	50%	127.60		
(+)	Cuota fija		14.88		7.44		
			270.07		135.04	Subsidio	
(-)	Subsidio acreditable		(108.03)		80.00%	% Subsidio acreditable	
(-)	Crédito al salario		(406.62)		108.03		
			(244.58)				
	IMPUESTO S/ SALARIO MENSUAL ORDINARIO					Base p/IMPUESTO SOBRE LA RENTA Salario Ordinario	
						3,040.00	
	Base Gravable		3,040.00				
(-)	LÍMITE INFERIOR.		496.08				
			2,543.92				
(x)	% S/Excedente		10%				
			254.39	50%	127.20		
(+)	Cuota fija		14.88		7.44		
			269.27		134.64	Subsidio	

(-)	Subsidio acreditable	(107.71)	<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>(406.62)</u>	107.71	
		<u>(245.06)</u>		

DETERMINACIÓN DE TASA PARA IMPUESTO S/ PRIMA VACACIONAL
DIFERENCIA ENTRE AMBOS IMPUESTOS:

Impuesto s/aguinaldo y salario mensual ordinario: -
Menos:

Impuesto mensual ordinario: -

Tasa: -

Diferencia de impuestos: -
Entre:

Mensual 8.00
0%

Impuesto a retener por aguinaldo

Base gravable: 96.00
por:

Tasa de impuesto: 0%

Impuesto -

ANEXO 1.5 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR CONCEPTO DE VACACIONES Y AGUINALDO SUPUESTO "A"

TRABAJADOR 2

Sueldo		\$	200.00			
Datos:						Tope Exento
		Total	Exento	Gravado		\$
	Prima vacacional	350.00	350.00	-		702.00
	Aguinaldo	3,000.00	1,404.00	1,596.00		1,404.00
	Total percepciones	3,350.00	1,754.00	1,596.00		
(-)	Exento	1,754.00				
		1,596.00				
(/)	Días del año	365				
	Prima VACACIONES diaria	4.37				
(x)		30.4				
	Prima VACACIONES mensual	132.93				
(+)	Salario ord.mensual	6,080.00				
	Base gravable	6,212.93				
(-)	LÍMITE INFERIOR.	4,210.42				
		2,002.51				
(x)	% S/ Excedente	17%				
		340.43	50%	170.21		
(+)	Cuota fija	386.31		193.17		
		726.74		363.38	Subsidio	
(-)	Subsidio acreditable	(290.71)		80.00%	% Subsidio acreditable	
(-)	Crédito al salario	(294.63)		290.71		
		141.40				

IMPUESTO S/ SALARIO MENSUAL ORDINARIO

Base p/IMPUESTO SOBRE LA
RENTA Salario Ordinario

6,080.00

(-)	Base gravable	6,080.00
	Limite	4,210.42

	inferior				
		<u>1,869.58</u>			
(x)	% S/Excedente	<u>17%</u>			
		317.83	50%	158.91	
(+)	Cuota fija	<u>386.31</u>		<u>193.17</u>	
		704.14		352.08	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(281.67)		<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>(294.63)</u>		281.67	
		<u>127.84</u>			

DETERMINACIÓN DE TASA PARA IMPUESTO S/ PRIMA VACACIONAL

DIFERENCIA ENTRE AMBOS IMPUESTOS:

Impuesto s/aguinaldo y salario mensual ordinario:	141.40
Menos:	
Impuesto mensual ordinario:	<u>127.84</u>
	<u>13.56</u>

Tasa:

Diferencia de impuestos:	13.56
Entre:	
Mensual	<u>132.93</u>
	10%

Impuesto a retener por aguinaldo

Base gravable:	1,596.00
por:	
Tasa de impuesto:	<u>10%</u>
Impuesto	<u>162.79</u>

ANEXO 1.5 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR CONCEPTO DE VACACIONES Y AGUINALDO SUPUESTO "A"

TRABAJADOR 3

Datos:	Sueldo	\$ 300.00			
		Total	Exento	Gravado	Tope Exento
	Prima vacacional	525.00	525.00	-	\$ 702.00
	Aguinaldo	4,500.00	1,404.00	3,096.00	1,404.00
	Total percepciones	5,025.00	1,929.00	3,096.00	
(-)	Exento	1,929.00			
		3,096.00			
(/)	Días del año	365			
	Prima VACACIONES diaria	8.48			
(x)		30.4			
	Prima VACACIONES mensual	257.86			
(+)	Salario Ord. mensual	9,120.00			
	Base gravable	9,377.86			
(-)	Limite inferior	8,601.51			
		776.35			
(x)	% S/ excedente	30%			
		232.90	40%	93.16	
(+)	Cuota fija	1,228.98		869.01	
		1,461.88		962.17	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(769.74)		80.00%	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	-		769.74	
		692.15			

IMPUESTO S/ SALARIO MENSUAL ORDINARIO

Base p/IMPUESTO
SOBRE LA RENTA

salario ordinario

9,120.00

	Base gravable	9,120.00		
(-)	Limite inferior	<u>8,601.51</u>		
		518.49		
(x)	% S/excedente	<u>30%</u>		
		155.55	40%	62.22
(+)	Cuota fija	<u>1,228.98</u>		<u>869.01</u>
		1,384.53		931.23
				Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(744.98)	<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	-	744.98	
		<u>639.54</u>		

DETERMINACIÓN DE TASA PARA IMPUESTO S/ PRIMA VACACIONAL

DIFERENCIA ENTRE AMBOS IMPUESTOS:

Impuesto s/aguinaldo y salario mensual ordinario:	692.15
Menos:	
Impuesto mensual ordinario:	<u>639.54</u>
	<u>52.60</u>

Tasa:

Diferencia de impuestos:	52.60
Entre:	
Mensual	<u>257.86</u>
	20%

Impuesto a retener por aguinaldo

Base gravable:	3,096.00
Por:	
Tasa de impuesto:	<u>20%</u>
Impuesto	<u>631.58</u>

ANEXO1.5 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR CONCEPTO DE VACACIONES Y AGUINALDO SUPUESTO "A"

TRABAJADOR 4

Datos:	Sueldo	\$	400.00				
		Total	Exento	Gravado		Tope Exento	
						\$	
	Prima vacacional	700.00	700.00	-		702.00	
	Aguinaldo	6,000.00	1,404.00	4,596.00		1,404.00	
	Total percepciones	6,700.00	2,104.00	4,596.00			
(-)	Exento	2,104.00					
		4,596.00					
(/)	Días del año	365					
	Prima vac diaria	12.59					
(x)		30.4					
	Prima vac mensual	382.79					
(+)	Salario Ord. mensual	12,160.00					
	Base gravable	12,542.79					
(-)	Limite inferior	8,601.51					
		3,941.28					
(x)	% S/ excedente	30%					
		1,182.38	40%	472.95			
(+)	Cuota fija	1,228.98		869.01			
		2,411.36		1,341.96			
(-)	Subsidio acreditable	(1,073.57)		80.00%		Subsidio % Subsidio acreditable	
(-)	Crédito al salario	-		1,073.57			
		1,337.79					

IMPUESTO S/ SALARIO MENSUAL ORDINARIO

Base p/IMPUESTO
SOBRE LA RENTA
salario ordinario

12,160.00

	Base gravable	12,160.00	
(-)	Limite inferior	8,601.51	

(x)	% s/excedente	3,558.49 <u>30%</u>			
		1,067.55	40%	427.02	
(+)	Cuota fija	<u>1,228.98</u>		<u>869.01</u>	
		2,296.53		1,296.03	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(1,036.82)		<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>-</u>		1,036.82	
		<u><u>1,259.70</u></u>			

DETERMINACIÓN DE TASA PARA IMPUESTO S/ PRIMA VACACIONAL

DIFERENCIA ENTRE AMBOS IMPUESTOS:

Impuesto s/aguinaldo y salario mensual ordinario:	1,337.79
Menos:	
Impuesto mensual ordinario:	<u>1,259.70</u>
	<u><u>78.09</u></u>

Tasa:

Diferencia de impuestos:	78.09
Entre:	
Mensual	<u>382.79</u>
	20%

Impuesto a retener por aguinaldo

Base gravable:	4,596.00
Por:	
Tasa de impuesto:	<u>20%</u>
Impuesto	<u><u>937.58</u></u>

1.5 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR CONCEPTO DE VACACIONES Y AGUINALDO SUPUESTO "A"

TRABAJADOR 5

	Sueldo	\$ 500.00			
Datos:					
		Total	Exento	Gravado	Tope Exento \$
	Prima vacacional	875.00	702.00	173.00	702.00
	Aguinaldo	7,500.00	1,404.00	6,096.00	1,404.00
	Total percepciones	8,375.00	2,106.00	6,269.00	
(-)	Exento	2,106.00			
		6,269.00			
(/)	Días del año	365			
	Prima VACACIONES diaria	17.18			
(x)		30.4			
	Prima VACACIONES mensual	522.13			
(+)	Salario Ord. mensual	15,200.00			
	Base gravable	15,722.13			
(-)	Limite inferior	8,601.51			
		7,120.62			
(x)	% s/ excedente	30%			
		2,136.19	40%	854.47	
(+)	Cuota fija	1,228.98		869.01	
		3,365.17		1,723.48	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(1,378.79)		80.00%	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	-		1,378.79	
		1,986.38			
IMPUESTO S/ SALARIO MENSUAL ORDINARIO				Base	

p/IMPUESTO
SOBRE LA
RENTA salario
ordinario

15,200.00

	Base gravable	15,200.00			
(-)	Limite inferior	<u>8,601.51</u>			
		6,598.49			
(x)	% s/excedente	<u>30%</u>			
		1,979.55	40%	791.82	
(+)	Cuota fija	<u>1,228.98</u>		<u>869.01</u>	
		3,208.53		1,660.83	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(1,328.66)		<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>-</u>		1,328.66	
		<u><u>1,879.86</u></u>			

DETERMINACIÓN DE TASA PARA IMPUESTO S/ PRIMA VACACIONAL

DIFERENCIA ENTRE AMBOS IMPUESTOS:

Impuesto s/aguinaldo y salario mensual ordinario:	1,986.38
Menos:	
Impuesto mensual ordinario:	<u>1,879.86</u>
	<u><u>106.51</u></u>

Tasa:

Diferencia de Impuestos:	106.51
Entre:	
Mensual	<u>522.13</u>
	20%
Impuesto a retener por aguinaldo	
Base gravable:	6,269.00
Por:	
Tasa de impuesto:	<u>20%</u>
Impuesto	<u><u>1,278.88</u></u>

ANEXO 2 CASO PRÁCTICO CON UN PLAN DE PREVISION SOCIAL CONSERVADOR

2.1 NÓMINA 'SUPUESTO B: MODERADO / INTERMEDIO

	Sueldo Diario	Días Trabajados	Sueldo devengado	Séptimo día	Total Semanal	Bono Puntualidad	Bono Asistencia	Bono Despensa	Total Percepciones	ISPT a retener	CAS a entregar	IMSS a retener	Total Deducciones	Neto a recibir
Trabajador 1	\$ 68.25	6	\$ 409.50	\$ 68.25	\$ 477.75	\$ 47.78	\$ 47.78	\$ 131.04	\$ 704.34		\$ 64.09	\$ 11.80	\$ (52.30)	\$ 756.64
Trabajador 2	151.59	6	909.54	151.59	1,061.13	106.11	106.11	\$ 131.04	1,404.40	16.48		27.30	43.77	1,360.62
Trabajador 3	234.92	6	1,409.52	234.92	1,644.44	164.44	164.44	\$ 131.04	2,104.37	168.71		46.99	215.70	1,888.67
Trabajador 4	318.25	6	1,909.50	318.25	2,227.75	222.78	222.78	\$ 131.04	2,804.34	264.22		66.69	330.91	2,473.43
Trabajador 5	401.59	6	2,409.54	401.59	2,811.13	281.11	281.11	\$ 131.04	3,504.40	407.03		86.39	493.42	3,010.98
	\$ 1,174.60		\$ 7,047.60	\$ 1,174.60	\$ 8,222.20	\$ 822.22	\$ 822.22	\$ 655.20	\$ 10,521.84	\$ 856.43	\$ 64.09	\$ 239.16	\$ 1,031.50	\$ 9,490.34
Elevado al Año					52	52	52		52	52	52		52	52
					\$427,554.40	\$ 42,755.44	\$ 42,755.44	\$ 34,070.40	\$ 547,135.68	\$ 44,534.52	\$ 3,332.76	\$12,436.49	\$ 53,638.25	\$ 493,497.43

ANEXO 2

2.2 CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS SUPUESTO "B"

Porcentaje de subsidio acreditable			80.00%
Salario mínimo vigente	ZONA "A"	\$	46.80
Factor de integración primer año de trabajo			1.0452
Prima de riesgo de trabajo	CLASE I		0.54355

SUPUESTO B: INTERMEDIO / MODERADO

2.2 CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS SUPUESTO "B"

CASOS PRÁCTICOS SUPUESTO B

CÁLCULO DE ISPT SEMANAL

Nombre: **TRABAJADOR 1**

Sueldo diario: \$ 68.25
Sueldo diario integrado: 71.33

Ingresos:	Devengado	Exento	Gravado
Sueldo	409.50	-	409.50
Séptimo día	68.25	-	68.25
Bono asistencia	47.78	-	47.78
Bono puntualidad	47.78	-	47.78
Bono despena	131.04	131.04	-
Total:	704.34	131.04	573.30

IMPUESTO ART 113

Base	573.30
Limite inferior	114.26
Excedente	459.04
% s/excedente	10%
Impuesto marginal	45.90
Cuota fija	3.45
Impuesto	49.35

SUBSIDIO ART 114

Base	573.30
Impuesto marginal	45.90
% s/excedente	50%
	22.95
Cuota fija	1.73
Subsidio	24.68
P. Subsidio acreditable	80.00%
Subsidio acreditable	19.75

Impuesto sobre la renta (retención salarios) a cargo **203.88**

Impuesto	49.35
(-) Subsidio acreditable	19.75
(=) ISPT antes del CAS	29.61
(-) Crédito al salario	93.70
Impuesto sobre la renta (retención salarios) a retener (cas a entregar)	(64.09)

2.2 CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS SUPUESTO
"B"

CASOS PRÁCTICOS SUPUESTO B
CÁLCULO DE ISPT SEMANAL

Nombre:	TRABAJADOR 2			Sueldo diario:	\$ 151.59
				Sueldo diario Integ:	158.44
Ingresos:	Devengado	Exento	Gravado		
Sueldo	909.54	-	909.54		
Séptimo día	151.59	-	151.59		
Bono asistencia	106.11	-	106.11		
Bono puntualidad	106.11	-	106.11		
Bono dispensa	126.67	126.67	-		
Total:	1,400.03	126.67	1,273.36		
IMPUESTO ART 113			SUBSIDIO ART 114		
Base	1,273.36	Base	1,273.36		
Limite inferior	969.54	Impuesto marginal	51.65		
Excedente	303.82	% s/excedente	50%		
% s/excedente	17%		25.82		
Impuesto marginal	51.65	CUOTA FIJA	44.49		
Cuota fija	88.95	Subsidio	70.31		
Impuesto	140.60	P. Subsidio acreditable	80.00%		
		Subsidio acreditable	56.25		
		Impuesto sobre la renta (retención salarios) a cargo	203.88		
		Impuesto	140.60		
(-) Subsidio acreditable			56.25		
(=) ISPT antes del CAS			84.35		
(-) Crédito al salario			67.87		
Impuesto sobre la renta (retención salarios) a retener (cas a entregar)			16.48		

2.2 CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS SUPUESTO
"B"

CASOS PRÁCTICOS SUPUESTO B
CÁLCULO DE ISPT SEMANAL

Nombre: **TRABAJADOR 3**

Sueldo diario: \$ 234.92
Sueldo diario Integ: 245.54

Ingresos:	Devengado	Exento	Gravado
Sueldo	1,409.52	-	1,409.52
Séptimo día	234.92	-	234.92
Bono asistencia	164.44	-	164.44
Bono puntualidad	164.44	-	164.44
Bono despena	126.67	126.67	-
Total:	2,100.00	126.67	1,973.33

IMPUESTO ART 113

Base	1,973.33
Limite inferior	1,703.84
Excedente	269.49
% s/excedente	25%
Impuesto marginal	67.37
Cuota fija	213.82
Impuesto	281.19

SUBSIDIO ART 114

Base	1,973.33
Impuesto marginal	67.37
% s/excedente	50%
	33.69
Cuota fija	106.92
Subsidio	140.61
P. Subsidio acreditable	80.00%
Subsidio acreditable	112.48

**Impuesto sobre la
renta (retención
salarios) a cargo** **203.88**

Impuesto	281.19
(-) Subsidio acreditable	112.48
(=) ISPT antes del CAS	168.71
(-) Crédito al salario	-
Impuesto sobre la renta (retención salarios) a retener (cas a entregar)	168.71

2.2 CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS SUPUESTO
"B"

CASOS PRÁCTICOS SUPUESTO B
CÁLCULO DE ISPT SEMANAL

Nombre: **TRABAJADOR 4**

Sueldo diario: \$ 318.25
Sueldo diario Integ: 332.63

Ingresos:	Devengado	Exento	Gravado
Sueldo	1,909.50	-	1,909.50
Séptimo día	318.25	-	318.25
Bono asistencia	222.78	-	222.78
Bono puntualidad	222.78	-	222.78
Bono despena	126.67	126.67	-
Total:	2,799.97	126.67	2,673.30

IMPUESTO ART 113

Base	2,673.30
Límite inferior	1,980.64
Excedente	692.66
% s/excedente	30%
Impuesto marginal	207.80
Cuota fija	283.02
Impuesto	490.82

SUBSIDIO ART 114

Base	2,673.30
Impuesto marginal	207.80
% s/excedente	40%
	83.12
Cuota fija	200.13
Subsidio	283.25
P. Subsidio acreditable	80.00%
Subsidio acreditable	226.60

**Impuesto sobre la
renta (retención
salarios) a cargo** **203.88**

Impuesto	490.82
(-) Subsidio acreditable	226.60
(=) ISPT antes del CAS	264.22
(-) Crédito al salario	-
Impuesto sobre la renta (retención salarios) a retener (cas a entregar)	264.22

2.2 CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS SUPUESTO
"B"

CASOS PRÁCTICOS SUPUESTO B
CÁLCULO DE ISPT SEMANAL

Nombre: **TRABAJADOR 5**

Sueldo diario: \$ 401.59
Sueldo diario integ: 419.74

Ingresos:	Devengado	Exento	Gravado
Sueldo	2,409.54	-	2,409.54
Séptimo día	401.59	-	401.59
Bono asistencia	281.11	-	281.11
Bono puntualidad	281.11	-	281.11
Bono despena	126.67	126.67	-
Total:	3,500.03	126.67	3,373.36

IMPUESTO ART 113

Base	3,373.36
Límite inferior	1,980.64
Excedente	1,392.72
% s/excedente	30%
Impuesto marginal	417.81
Cuota fija	283.02
Impuesto	700.83

SUBSIDIO ART 114

Base	3,373.36
Impuesto marginal	417.81
% s/excedente	40%
	167.13
Cuota fija	200.13
Subsidio	367.26
P. Subsidio acreditable	80.00%
Subsidio acreditable	293.80

**Impuesto sobre la
renta (retención
salarios) a cargo** **203.88**

Impuesto	700.83
(-) Subsidio acreditable	293.80
(=) ISPT antes del CAS	407.03
(-) Crédito al salario	-
Impuesto sobre la renta (retención salarios) a retener (cas a entregar)	407.03

2.3 CÁLCULO DE SEGURO SOCIAL DEL SUPUESTO "B"

Porcentaje de subsidio
acreditable

80%

Salario mínimo vigente

ZONA \$
"A" 46.80

Factor de integración primer año de trabajo

1.0452

Prima de riesgo de trabajo

CLASE I 0.54355

ANEXO 2.2 SUPUESTO B: INTERMEDIO / MODERADO

Nombre del Empleado TRABAJADOR 1

7

Días del
mes

Datos	
Salario diario integrado	71.33
Salario mínimo general	46.80
Incapacidad	-
Ausentismo	-

Días del Periodo	30	61
Días cotizables para enfermedad y maternidad	30	
Días cotizables para invalidez y vida.	30	
Días cotizables para Retiro		61
Días cotizables para cesantía en edad avanzada y vejez		61
Días cotizables para guardería y prestaciones sociales	30	
Días cotizables para riesgo de trabajo	30	

Ramas de aseguramiento

Enfermedad y maternidad

Prestaciones en especie

Prestaciones en especie (Fija)

Cuota patronal	Cuota obrera	Retención en nómina	Pago mensual	Pago bimestral
----------------	--------------	---------------------	--------------	----------------

8.63

259.04

46.80 x 18.45 %

Prestaciones en especie (Excedente de 3SMG)

71.33 - 140.4 = -

Patrón

2.57% x - =

-

-

Trabajador	0.88%	x	-	=	-	-	-	
<i>Prestaciones en dinero</i>								
Patrón	0.70%	x	71.33	=	0.50			14.98
Trabajador	0.25%	x	71.33	=	0.18	1.25		5.35
<i>Prestaciones en especie</i>								
Patrón	1.050%	x	71.33	=	0.75			22.47
Trabajador	0.375%	x	71.33	=	0.27	1.87		8.03
Total enfermedad y maternidad					9.88	0.45	3.12	309.86
Invalidez y vida								
Patrón	1.750%	x	71.33	=	1.25			37.45
Trabajador	0.625%	x	71.33	=	0.45	3.12		13.38
Total invalidez y vida					1.25	0.45	3.12	50.83
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez								
<i>Retiro</i>								
Patrón	2%	x	71.33	=	1.43			87.03
Patrón	3.150%	x	71.33	=	2.25			137.07
Trabajador	1.125%	x	71.33	=	0.80	5.62		48.95
Total retiro, cesantía en edad avanzada y vejez					3.67	0.80	5.62	- 273.05
Guarderías y prestaciones sociales								
Patrón	1%	x	71.33	=	0.71			21.40
Total guarderías y prestaciones sociales					0.71			21.40
Riesgo de trabajo								
Patrón	0.54355%	x	71.33	=	0.39			11.63
Total riesgo de trabajo					0.39			11.63
Cantidades a retener					15.91	1.69	11.86	393.72 273.05
Cuota patronal								366.97 224.10
Cuota obrera								26.75 48.95
Cuota patronal						Semanal	84.50	25.80
Cuota obrera						Semanal	6.16	5.64

Nombre del Empleado TRABAJADOR 2

7

Datos	
Salario diario integrado	158.44
Salario mínimo general	46.80
Incapacidad	-
Ausentismo	-

Días del mes		
Días del Periodo	30	61
Días cotizables para enfermedad y maternidad	30	
Días cotizables para invalidez y vida	30	
Días cotizables para Retiro		61
Días cotizables para cesantía en edad avanzada y vejez		61
Días cotizables para guardería y prestaciones sociales	30	
Días cotizables para riesgo de trabajo	30	

Ramas de aseguramiento

Enfermedad y maternidad

Prestaciones en especie

Prestaciones en especie (Fija)

8.63 259.04

46.80 x 18.45 %

Prestaciones en especie (Excedente de 3SMG)

158.44 - 140.4 = 18.04

Patrón 2.57% x 18.04 = 0.46 13.91

Trabajador 0.88% x 18.04 = 0.16 1.11 4.76

Prestaciones en dinero

Patrón 0.70% x $\frac{158.4}{4}$ = 1.11 33.27

Trabajador 0.25% x $\frac{158.4}{4}$ = 0.40 2.77 11.88

Prestaciones en especie

Patrón 1.050% x $\frac{158.4}{4}$ = 1.66 49.91

Trabajador 0.375% x $\frac{158.4}{4}$ = 0.59 4.16 17.82

Total enfermedad y maternidad

11.87 1.15 8.04 390.60

Invalidez y vida

Patrón	1.750%	x	158.4 4	=	2.77		83.18
Trabajador	0.625%	x	158.4 4	=	0.99	6.93	29.71

Total invalidez y vida

2.77 0.99 6.93 112.89

Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Retiro

Patrón	2%	x	158.4 4	=	3.17		193.30
<i>Cesantía y vejez</i>							

Patrón	3.150%	x	158.4 4	=	4.99		304.45
--------	--------	---	------------	---	------	--	--------

Trabajador	1.125%	x	158.4 4	=	1.78	12.48	108.73
------------	--------	---	------------	---	------	-------	--------

Total Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

8.16 1.78 12.48 - 606.48

Guarderías y prestaciones sociales

Patrón	1%	x	158.4 4	=	1.58		47.53
--------	----	---	------------	---	------	--	-------

Total guarderías y prestaciones sociales

1.58 47.53

Riesgo de trabajo

Patrón	0.54355%	x	158.4 4	=	0.86		25.84
--------	----------	---	------------	---	------	--	-------

Total riesgo de trabajo

0.86 25.84

Cantidades a retener 25.25 3.92 27.45 576.86 606.48

Cuota patronal 512.68 497.75

Cuota obrera 64.18 108.73

Cuota patronal Semanal 118.05 57.31

Cuota obrera Semanal 14.78 12.52

Nombre del Empleado TRABAJADOR 3

7

Datos	
Salario diario integrado	245.54
Salario mínimo general	46.80
Incapacidad	-
Ausentismo	-

Días del mes		
Días del Periodo		
	30	61
Días cotizables para enfermedad y maternidad	30	
Días cotizables para invalidez y vida.	30	
Días cotizables para retiro		61
Días cotizables para cesantía en edad avanzada y vejez		61
Días cotizables para guardería y prestaciones sociales	30	
Días cotizables para riesgo de trabajo	30	

Ramas de aseguramiento

Enfermedad y maternidad

Prestaciones en especie

Prestaciones en especie (Fija)

8.63 259.04

46.80 x 18.45 %

Prestaciones en especie (Excedente de 3SMG)

245.54 - 140.4 = 105.1 / 4

Patrón 2.57% x 105.1 / 4 = 2.70 81.06

Trabajador 0.88% x 105.1 / 4 = 0.93 6.48 27.76
Prestaciones en dinero

Patrón 0.70% x 245.5 / 4 = 1.72 51.56

Trabajador 0.25% x 245.5 / 4 = 0.61 4.30 18.42
Prestaciones en especie

Patrón 1.050% x 245.5 / 4 = 2.58 77.34

Trabajador 0.375% x 245.5 / 4 = 0.92 6.45 27.62

Total enfermedad y maternidad

15.63 2.46 17.22 542.80

Invalidez y vida

Patrón 1.750% x =

					245.5		4.30		128.91	
					4					
					245.5					
	Trabajador	0.625%	x		4	=		1.53	10.74	46.04
Total invalidez y vida							4.30	1.53	10.74	174.95
<u>Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez</u>										
<i>Retiro</i>										
					245.5					
	Patrón	2%	X		4	=	4.91			299.56
<i>Cesantía y vejez</i>										
					245.5					
	Patrón	3.150%	x		4	=	7.73			471.80
					245.5					
	Trabajador	1.125%	x		4	=		2.76	19.34	168.50
Total retiro, cesantía en edad avanzada y vejez							12.65	2.76	19.34	- 939.86
<u>Guarderías y prestaciones sociales</u>										
					245.5					
	Patrón	1%	x		4	=	2.46		73.66	
Total guarderías y prestaciones sociales							2.46		73.66	
<u>Riesgo de trabajo</u>										
					245.5					
	Patrón	0.54355%	x		4	=	1.33		40.04	
Total riesgo de trabajo							1.33		40.04	
Cantidades a retener							36.37	6.76	47.30	831.45 939.86
Cuota patronal										711.62 771.36
Cuota obrera										119.83 168.50
Cuota patronal										Semanal 163.86 83.81
Cuota obrera										Semanal 27.59 19.40

Nombre del Empleado TRABAJADOR 4

7

Datos	
Salario diario integrado	332.63
Salario mínimo general	46.80
Incapacidad	-
Ausentismo	-

Días del mes

Días del Periodo	30	61
Días cotizables para enfermedad y maternidad	30	
Días cotizables para invalidez y vida.	30	
Días cotizables para retiro		61
Días cotizables para cesantía en edad avanzada y vejez		61
Días cotizables para guardería y prestaciones sociales	30	
Días cotizables para riesgo de trabajo	30	

Ramas de aseguramiento

Enfermedad y maternidad

Prestaciones en especie

Prestaciones en especie(Fija) 8.63 259.04

46.80 x 18.45 %

Prestaciones en especie (Excedente de 3SMG)

332.63 - 140.4 = 192.2
3

Patrón 2.57% x 192.2 / 3 = 4.94 148.21

Trabajador 0.88% x 192.2 / 3 = 1.69 11.84 50.75

Prestaciones en dinero

Patrón 0.70% x 332.6 / 3 = 2.33 69.85

Trabajador 0.25% x 332.6 / 3 = 0.83 5.82 24.95

Prestaciones en especie

Patrón 1.050% x 332.6 / 3 = 3.49 104.78

Trabajador 0.375% x 332.6 / 3 = 1.25 8.73 37.42

Total enfermedad y maternidad

19.40 3.77 26.39 695.00

Invalidez y vida

Patrón 1.750% x =

					332.63		5.82		174.63	
					332.63					
	Trabajador	0.625%	x	3	=		2.08	14.55	62.37	
Total invalidez y vida							5.82	2.08	14.55	237.00
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez										
<i>Retiro</i>										
	Patrón	2%	X	3	=		6.65			405.81
<i>Cesantía y vejez</i>										
	Patrón	3.150%	x	3	=		10.48			639.16
	Trabajador	1.125%	x	3	=		3.74	26.19		228.27
Total retiro, cesantía en edad avanzada y vejez							17.13	3.74	26.19	- 1,273.24
Guarderías y prestaciones sociales										
	Patrón	1%	x	3	=		3.33		99.79	
Total guarderías y prestaciones sociales							3.33		99.79	
Riesgo de trabajo										
	Patrón	0.54355%	x	3	=		1.81		54.24	
Total riesgo de trabajo							1.81		54.24	
Cantidades a retener							47.48	9.59	67.14	1,086.04 1,273.24
Cuota Patronal										910.55 1,044.9
Cuota Obrera										175.49 228.27
Cuota Patronal										Semanal 209.67 120.31
Cuota Obrera										Semanal 40.41 26.28

Nombre del Empleado TRABAJADOR 57Días del
mes

Datos	
Salario diario integrado	419.74
Salario mínimo general	46.80
Incapacidad	-
Ausentismo	-

Días del Periodo	30	61
Días cotizables para enfermedad y maternidad	30	
Días cotizables para invalidez y vida.	30	
Días cotizables para retiro		61
Días cotizables para cesantía en edad avanzada y vejez		61
Días cotizables para guardería y prestaciones sociales	30	
Días Cotizables para riesgo de trabajo	30	

Ramas de aseguramiento**Enfermedad y maternidad***Prestaciones en especie*

Prestaciones en especie(Fija)	8.63	259.04
---------------------------------	------	--------

46.80 x 18.45%

Prestaciones en especie (Excedente de 3SMG)

$$419.74 - 140.4 = 279.34$$

Patrón	2.57%	x	279.34	=	7.18	215.37
--------	-------	---	--------	---	------	--------

Trabajador	0.88%	x	279.34	=	2.46	17.21	73.75
------------	-------	---	--------	---	------	-------	-------

Prestaciones en dinero

Patrón	0.70%	x	419.74	=	2.94	88.15
--------	-------	---	--------	---	------	-------

Trabajador	0.25%	x	419.74	=	1.05	7.35	31.48
------------	-------	---	--------	---	------	------	-------

Prestaciones en especie

Patrón	1.050%	x	419.74	=	4.41	132.22
--------	--------	---	--------	---	------	--------

Trabajador	0.375%	x	419.74	=	1.57	11.02	47.22
------------	--------	---	--------	---	------	-------	-------

Total enfermedad y maternidad

23.16	5.08	35.57	847.22
--------------	-------------	--------------	---------------

Invalidez y vida

Patrón	1.750%	x	419.74	=	7.35	220.36
--------	--------	---	--------	---	------	--------

Trabajador	0.625%	x	419.74	=	2.62	18.36	78.70
------------	--------	---	--------	---	------	-------	-------

Total invalidez y vida

7.35	2.62	18.36	299.07
-------------	-------------	--------------	---------------

Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez*Retiro*

Patrón	2%	x	419.7 4	=	8.39			512.09
<i>Cesantía y vejez</i>								
Patrón	3.150%	x	419.7 4	=	13.22			806.53
Trabajador	1.125%	x	419.7 4	=		4.72	33.05	288.05
Total retiro, cesantía en edad avanzada y vejez					21.62	4.72	33.05	- 1,606.67
<u>Guarderías y prestaciones sociales</u>								
Patrón	1%	x	419.7 4	=	4.20		125.92	
Total guarderías y prestaciones sociales					4.20		125.92	
<u>Riesgo de trabajo</u>								
Patrón	0.54355%	x	419.7 4	=	2.28		68.45	
Total riesgo de trabajo					2.28		68.45	
Cantidades a retener					58.60	12.43	86.99	1,340.66 1,606.67
Cuota Patronal							1,109.51	1,318.6
Cuota Obrera							231.15	288.05
Cuota Patronal							Semanal	255.48
Cuota Patronal							Semanal	151.81
Cuota Obrera							Semanal	53.23
Cuota Obrera							Semanal	33.16

ANEXO 2 .3

CÁLCULO DE VACACIONES Y AGUINALDO DEL SUPUESTO "B"

PRESUPUESTO B: MODERADO / INTERMEDIO

	Sueldo Base	Prima Vacacional	Aguinaldo	Total Percepciones	ISPT a retener	Neto a recibir	Parte Gravada	Parte Exenta	Total
Trabajador 1	\$ 81.28	\$ 143.33	1,228.50	\$ 1,371.83	\$ -	\$ 1,371.83	\$ -	\$ 1,371.83	\$ 1,371.83
Trabajador 2	181.28	318.34	2,728.63	3,046.97	135.11	2,911.86	1,324.63	1,722.34	3,046.97
Trabajador 3	281.28	493.33	4,228.56	4,721.90	423.68	4,298.21	2,824.56	1,897.33	4,721.90
Trabajador 4	381.28	668.33	5,728.50	6,396.83	882.20	5,514.63	4,324.50	2,072.33	6,396.83
Trabajador 5	481.28	843.34	7,228.63	8,071.97	1,217.06	6,854.91	5,965.97	2,106.00	8,071.97
	\$ 1,406.40	\$ 2,466.66	\$ 21,142.82	\$ 23,609.48	\$ 2,658.05	\$ 20,951.43	\$ 14,439.66	\$ 9,169.82	\$ 23,609.48

EN EL SUELDO BASE PARA EL CALCULO DE VACACIONES Y AGUINALDO, NO INTERVIEN EL BONO DE DESPENSA

	Sueldo Diario	Bono Puntualidad	Bono Asistencia	Sueldo Base
Trabajador 1	\$ 68.25	\$ 6.83	\$ 6.83	\$ 81.90
Trabajador 2	151.59	15.16	15.16	181.91
Trabajador 3	234.92	23.49	23.49	281.90
Trabajador 4	318.25	31.83	31.83	381.90
Trabajador 5	401.59	40.16	40.16	481.91

**2.5 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA
POR CONCEPTO DE VACACIONES Y AGUINALDO
SUPUESTO "B"**

TRABAJADOR 1

Datos:	Sueldo	\$	81.90						
			Total	Exento	Gravado			Tope Exento	
	Prima vacacional		143.33	143.33	-			\$	678.60
	Aguinaldo		1,228.50	1,228.50	-				1,357.50
	Total percepciones		1,371.83	1,371.83	-				
(-)	Exento		1,371.83						
			-						
(/)	Días del año		365						
	Prima vacacional diaria		-						
(x)			30.4						
	Prima vacacional mensual		-						
(+)	Salario Ord. mensual		2,489.76						
	Base gravable		2,489.76						
(-)	Límite inferior		496.08						
			1,993.68						
(x)	% S / excedente		10%						
			199.37	50%	99.68				
(+)	Cuota fija		14.88		7.44				
			214.25		107.12		Subsidio		
(-)	Subsidio acreditable		(85.70)		80.00%		% Subsidio acreditable		
(-)	Crédito al salario		(406.83)		85.70				
			(278.28)						

IMPUESTO S/ SALARIO MENSUAL ORDINARIO

Base p/impuesto sobre la renta salario ordinario
2,489.76

	Base Gravable		2,489.76						
(-)	Límite inferior		496.08						
			1,993.68						
(x)	% S/Excedente		10%						
			199.37	50%	99.68				
(+)	Cuota fija		14.88		7.44				
			214.25		107.12		Subsidio		
(-)	Subsidio acreditable		(85.70)		80.00%		% Subsidio acreditable		
(-)	Crédito al salario		(406.83)		85.70				
			(278.28)						

**DETERMINACIÓN DE TASA PARA IMPUESTO S/ PRIMA VACACIONAL
DIFERENCIA ENTRE AMBOS IMPUESTOS:**

Impuesto s/aguinaldo y salario mensual ordinario:

Menos:

Impuesto mensual ordinario:

Tasa:

Diferencia de Impuestos:

Entre:

Mensual

Impuesto a Retener por Aguinaldo

Base Gravable:

por:

Tasa de Impuesto:

Impuesto

-

2.5 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR CONCEPTO DE VACACIONES Y AGUINALDO SUPUESTO "B"

TRABAJADOR 2

	Sueldo	\$ 181.91			
Datos:					
		Total	Exento	Gravado	Tope Exento
					\$
	Prima vacacional	318.34	318.34	-	702.00
	Aguinaldo	2,728.63	1,404.00	1,324.63	1,404.00
	Total percepciones	<u>3,046.97</u>	<u>1,722.34</u>	<u>1,324.63</u>	
(-)	Exento	<u>1,722.34</u>			
		1,324.63			
(/)	Días del año	<u>365</u>			
	Prima vacacional	3.63			
(x)		<u>30.4</u>			
	Prima vacacional mensual	110.33			
(+)	Salario Ord. mensual	<u>5,530.02</u>			
	Base gravable	5,640.35			
(-)	Límite inferior.	<u>4,210.42</u>			
		1,429.93			
(x)	% s/ excedente	<u>17%</u>			
		243.09	50%	121.54	
(+)	Cuota fija	<u>386.31</u>		<u>193.17</u>	
		629.40		314.71	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(251.77)		<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>(294.63)</u>		251.77	
		<u>83.00</u>			

Base p/IMPUESTO SOBRE LA
RENTA Salario Ordinario

IMPUESTO S/ SALARIO MENSUAL ORDINARIO

5,530.02

	Base gravable	5,530.02			
(-)	Límite inferior.	<u>4,210.42</u>			
		1,319.60			
(x)	% s/ excedente	<u>17%</u>			
		224.33	50%	112.17	
(+)	Cuota fija	<u>386.31</u>		<u>193.17</u>	
		610.64		305.34	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(244.27)		<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>(294.63)</u>		244.27	
		<u>71.74</u>			

DETERMINACIÓN DE TASA PARA IMPUESTO S/ PRIMA VACACIONAL
DIFERENCIA ENTRE AMBOS IMPUESTOS:

Impuesto s/aguinaldo y salario mensual ordinario: 83.00

Menos:

Impuesto mensual ordinario: 71.74

11.25

Tasa:

Diferencia de impuestos: 11.25

Entre:

Mensual 110.33

10%

Impuesto a retener por aguinaldo

Base gravable: 1,324.63

por:

Tasa de impuesto: 10%

Impuesto 135.11

3.2.5 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR CONCEPTO DE VACACIONES Y AGUINALDO SUPUESTO "B"

TRABAJADOR 3

Sueldo \$ 281.90

Datos:

		Total	Exento	Gravado	Topo Exento
					\$
	Prima vacacional	493.33	493.33	-	702.00
	Aguinaldo	4,228.56	1,404.00	2,824.56	1,404.00
	Total percepciones	4,721.90	1,897.33	2,824.56	
(-)	Exento	1,897.33			
		2,824.56			
(/)	Días del año	365			
	Prima vac diaria	7.74			
(x)		30.4			
	Prima vacacional mensual	235.25			
(+)	Salario Ord. Mensual	8,569.89			
	Base gravable	8,805.14			
(-)	Límite inferior.	7,399.43			
		1,405.71			
(x)	% S/Excedente	25%			
		351.43	50%	175.71	
(+)	Cuota fija	928.46		614.49	
		1,279.89		790.20	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable (632.16)			80.00%	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	-		632.16	
		647.72			

IMPUESTO S/ SALARIO MENSUAL ORDINARIO

Base p/IMPUESTO SOBRE LA RENTA salario ordinario

8,569.89

	Base gravable	8,569.89			
(-)	Límite inferior.	7,399.43			
		1,170.46			
(x)	% S/excedente	25%			
		292.62	50%	146.31	
(+)	Cuota fija	928.46		614.49	
		1,221.08		760.80	Subsidio

(-)	Subsidio acreditable	(608.64)	<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>-</u>	608.64	
		<u>612.44</u>		

DETERMINACIÓN DE TASA PARA IMPUESTO S/ PRIMA VACACIONAL
DIFERENCIA ENTRE AMBOS IMPUESTOS:

Impuesto s/aguinaldo y salario mensual ordinario:		647.72
Menos:		
Impuesto mensual ordinario:		<u>612.44</u>
		<u>35.29</u>
Tasa:		
Diferencia de impuestos:	35.29	
Entre:		
Mensual	<u>235.25</u>	
	15%	
Impuesto a retener por aguinaldo		
Base gravable:	2,824.56	
por:		
Tasa de impuesto:	<u>15%</u>	
Impuesto	<u>423.68</u>	

2.5 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR CONCEPTO DE VACACIONES Y AGUINALDO SUPUESTO "B"

TRABAJADOR 4

	Sueldo	\$ 381.90			
Datos:					
		Total	Exento	Gravado	Tope Exento \$
	Prima vacacional	668.33	668.33	-	702.00
	Aguinaldo	5,728.50	1,404.00	4,324.50	1,404.00
	Total percepciones	6,396.83	2,072.33	4,324.50	
(-)	Exento	2,072.33			
		4,324.50			
(/)	Días del año	365			
	Prima vacacional diaria	11.85			
(x)		30.4			
	Prima vacacional mensual	360.18			
(+)	Salario Ord. mensual	11,609.76			
	Base gravable	11,969.94			
(-)	Límite inferior.	8,601.51			
		3,368.43			
(x)	% S/excedente	30%			
		1,010.53	40%	404.21	
(+)	Cuota fija	1,228.98		869.01	
		2,239.51		1,273.22	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(1,018.58)		80.00%	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	-		1,018.58	
		1,220.93			

IMPUESTO S/ SALARIO MENSUAL ORDINARIO

Base p/IMPUESTO
SOBRE LA RENTA
Salario Ordinario

11,609.76

	Base gravable	11,609.76		
(-)	LÍMITE INFERIOR.	<u>8,601.51</u>		
		3,008.25		
(x)	% S/excedente	<u>30%</u>		
		902.47	40%	360.99
(+)	Cuota fija	<u>1,228.98</u>		<u>869.01</u>
		2,131.46		1,230.00
				Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(984.00)	<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>-</u>		984.00
		<u>1,147.46</u>		

DETERMINACIÓN DE TASA PARA IMPUESTO S/ PRIMA VACACIONAL

DIFERENCIA ENTRE AMBOS IMPUESTOS:

Impuesto s/aguinaldo y salario mensual ordinario:	1,220.93
Menos:	
Impuesto mensual ordinario:	<u>1,147.46</u>
	<u>73.48</u>

Tasa:

Diferencia de Impuestos:	73.48
Entre:	
Mensual	<u>360.18</u>
	20%
Impuesto a Retener por Aguinaldo	
Base Gravable:	4,324.50
por:	
Tasa de Impuesto:	<u>20%</u>
Impuesto	<u>882.20</u>

2.5 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR CONCEPTO DE VACACIONES Y AGUINALDO SUPUESTO "B"

TRABAJADOR 5

	Sueldo	\$	481.91			
Datos:						
		Total	Exento	Gravado		Tope Exento \$ 702.00
	Prima vacacional	843.34	702.00	141.34		
	Aguinaldo	7,228.63	1,404.00	5,824.63		1,404.00
	Total percepciones	8,071.97	2,106.00	5,965.97		
(-)	Exento	2,106.00				
		5,965.97				
(/)	Días del año	365				
	Prima VACACIONES diaria	16.35				
(x)		30.4				
	Prima VACACIONES mensual	496.89				
(+)	Salario Ord. mensual	14,650.02				
	Base gravable	15,146.91				
(-)	LÍMITE INFERIOR.	8,601.51				
		6,545.40				
(x)	% s/ excedente	30%				
		1,963.62	40%	785.45		
(+)	Cuota fija	1,228.98		869.01		
		3,192.60		1,654.46	Subsidio % Subsidio acreditable	
(-)	Subsidio acreditable	(1,323.57)		80.00%		
(-)	Crédito al salario	-		1,323.57		
		1,869.03				

IMPUESTO S/ SALARIO MENSUAL ORDINARIO

	Base gravable	14,650.02
(-)	LÍMITE INFERIOR.	8,601.51
		6,048.51

Base p/impuesto
sobre la renta
salario ordinario

14,650.02

(x)	% S/ excedente	<u>30%</u>		
		1,814.55	40%	725.82
(+)	Cuota fija	<u>1,228.98</u>		<u>869.01</u>
		3,043.53		1,594.83
(-)	Subsidio acreditable	(1,275.87)	<u>80.00%</u>	Subsidio % Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>-</u>		1,275.87
		<u>1,767.67</u>		

DETERMINACIÓN DE TASA PARA IMPUESTO S/ PRIMA VACACIONAL

DIFERENCIA ENTRE AMBOS IMPUESTOS:

Impuesto s/aguinaldo y salario mensual ordinario: 1,869.03

Menos:

Impuesto mensual ordinario: 1,767.67

101.37

Tasa:

Diferencia de impuestos: 101.37

Entre:

Mensual 496.89

20%

Impuesto a retener por aguinaldo

Base gravable: 5,965.97

por:

Tasa de impuesto: 20%

Impuesto 1,217.06

3.1 NÓMINA SUPUESTO (C)

ANEXO 3 'SUPUESTO C: PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL AGRESIVO

VALES															
	Sueldo	Días	Sueldo	Séptimo	Total	Bono	Bono	Bono	ROPA, GAS	Total	ISPT a	CAS a	Total	Neto a	
	Diario	Trabajados	devengado	día	Semanal	Puntualidad	Asistencia	Despensa	TRANS	Percepciones	retener	entregar	Deducciones	Recibir	
Trabajador 1	\$ 69.66	6	\$ 417.96	\$ 69.66	\$ 487.62	\$ 48.76	\$ 48.76	\$ 131.04	\$ 81.92	\$ 798.10		\$ 63.38	\$ (63.38)	\$ 861.49	
Trabajador 2	139.66	6	837.96	139.66	977.62	97.76	97.76	\$ 131.04	164.24	1,468.42	(0.70)		(0.70)	1,469.13	
Trabajador 3	219.66	6	1,317.97	219.66	1,537.63	153.76	153.76	\$ 131.04	258.32	2,234.51	149.48		149.48	2,085.03	
Trabajador 4	286.67	6	1,720.04	286.67	2,006.72	200.67	200.67	\$ 131.04	337.13	2,876.23	210.11		210.11	2,666.12	
Trabajador 5	362.67	6	2,176.02	362.67	2,538.69	253.87	253.87	\$ 131.04	426.50	3,603.97	340.34		340.34	3,263.63	
			\$ 1,078.33	\$ 6,469.95	\$ 1,078.33	\$ 7,548.28	\$ 754.83	\$ 754.83	\$ 655.20	\$ 1,268.11	\$ 10,981.24	\$ 699.22	\$ 63.38	\$ 635.84	\$ 10,345.40
Elevado al Año					52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
					\$ 392,510.30	\$ 39,251.03	\$ 39,251.03	\$ 34,070.40	\$ 65,941.73	\$ 571,024.49	\$ 36,359.61	\$ 3,295.81	\$ 33,063.80	\$ 537,960.69	

3.2 CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS SUPUESTO "C"

porcentaje de subsidio acreditable			80.00%		
salario mínimo vigente		ZONA "A"	\$ 46.80		
factor de integración primer año de trabajo				1.0452	
prima de riesgo de trabajo		CLASE I	0.54355		

ANEXO 3.2 'SUPUESTO C: PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL AGRESIVO

3.2 CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS SEMANAL SUPUESTO "C"

Nombre:	TRABAJADOR 1				
				Sueldo Diario:	\$ 69.66
				Sueldo Diario Integ:	72.81
Ingresos:		Devengado	Exento	Gravado	
Sueldo		417.96	-	417.96	
Séptimo día		69.66	-	69.66	
Bono asistencia		48.76	-	48.76	
Bono puntualidad		48.76	-	48.76	
Bono dispensa		131.04	131.04	-	
Vales de ropa y gasolina		81.92	81.92	-	
Total:		798.10	212.96	585.14	
IMPUESTO ART 113			SUBSIDIO ART 114		
Base	585.14		Base	585.14	
Límite inferior.	114.26		Impuesto marginal	47.09	
Excedente	470.88		% s/excedente	50%	
% s/excedente	10%			23.54	
Impuesto marginal	47.09		Cuota fija	1.73	
Cuota fija	3.45		Subsidio	25.27	
Impuesto	50.54		P. Subsidio acreditable	80.00%	
			Subsidio Acreditable	20.22	
			Impuesto sobre la renta (retención salarios) a cargo	203.88	
	Impuesto		50.54		
(-)	Subsidio Acreditable		20.22		
(=)	ISPT antes del CAS			30.32	
(-)	Crédito al Salario			93.70	
	Impuesto sobre la renta (retención salarios) a retener (cas a entregar)			(63.38)	

3.2 CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS SEMANAL SUPUESTO "C"

Nombre:	TRABAJADOR 2					
				Sueldo Diario:	\$ 139.66	
				Sueldo Diario Integ:	145.97	
Ingresos:		Devengado	Exento	Gravado		
Sueldo		837.96	-	837.96		
Séptimo día		139.66	-	139.66		
Bono asistencia		97.76	-	97.76		
Bono puntualidad		97.76	-	97.76		
Bono despesa		131.04	131.04	-		
Vales de ropa y gasolina		164.24	164.24	-		
Total:		1,468.42	295.28	1,173.14		
IMPUESTO ART 113			SUBSIDIO ART 114			
Base	1,173.14		Base	1,173.14		
LÍMITE INFERIOR.	969.54		Impuesto marginal	34.61		
Excedente	203.60		% s/excedente	50%		
% s/excedente	17%			17.31		
Impuesto marginal	34.61		Cuota fija	44.49		
CUOTA FIJA	88.95		Subsidio	61.80		
Impuesto	123.56		P. Subsidio Acreditable	80.00%		
			Subsidio acreditable	49.44		
			Impuesto sobre la renta (retención salarios) a cargo	203.88		
	Impuesto		123.56			
(-)	Subsidio Acreditable		49.44			
(=)	ISPT antes del CAS			74.13		
(-)	Crédito al Salario			74.83		
	IMPUESTO SOBRE LA RENTA (RETENCIÓN SALARIOS) a retener (CAS a entregar)			(0.70)		

3.2 CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS SUPUESTO "C"					
Nombre:	TRABAJADOR 3				
				Sueldo diario:	\$ 219.66
				Sueldo diario Integ:	229.59
Ingresos:		Devengado	Exento	Gravado	
Sueldo		1,317.97	-	1,317.97	
Séptimo día		219.66	-	219.66	
Bono asistencia		153.76	-	153.76	
Bono puntualidad		153.76	-	153.76	
Bono despena		131.04	131.04	-	
Vales de ropa y gasolina		258.32	258.32	-	
Total:		2,234.51	389.36	1,845.15	
IMPUESTO ART 113		SUBSIDIO ART 114			
Base	1,845.15		Base	1,845.15	
LÍMITE INFERIOR.	1,703.84		Impuesto marginal	35.33	
Excedente	141.31		% s/excedente	50%	
% s/excedente	25%			17.66	
Impuesto marginal	35.33		CUOTA FIJA	106.92	
CUOTA FIJA	213.82		Subsidio	124.58	
Impuesto	249.15		P. Subsidio acreditable	80.00 %	
			Subsidio acreditable	99.67	
			Impuesto sobre la renta (retención salarios) a cargo	203.88	
	Impuesto		249.15		
(-) Subsidio acreditable			99.67		
(=) ISPT antes del CAS				149.48	
(-) Crédito al salario				-	
	Impuesto sobre la renta (retención salarios) a retener (cas a entregar)			149.48	

3.2 CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS SUPUESTO "C"						
Nombre:	TRABAJADOR 4					
				Sueldo diario:	\$ 286.67	
				Sueldo diario	299.63	
				Integ:		
Ingresos:		Devengado	Exento	Gravado		
Sueldo		1,720.04	-	1,720.04		
Séptimo día		286.67	-	286.67		
Bono asistencia		200.67	-	200.67		
Bono puntualidad		200.67	-	200.67		
Bono despena		131.04	131.04	-		
Vales de ropa y gasolina		337.13	337.13	-		
Total:		2,876.23	468.17	2,408.06		
IMPUESTO ART 113			SUBSIDIO ART 114			
Base	2,408.06		Base	2,408.06		
LÍMITE INFERIOR.	1,980.64		Impuesto marginal	128.23		
Excedente	427.42		% s/excedente	40%		
% s/excedente	30%			51.29		
Impuesto marginal	128.23		Cuota fija	200.13		
Cuota fija	283.02		Subsidio	251.42		
Impuesto	411.25		P. Subsidio acreditable	80.00%		
			Subsidio acreditable	201.14		
			Impuesto sobre la renta (retención salarios) a cargo	203.88		
	Impuesto		411.25			
(-)	Subsidio acreditable		201.14			
(=)	ISPT antes del CAS			210.11		
(-)	Crédito al salario			-		
	IMPUESTO SOBRE LA RENTA (RETENCIÓN SALARIOS) a retener (CAS a entregar)			210.11		

3.2 CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS SUPUESTO "C"						
Nombre:	TRABAJADOR 5					
				Sueldo diario:	\$ 362.67	
				Sueldo diario Integ:	379.06	
Ingresos:		Devengado	Exento	Gravado		
Sueldo		2,176.02	-	2,176.02		
Séptimo día		362.67	-	362.67		
Bono asistencia		253.87	-	253.87		
Bono puntualidad		253.87	-	253.87		
Bono dispensa		131.04	131.04	-		
Vales de ropa y gasolina		426.50	426.50	-		
Total:		3,603.97	557.54	3,046.43		
IMPUESTO ART 113			SUBSIDIO ART 114			
Base	3,046.43		Base	3,046.43		
LÍMITE INFERIOR.	1,980.64		Impuesto marginal	319.74		
Excedente	1,065.79		% s/excedente	40%		
% s/excedente	30%			127.89		
Impuesto marginal	319.74		Cuota fija	200.13		
Cuota fija	283.02		Subsidio	328.02		
Impuesto	602.76		P. Subsidio acreditable	80.00%		
			Subsidio acreditable	262.42		
			Impuesto sobre la renta (retención salarios) a cargo	203.88		
	Impuesto		602.76			
(-)	Subsidio Acreditable		262.42			
(=)	ISPT antes del CAS			340.34		
(-)	Crédito al Salario			-		
	IMPUESTO SOBRE LA RENTA (RETENCIÓN SALARIOS) a retener (CAS a entregar)			340.34		

3.3 DETERMINACIÓN DE SEGURO SOCIAL DEL SUPUESTO "C"

PORCENTAJE DE SUBSIDIO ACREDITABLE		80%
		\$
SALARIO Mínimo VIGENTE	ZONA "A"	46.80
FACTOR DE INTEGRACIÓN PRIMER AÑO DE TRABAJO		1.0452
PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO	CLASE I	0.54355

ANEXO 3.'SUPUESTO C: PLAN DE PREVISION SOCIAL AGRESIVO

Cálculo individual de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social									
Nombre del Empleado		TRABAJADOR 1			7				
					Días del mes				
Datos		Días del Periodo			30	61			
Salario Diario Integrado		Días cotizables para enfermedad y maternidad			30				
Salario Mínimo General		Días cotizables para invalidez y vida.			30				
Incapacidad		Días cotizables para retiro				61			
Ausentismo		Días cotizables para cesantía en edad avanzada y vejez				61			
		Días cotizables para guardería y prestaciones sociales			30				
		Días cotizables para riesgo de trabajo							

Ramas de Aseguramiento					Cuota Patronal	Cuota Obrera	Retención en Nomina	Declaración Mensual	Declaración Bimestral
<u>Enfermedad y Maternidad</u>									
<i>Prestaciones en Especie</i>									
Prestaciones en Especie (Fija)					8.63			259.04	
	46.80	x	18.45%						
Prestaciones en Especie (Excedente de 3SMG)									
	72.81	-	140.4	=	-				
Patrón					2.57%	x	-	=	-
Trabajador					0.88%	x	-	=	-
<i>Prestaciones en Dinero</i>									
Patrón					0.70%	x	72.81	=	0.51
Trabajador					0.25%	x	72.81	=	0.18
<i>Prestaciones en Especie</i>									
Patrón					1.050%	x	72.81	=	0.76
Trabajador					0.375%	x	72.81	=	0.27
Total Enfermedad y Maternidad					9.91	0.46	3.19	310.91	
<u>Invalidez y vida</u>									
Patrón					1.750%	x	72.81	=	1.27
Trabajador					0.625%	x	72.81	=	0.46

Total Invalidez y vida					1.27	0.46	3.19	51.88
Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez								
<i>Retiro</i>								
Patrón	2%	x	72.81	=	1.46			88.83
<i>Cesantía y Vejez</i>								
Patrón	3.150%	x	72.81	=	2.29			139.90
Trabajador	1.125%	x	72.81	=		0.82	5.73	49.96
Total Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez					3.75	0.82	5.73	-
Guarderías y Prestaciones Sociales								
Patrón	1%	x	72.81	=	0.73			21.84
Total Guarderías y Prestaciones Sociales					0.73			21.84
Riesgo de trabajo								
Patrón	0.54355%	x	72.81	=	0.40			11.87
Total Riesgo de trabajo					0.40			11.87

Cantidades a retener	16.06	1.73	12.10	396.51	278.69	
	Cuota Patronal				369.20	228.73
	Cuota Obrera				27.30	49.96
	Cuota Patronal				Semanal 85.01	26.33
	Cuota Obrera				Semanal 6.29	5.75

Cálculo individual de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social

Nombre del Empleado

TRABAJADOR 2

7

Días del mes

Datos	
Salario diario integrado	145.97
Salario mínimo general	46.80
Incapacidad	-
Ausentismo	-

Días del Periodo	30	61
Días cotizables para enfermedad y maternidad	30	
Días cotizables para Invalidez y vida.	30	
Días cotizables para retiro		61
Días cotizables para cesantía en edad avanzada y vejez		61
Días cotizables para guardería y prestaciones sociales	30	
Días Cotizables para riesgo de trabajo	30	

Ramas de aseguramiento

Enfermedad y maternidad

Prestaciones en especie

Prestaciones en especie (Fija)

8.63

259.04

46.80 x 18.45%

Prestaciones en especie (Excedente de 3SMG)

145.97 - 140.4 = 5.57

Cuota Patronal	Cuota Obrera	Retención en nómina	Declaración mensual	Declaración Bimestral
----------------	--------------	---------------------	---------------------	-----------------------

Patrón	2.57%	x	5.57	=	0.14			4.30
Trabajador	0.88%	x	5.57	=		0.05	0.34	1.47
<i>Prestaciones en dinero</i>								
Patrón	0.70%	x	145.97	=	1.02			30.65
Trabajador	0.25%	x	145.97	=		0.36	2.55	10.95
<i>Prestaciones en especie</i>								
Patrón	1.050%	x	145.97	=	1.53			45.98
Trabajador	0.375%	x	145.97	=		0.55	3.83	16.42
Total Enfermedad y maternidad					11.33	0.96	6.73	368.81
<u>Invalidez y vida</u>								
Patrón	1.750%	x	145.97	=	2.55			76.64
Trabajador	0.625%	x	145.97	=		0.91	6.39	27.37
Total Invalidez y vida					2.55	0.91	6.39	104.01
<u>Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez</u>								
<i>Retiro</i>								
Patrón	2%	x	145.97	=	2.92			178.09
<i>Cesantía y Vejez</i>								
Patrón	3.150%	x	145.97	=	4.60			280.49
Trabajador	1.125%	x	145.97	=		1.64	11.50	100.17
Total Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez					7.52	1.64	11.50	- 558.75

Guarderías y prestaciones sociales

Patrón	1%	x	145.97	=	<u>1.46</u>	<u>43.79</u>
Total guarderías y prestaciones sociales					1.46	43.79

Riesgo de trabajo

Patrón	0.54355%	x	145.97	=	<u>0.79</u>	<u>23.80</u>
Total riesgo de trabajo					0.79	23.80

Cantidades a retener **23.66 3.52 24.61 540.41 558.75**

Cuota Patronal		484.20	458.57
Cuota Obrera		56.21	100.17

Cuota Patronal	Semanal	111.49	52.80
Cuota Obrera	Semanal	12.94	11.53

Cálculo individual de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social

Nombre del Empleado

TRABAJADOR 3

7

Días del mes

Datos	
Salario Diario Integrado	229.59
Salario Mínimo General	46.80
Incapacidad	-
Ausentismo	-

Días del Periodo	30	61
Días cotizables para enfermedad y maternidad	30	
Días cotizables para Invalidez y vida.	30	
Días cotizables para retiro		61
Días cotizables para cesantía en edad avanzada y vejez		61
Días cotizables para guardería y prestaciones sociales	30	
Días Cotizables para riesgo de trabajo	30	

Ramas de aseguramiento

Enfermedad y maternidad

Prestaciones en especie

Prestaciones en especie (Fija)

8.63

259.04

46.80 x 18.45%

Prestaciones en especie (Excedente de 3SMG)

229.59 - 140.4 = 89.19

Cuota Patronal	Cuota Obrera	Retención en Nomina	Declaración Mensual	Declaración Bimestral
----------------	--------------	---------------------	---------------------	-----------------------

Patrón	2.57%	x	89.19	=	2.29			68.77
Trabajador	0.88%	x	89.19	=		0.78	5.49	23.55
<i>Prestaciones en dinero</i>								
Patrón	0.70%	x	229.59	=	1.61			48.21
Trabajador	0.25%	x	229.59	=		0.57	4.02	17.22
<i>Prestaciones en especie</i>								
Patrón	1.050%	x	229.59	=	2.41			72.32
Trabajador	0.375%	x	229.59	=		0.86	6.03	25.83
Total enfermedad y maternidad					14.94	2.22	15.54	514.93
<u>Invalidez y vida</u>								
Patrón	1.750%	x	229.59	=	4.02			120.53
Trabajador	0.625%	x	229.59	=		1.43	10.04	43.05
Total Invalidez y vida					4.02	1.43	10.04	163.58
<u>Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez</u>								
<i>Retiro</i>								
Patrón	2%	x	229.59	=	4.59			280.10
<i>Cesantía y vejez</i>								
Patrón	3.150%	x	229.59	=	7.23			441.16
Trabajador	1.125%	x	229.59	=		2.58	18.08	157.56
Total Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez					11.82	2.58	18.08	- 878.81

Guarderías y prestaciones sociales

Patrón	1%	x	229.59	=	<u>2.30</u>	<u>68.88</u>
Total guarderías y prestaciones sociales					2.30	68.88

Riesgo de trabajo

Patrón	0.54355%	x	229.59	=	<u>1.25</u>	<u>37.44</u>
Total riesgo de trabajo					1.25	37.44

Cantidades a retener **34.33 6.24 43.66 784.83 878.81**

Cuota Patronal		675.19	721.26
Cuota Obrera		109.64	157.56

Cuota Patronal	Semanal	155.47	83.04
Cuota Obrera	Semanal	25.25	18.14

Cálculo individual de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social

Nombre del Empleado

TRABAJADOR 4

7

Días del mes

Datos	
Salario Diario Integrado	299.63
Salario Mínimo General	46.80
Incapacidad	-
Ausentismo	-

Días del Periodo	30	61
Días cotizables para enfermedad y maternidad	30	
Días cotizables para Invalidez y vida.	30	
Días cotizables para retiro		61
Días cotizables para cesantía en edad avanzada y vejez		61
Días cotizables para guardería y prestaciones sociales	30	
Días Cotizables para riesgo de trabajo	30	

Ramas de aseguramiento

Enfermedad y maternidad

Prestaciones en especie

Prestaciones en especie (Fija)

8.63

259.04

46.80 x 18.45%

Prestaciones en especie (Excedente de 3SMG)

299.63 - 140.4 = 159.23

Cuota patronal	Cuota obrera	Retención en nómina	Declaración mensual	Declaración bimestral
----------------	--------------	---------------------	---------------------	-----------------------

Patrón	2.57%	x	159.23	=	4.09			122.77
Trabajador	0.88%	x	159.23	=		1.40	9.81	42.04
<i>Prestaciones en dinero</i>								
Patrón	0.70%	x	299.63	=	2.10			62.92
Trabajador	0.25%	x	299.63	=		0.75	5.24	22.47
<i>Prestaciones en especie</i>								
Patrón	1.050%	x	299.63	=	3.15			94.38
Trabajador	0.375%	x	299.63	=		1.12	7.87	33.71
Total enfermedad y maternidad					17.97	3.27	22.92	637.33
<u>Invalidez y vida</u>								
Patrón	1.750%	x	299.63	=	5.24			157.31
Trabajador	0.625%	x	299.63	=		1.87	13.11	56.18
Total Invalidez y vida					5.24	1.87	13.11	213.49
<u>Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez</u>								
<i>Retiro</i>								
Patrón	2%	x	299.63	=	5.99			365.55
<i>Cesantía y vejez</i>								
Patrón	3.150%	x	299.63	=	9.44			575.74
Trabajador	1.125%	x	299.63	=		3.37	23.60	205.62
Total Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez					15.43	3.37	23.60	- 1,146.92

Guarderías y prestaciones sociales

Patrón 1% x 299.63 = 3.00 89.89

Total guarderías y prestaciones sociales 3.00 89.89

Riesgo de trabajo

Patrón 0.54355% x 299.63 = 1.63 48.86

Total riesgo de trabajo 1.63 48.86

Cantidades a retener 43.27 8.52 59.62 989.57 1,146.92

Cuota Patronal 835.17 941.29

Cuota Obrera 154.40 205.62

Cuota Patronal Semanal 192.31 108.37

Cuota Obrera Semanal 35.55 23.67

Cálculo individual de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social

Nombre del Empleado

TRABAJADOR 5

7

Días del mes

Datos	
Salario diario integrado	379.06
Salario mínimo general	46.80
Incapacidad	-
Ausentismo	-

Días del Periodo	30	61
Días cotizables para enfermedad y maternidad	30	
Días cotizables para invalidez y vida.	30	
Días cotizables para retiro		61
Días cotizables para cesantía en edad avanzada y vejez		61
Días cotizables para guardería y prestaciones sociales	30	
Días cotizables para riesgo de trabajo	30	

Ramas de aseguramiento

Enfermedad y maternidad

Prestaciones en especie

Prestaciones en especie (Fija)

8.63

259.04

46.80 x 18.45%

Prestaciones en especie (Excedente de 3SMG)

379.06 - 140.4 = 238.66

Cuota Patronal	Cuota Obrera	Retención en nómina	Declaración mensual	Declaración bimestral
----------------	--------------	---------------------	---------------------	-----------------------

Patrón	2.57%	x	238.66	=	6.13			184.01
Trabajador	0.88%	x	238.66	=		2.10	14.70	63.01
<i>Prestaciones en dinero</i>								
Patrón	0.70%	x	379.06	=	2.65			79.60
Trabajador	0.25%	x	379.06	=		0.95	6.63	28.43
<i>Prestaciones en especie</i>								
Patrón	1.050%	x	379.06	=	3.98			119.40
Trabajador	0.375%	x	379.06	=		1.42	9.95	42.64
Total enfermedad y maternidad					21.40	4.47	31.29	776.14
<u>Invalidez y vida</u>								
Patrón	1.750%	x	379.06	=	6.63			199.01
Trabajador	0.625%	x	379.06	=		2.37	16.58	71.07
Total Invalidez y vida					6.63	2.37	16.58	270.08
<u>Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez</u>								
<i>Retiro</i>								
Patrón	2%	x	379.06	=	7.58			462.46
<i>Cesantía y vejez</i>								
Patrón	3.150%	x	379.06	=	11.94			728.37
Trabajador	1.125%	x	379.06	=		4.26	29.85	260.13
Total retiro, cesantía en edad avanzada y vejez					19.52	4.26	29.85	- 1,450.96

Guarderías y prestaciones sociales

Patrón	1%	x	379.06	=	<u>3.79</u>	<u>113.72</u>
Total guarderías y prestaciones sociales					3.79	113.72

Riesgo de trabajo

Patrón	0.54355%	x	379.06	=	<u>2.06</u>	<u>61.81</u>
Total riesgo de trabajo					2.06	61.81

Cantidades a retener **53.41 11.10 77.72 1,221.75 1,450.96**

Cuota Patronal		1,016.59	1,190.83
Cuota Obrera		205.16	260.13

Cuota Patronal	Semanal	234.08	137.10
Cuota Obrera	Semanal	47.24	29.95

3.4 CÁLCULO DE VACACIONES Y AGUINALDO DEL SUPUESTO "C"

ANEXO 3 PRESUPUESTO C: PLAN DE PREVISION SOCIAL AGRESIVO

	Sueldo Base	Prima Vacacional	Aguinaldo	Total Percepciones	ISPT a retener	Neto a recibir	Parte Gravada	Parte Exenta	Total
Trabajador 1	\$ 83.59	\$ 146.29	1,253.88	\$ 1,400.17	\$ -	\$ 1,400.17	\$ -	\$ 1,400.17	\$ 1,400.17
Trabajador 2	167.59	293.29	2,513.88	2,807.17	113.21	2,693.96	1,109.88	1,697.29	2,807.17
Trabajador 3	263.59	461.29	3,953.88	4,415.17	382.48	4,032.68	2,549.88	1,865.29	4,415.17
Trabajador 4	344.00	602.01	5,160.06	5,762.07	766.24	4,995.83	3,756.06	2,006.01	5,762.07
Trabajador 5	435.20	761.61	6,528.06	7,289.67	1,057.47	6,232.20	5,183.67	2,106.00	7,289.67
	<u>\$ 1,293.98</u>	<u>\$ 2,264.47</u>	<u>\$ 19,409.76</u>	<u>\$ 21,674.23</u>	<u>\$ 2,319.39</u>	<u>\$19,354.84</u>	<u>\$12,599.49</u>	<u>\$ 9,074.75</u>	<u>\$21,674.23</u>

3.5 CÉDULA DE CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR CONCEPTO DE VACACIONES Y AGUINALDO SUPUESTO "C"

TRABAJADOR 1

	Sueldo	\$	83.59			
Datos:						
		Total	Exento	Gravado		Tope Exento
						\$
	Prima vacacional	146.29	146.29	-		702.00
	Aguinaldo	1,253.88	1,253.88	-		1,404.00
	Total percepciones	1,400.17	1,400.17	-		
(-)	Exento	1,400.17				
		-				
(/)	Días del año	365				
	Prima vac diaria	-				
(x)		30.4				
	Prima Vac mensual	-				
	Salario Ord.					
(+)	mensual	2,541.20				
	Base gravable	2,541.20				
	Límite					
(-)	inferior.	496.08				
		2,045.12				
(x)	% S/Excedente	10%				
		204.51		50%	102.26	
(+)	Cuota fija	14.88			7.44	
		219.39			109.70	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(87.76)			80.00%	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	(406.83)			87.76	
		(275.19)				

Base p/IMPUESTO SOBRE LA
RENTA Salario Ordinario

IMPUESTO S/ SALARIO MENSUAL
ORDINARIO

	Base gravable	2,541.20			
(-)	Límite inferior.	<u>496.08</u>			
		2,045.12			
(x)	% S/Excedente	<u>10%</u>			
		204.51	50%	102.26	
(+)	Cuota fija	<u>14.88</u>		<u>7.44</u>	
		219.39		109.70	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(87.76)		<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>(406.83)</u>		87.76	
		<u>(275.19)</u>			

DETERMINACIÓN DE TASA PARA IMPUESTO S/ PRIMA VACACIONAL
DIFERENCIA ENTRE AMBOS IMPUESTOS:

Impuesto s/aguinaldo y salario mensual ordinario:	-
Menos:	
Impuesto mensual ordinario:	<u>-</u>
	<u>-</u>
Tasa:	
Diferencia de impuestos:	-
Entre:	
Mensual	<u>-</u>
	0%
Impuesto a retener por aguinaldo	
Base gravable:	-
por:	
Tasa de impuesto:	<u>0%</u>
Impuesto	<u>-</u>

3.5 CÉDULA DEL CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR CONCEPTO DE VACACIONES Y AGUINALDO SUPUESTO "C"

TRABAJADOR 2

CÁLCULO DE IMPUESTO

	Sueldo	\$	167.59			
Datos:						
		Total	Exento	Gravado		Tope Exento
					\$	
	Prima vacacional	293.29	293.29	-		702.00
	Aguinaldo	2,513.88	1,404.00	1,109.88		1,404.00
	Total percepciones	<u>2,807.17</u>	<u>1,697.29</u>	<u>1,109.88</u>		
(-)	Exento	<u>1,697.29</u>				
		1,109.88				
(/)	Días del año	<u>365</u>				
	Prima vac diaria	3.04				
(x)		<u>30.4</u>				
	Prima Vac mensual	92.44				
(+)	Salario Ord. mensual	<u>5,094.80</u>				
	Base gravable	5,187.24				
	Límite inferior.	<u>4,210.42</u>				
		976.82				
(x)	% S/Excedente	<u>17%</u>				
		166.06	50%	83.03		
(+)	Cuota fija	<u>386.31</u>		<u>193.17</u>		
		552.37		276.20	Subsidio	
(-)	Subsidio acreditable	(220.96)		<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable	
(-)	Crédito al salario	<u>(294.63)</u>		220.96		
		<u>36.78</u>				

IMPUESTO S/ SALARIO MENSUAL ORDINARIO

Base p/IMPUESTO SOBRE LA
RENTA Salario Ordinario

5,094.80

	Base gravable	5,094.80			
(-)	Límite inferior.	<u>4,210.42</u>			
		884.38			
(x)	% S/Excedente	<u>17%</u>			
		150.34	50%	75.17	
(+)	Cuota fija	<u>386.31</u>		<u>193.17</u>	
		536.65		268.34	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(214.67)		<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>(294.63)</u>		214.67	
		<u>27.35</u>			

DETERMINACIÓN DE TASA PARA IMPUESTO S/ PRIMA VACACIONAL

DIFERENCIA ENTRE AMBOS IMPUESTOS:

Impuesto s/aguinaldo y salario mensual ordinario:		36.78
Menos:		
Impuesto mensual ordinario:		<u>27.35</u>
		<u>9.43</u>
Tasa:		
Diferencia de impuestos:	9.43	
Entre:		
Mensual	<u>92.44</u>	
	10%	
Impuesto a retener por aguinaldo		
Base gravable:	1,109.88	
por:		
Tasa de impuesto:	<u>10%</u>	
Impuesto	<u>113.21</u>	

3.5 CÉDULA DE CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR CONCEPTO DE VACACIONES Y AGUINALDO SUPUESTO "C"

TRABAJADOR 3

	Sueldo	\$ 263.59			
Datos:					
		Total	Exento	Gravado	Tope Exento \$
	Prima vacacional	461.29	461.29	-	702.00
	Aguinaldo	3,953.88	1,404.00	2,549.88	1,404.00
	Total percepciones	4,415.17	1,865.29	2,549.88	
(-)	Exento	<u>1,865.29</u>			
		2,549.88			
(/)	Días del año	<u>365</u>			
	Prima vac diaria	6.99			
(x)		<u>30.4</u>			
	Prima Vac mensual	212.37			
(+)	Salario Ord. mensual	<u>8,013.20</u>			
	Base gravable	8,225.57			
(-)	Límite inferior.	<u>7,399.43</u>			
		826.14			
(x)	% S/Excedente	<u>25%</u>			
		206.54	50%	103.27	
(+)	Cuota fija	<u>928.46</u>		<u>464.19</u>	
		1,135.00		567.46	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(453.97)		<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>-</u>		453.97	
		<u><u>681.03</u></u>			
					Base p/IMPUESTO SOBRE LA RENTA Salario Ordinario

IMPUESTO S/ SALARIO MENSUAL ORDINARIO

8,013.20

	Base gravable	8,013.20		
(-)	Límite inferior.	<u>7,399.43</u>		
		613.77		
(x)	% S/Excedente	<u>25%</u>		
		153.44	50%	76.72
(+)	Cuota fija	<u>928.46</u>		<u>464.19</u>
		1,081.90		540.91
				Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(432.73)	<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>-</u>		432.73
		<u>649.17</u>		

DETERMINACION DE TASA PARA IMPUESTO S/ PRIMA VACACIONAL

DIFERENCIA ENTRE AMBOS IMPUESTOS:

Impuesto s/aguinaldo y salario mensual ordinario:		681.03
Menos:		
Impuesto mensual ordinario:		<u>649.17</u>
		<u>31.86</u>
Tasa:		
Diferencia de impuestos:	31.86	
Entre:		
Mensual	<u>212.37</u>	
	15%	
Impuesto a retener por aguinaldo		
Base gravable:	2,549.88	
por:		
Tasa de impuesto:	<u>15%</u>	
Impuesto	<u>382.48</u>	

3.5 CÉDULA DE CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR CONCEPTO DE VACACIONES Y AGUINALDO SUPUESTO "C"

TRABAJADOR 4

	Sueldo	\$	344.00			
Datos:						
		Total	Exento	Gravado		Tope Exento
						\$
	Prima vacacional	602.01	602.01	-		702.00
	Aguinaldo	5,160.06	1,404.00	3,756.06		1,404.00
	Total percepciones	5,762.07	2,006.01	3,756.06		
(-)	Exento	2,006.01				
		3,756.06				
(/)	Días del año	365				
	Prima vac diaria	10.29				
(x)		30.4				
	Prima Vac. mensual	312.83				
(+)	Salario Ord. mensual	10,457.72				
	Base gravable	10,770.56				
	Límite inferior.	8,601.51				
		2,169.05				
(x)	% S/ excedente	30%				
		650.71	40%	260.29		
(+)	Cuota fija	1,228.98		869.01		
		1,879.69		1,129.30	Subsidio	
(-)	Subsidio acreditable	(903.44)		80.00%	% Subsidio acreditable	
(-)	Crédito al salario	-		903.44		
		976.26				

IMPUESTO S/ SALARIO MENSUAL ORDINARIO

Base p/IMPUESTO SOBRE

LA RENTA Salario
Ordinario
10,457.72

	Base gravable	10,457.72			
(-)	Límite inferior.	<u>8,601.51</u>			
		1,856.21			
(x)	% S/Excedente	<u>30%</u>			
		556.86	40%	222.75	
(+)	Cuota fija	<u>1,228.98</u>		<u>869.01</u>	
		1,785.84		1,091.76	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(873.40)		<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>-</u>		873.40	
		<u>912.44</u>			

DETERMINACION DE TASA PARA IMPUESTO S/ PRIMA VACACIONAL
DIFERENCIA ENTRE AMBOS IMPUESTOS:

Impuesto s/aguinaldo y salario mensual ordinario:	976.26
Menos:	
Impuesto mensual ordinario:	<u>912.44</u>
	<u>63.82</u>

Tasa:

Diferencia de impuestos: 63.82
Entre:

Mensual 312.83
20%

Impuesto a retener por aguinaldo

Base gravable: 3,756.06
por:
Tasa de impuesto: 20%

Impuesto 766.24

3.5 CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR CONCEPTO DE VACACIONES Y AGUINALDO SUPUESTO "C"

TRABAJADOR 5

	Sueldo	\$ 435.20			
Datos:					
		Total	Exento	Gravado	Tope Exento \$
	Prima vacacional	761.61	702.00	59.61	702.00
	Aguinaldo	6,528.06	1,404.00	5,124.06	1,404.00
	Total percepciones	<u>7,289.67</u>	<u>2,106.00</u>	<u>5,183.67</u>	
(-)	Exento	<u>2,106.00</u>			
		5,183.67			
(/)	Días del año	<u>365</u>			
	Prima vac diaria	14.20			
(x)		<u>30.4</u>			
	Prima Vac mensual	431.74			
(+)	Salario Ord. mensual	<u>13,230.20</u>			
	Base gravable	13,661.94			
(-)	Límite inferior.	<u>8,601.51</u>			
		5,060.43			
(x)	% S/Excedente	<u>30%</u>			
		1,518.13	40%	607.25	
(+)	Cuota fija	<u>1,228.98</u>		<u>869.01</u>	
		2,747.11		1,476.26	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(1,181.01)		<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>-</u>		1,181.01	
		<u>1,566.10</u>			
					Base p/IMPUESTO

IMPUESTO S/ SALARIO MENSUAL ORDINARIO

SOBRE LA
RENTA
Salario
Ordinario

13,230.20

	Base gravable	13,230.20			
(-)	Límite inferior.	<u>8,601.51</u>			
		4,628.69			
(x)	% S/Excedente	<u>30%</u>			
		1,388.61	40%	555.44	
(+)	Cuota fija	<u>1,228.98</u>		<u>869.01</u>	
		2,617.59		1,424.45	Subsidio
(-)	Subsidio acreditable	(1,139.56)		<u>80.00%</u>	% Subsidio acreditable
(-)	Crédito al salario	<u>-</u>		1,139.56	
		<u>1,478.03</u>			

DETERMINACION DE TASA PARA IMPUESTO S/ PRIMA VACACIONAL
DIFERENCIA ENTRE AMBOS IMPUESTOS:

Impuesto s/aguinaldo y salario mensual ordinario: 1,566.10
Menos:

Impuesto mensual ordinario: 1,478.03
88.07

Tasa:

Diferencia de impuestos: 88.07
Entre:

Mensual 431.74
20%

Impuesto a retener por aguinaldo

Base gravable: 5,183.67
por:
Tasa de impuesto: 20%

Impuesto 1,057.47

4.2 COMPARATIVO SEMANAL DE NÓMINAS SUPUESTO "A" Y " C"

SUPUESTO A: 100% SUELDO PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

	Sueldo	Días	Sueldo	Séptimo	Total	Bono	Bono	Bono	Vales	Total	ISPT a	CAS a	IMSS	Total	Neto a
	Diario	Trab	devengado	Día	Semanal	Puntualidad	Asistencia	Despensa	Ropa Gasolina	Percepciones	retener	entregar	a retener	Deducciones	recibir
Trabajador 1	\$ 100.00	6	\$ 600.00	\$ 100.00	\$ 700.00					\$ 700.00		\$ 56.44	\$ 17.28	\$ (39.16)	\$ 739.16
Trabajador 2	200.00	6	1,200.00	200.00	1,400.00					1,400.00	29.39		38.74	68.13	1,331.87
Trabajador 3	300.00	6	1,800.00	300.00	2,100.00					2,100.00	191.29		62.38	253.66	1,846.34
Trabajador 4	400.00	6	2,400.00	400.00	2,800.00					2,800.00	290.07		86.01	376.08	2,423.92
Trabajador 5	500.00	6	3,000.00	500.00	3,500.00					3,500.00	432.87		109.65	542.52	2,957.48
	\$ 1,500.00		\$ 9,000.00	\$ 1,500.00	\$ 10,500.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 10,500.00	\$ 943.61	\$ 56.44	\$ 314.06	\$ 1,201.24	\$ 9,298.76

SUPUESTO C: PLAN DE PREVISION SOCIAL AGRESIVO

	Sueldo	Días	Sueldo	Séptimo	Total	Bono	Bono	Bono	Vales	Total	ISPT a	CAS a	IMSS	Total	Neto a
	Diario	Trab	devengado	Día	Semanal	Puntualidad	Asistencia	Despensa	Ropa Gasolina	Percepciones	retener	entregar	a retener	Deducciones	recibir
Trabajador 1	\$ 69.66	6	\$ 417.96	\$ 69.66	\$ 487.62	\$ 48.76	\$ 48.76	\$ 126.67	\$ 81.92	\$ 793.74		\$ 63.38	\$ -	\$ (63.38)	\$ 857.12
Trabajador 2	139.66	6	837.96	139.66	977.62	97.76	97.76	126.67	164.24	1,464.06	(0.70)			(0.70)	1,464.76
Trabajador 3	219.66	6	1,317.97	219.66	1,537.63	153.76	153.76	126.67	258.32	2,230.15	149.48			149.48	2,080.66
Trabajador 4	286.67	6	1,720.04	286.67	2,006.72	200.67	200.67	126.67	337.13	2,871.86	210.11			210.11	2,661.75
Trabajador 5	362.67	6	2,176.02	362.67	2,538.69	253.87	253.87	126.67	426.50	3,599.60	340.34			340.34	3,259.26
	\$ 1,078.33		\$ 6,469.95	\$ 1,078.33	\$ 7,548.28	\$ 754.83	\$ 754.83	\$ 633.36	\$ 1,268.11	\$ 10,959.40	\$ 699.22	\$ 63.38	\$ -	\$ 635.84	\$ 10,323.56

DIFERENCIAS

Trabajador 1	\$ 30.34		\$ 182.04	\$ 30.34	\$ 212.38	\$ (48.76)	\$ (48.76)	\$ (126.67)	\$ (81.92)	\$ (93.74)	\$ -	\$ (6.94)	\$ 17.28	\$ 24.22	\$ (117.96)
Trabajador 2	60.34		362.04	60.34	422.38	97.76	97.76	126.67	164.24	- 64.06	30.10	-	38.74	68.84	- 132.89
Trabajador 3	80.34		482.03	80.34	562.37	153.76	153.76	126.67	258.32	- 130.15	41.81	-	62.38	104.18	- 234.33
Trabajador 4	113.33		679.96	113.33	793.28	200.67	200.67	126.67	337.13	- 71.86	79.96	-	86.01	165.97	- 237.83
Trabajador 5	137.33		823.98	137.33	961.31	253.87	253.87	126.67	426.50	- 99.60	92.53	-	109.65	202.18	- 301.78
	\$ 421.68		\$ 2,530.05	\$ 421.68	\$ 2,951.73	\$ (754.83)	\$ (754.83)	\$ (633.36)	\$ (1,268.11)	\$ (459.40)	\$ 244.39	\$ (6.94)	\$ 314.06	\$ 565.39	\$ (1,024.79)

Elevarlo al Año				52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
				\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
	\$153,489.70			(39,251.03)	\$(39,251.03)	(32,934.72)	(65,941.73)	\$ (23,888.81)	\$ 12,708.35	\$ (360.95)	16,331.15	29,400.45	\$ (53,289.26)		

4.1 COMPARATIVO SEMANAL DE NÓMINAS SUPUESTO "A" Y " B"

SUPUESTO A: 100% SUELDO PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

	Sueldo	Días	Sueldo	Séptimo	Total	Bono	Bono	Bono	Total	ISPT a	CAS a	IMSS	Total	Neto a
	Diario	Trab	devengado	día	Semanal	Puntualidad	Asistencia	Despensa	Percepciones	retener	entregar	a retener	Deducciones	recibir
Trabajador 1	\$ 100.00	6	\$ 600.00	\$ 100.00	\$ 700.00				\$ 700.00		\$ 56.44	\$ 17.28	\$ (39.16)	\$ 739.16
Trabajador 2	200.00	6	1,200.00	200.00	1,400.00				1,400.00	29.39		38.74	68.13	1,331.87
Trabajador 3	300.00	6	1,800.00	300.00	2,100.00				2,100.00	191.29		62.38	253.66	1,846.34
Trabajador 4	400.00	6	2,400.00	400.00	2,800.00				2,800.00	290.07		86.01	376.08	2,423.92
Trabajador 5	500.00	6	3,000.00	500.00	3,500.00				3,500.00	432.87		109.65	542.52	2,957.48
	\$ 1,500.00		\$ 9,000.00	\$ 1,500.00	\$ 10,500.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 10,500.00	\$ 943.61	\$ 56.44	\$ 314.06	\$ 1,201.24	\$ 9,298.76

SUPUESTO B: MODERADO / INTERMEDIO

	Sueldo	Días	Sueldo	Séptimo	Total	Bono	Bono	Bono	Total	ISPT a	CAS a	IMSS	Total	Neto a
	Diario	Trab	devengado	día	Semanal	Puntualidad	Asistencia	Despensa	Percepciones	retener	entregar	a retener	Deducciones	recibir
Trabajador 1	\$ 68.25	6	\$ 409.50	\$ 68.25	\$ 477.75	\$ 47.78	\$ 47.78	\$ 126.67	\$ 699.97		\$ 64.09	\$ 11.80	\$ (52.30)	\$ 752.27
Trabajador 2	151.59	6	909.54	151.59	1,061.13	106.11	106.11	126.67	1,400.03	16.48		27.30	43.77	1,356.25
Trabajador 3	234.92	6	1,409.52	234.92	1,644.44	164.44	164.44	126.67	2,100.00	168.71		46.99	215.70	1,884.30
Trabajador 4	318.25	6	1,909.50	318.25	2,227.75	222.78	222.78	126.67	2,799.97	264.22		66.69	330.91	2,469.06
Trabajador 5	401.59	6	2,409.54	401.59	2,811.13	281.11	281.11	126.67	3,500.03	407.03		86.39	493.42	3,006.61
	\$ 1,174.60		\$ 7,047.60	\$ 1,174.60	\$ 8,222.20	\$ 822.22	\$ 822.22	\$ 633.36	\$ 10,500.00	\$ 856.43	\$ 64.09	\$ 239.16	\$ 1,031.50	\$ 9,468.50

DIFERENCIAS

Trabajador 1	31.75	190.50	31.75	222.25	-	47.78	-	47.78	-	126.67	0.03	-	7.65	5.49	13.14	13.11
Trabajador 2	48.41	290.46	48.41	338.87	-	106.11	-	106.11	-	126.67	0.03	12.92	-	11.44	24.36	24.39
Trabajador 3	65.08	390.48	65.08	455.56	-	164.44	-	164.44	-	126.67	-	22.58	-	15.38	37.96	37.96
Trabajador 4	81.75	490.50	81.75	572.25	-	222.78	-	222.78	-	126.67	0.03	25.85	-	19.32	45.17	45.14
Trabajador 5	98.41	590.46	98.41	688.87	-	281.11	-	281.11	-	126.67	0.03	25.84	-	23.26	49.10	49.12
	\$ 325.40	\$ 1,952.40	\$ 325.40	\$ 2,277.80	\$ (822.22)	\$ (822.22)	\$ (633.36)	\$ -	\$ 87.18	\$ (7.65)	\$ 74.90	\$ 169.73	\$ (169.73)			
Elevado al Año				52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
				\$118,445.60	\$ (42,755.44)	\$ (42,755.44)	\$ (32,934.72)	\$ -	\$ 4,533.44	\$ (397.90)	\$ 3,894.65	\$ 8,825.99	\$ (8,825.99)			

4.3 COMPARATIVO DE CARGAS FISCALES SEMANALES DE LOS SUPUESTOS "A" VS " B"

SUPUESTO A: 100% SUELDO PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

	Sueldo		Sueldo	Séptimo	Bono	Bono	Bono	Total	IMSS		Impuesto	Impuestos
	Diario	S.D.I.	devengado	día	Puntualidad	Asistencia	Despensa	Percepciones	Patronal	Infonavit	Estatat	Patronales
	\$	\$										
Trabajador 1	100.00	104.52	\$ 600.00	\$ 100.00				\$ 700.00	\$ 133.87	\$ 36.58	\$ 14.49	\$ 184.94
Trabajador 2	200.00	209.04	1,200.00	200.00				1,400.00	220.27	73.16	28.98	322.41
Trabajador 3	300.00	313.56	1,800.00	300.00				2,100.00	313.04	109.75	43.47	466.26
Trabajador 4	400.00	418.08	2,400.00	400.00				2,800.00	405.82	146.33	57.96	610.11
Trabajador 5	500.00	522.60	3,000.00	500.00				3,500.00	498.59	182.91	72.45	753.95
Totales	\$ 1,500.00	\$ 1,567.80	\$ 9,000.00	\$ 1,500.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 10,500.00	\$ 1,571.59	\$ 548.73	\$ 217.35	\$ 2,337.67

SUPUESTO B: MODERADO / INTERMEDIO

	Sueldo		Sueldo	Séptimo	Bono	Bono	Bono	Total	IMSS		Impuesto	Impuestos
	Diario	S.D.I.	devengado	día	Puntualidad	Asistencia	Despensa	Percepciones	Patronal	Infonavit	Estatat	Patronales
	\$	\$				\$						
Trabajador 1	68.25	71.33	\$ 409.50	\$ 68.25	\$ 47.78	47.78	\$ 131.04	\$ 704.34	\$ 110.30	\$ 24.97	\$ 11.87	\$ 147.14
Trabajador 2	151.59	158.44	909.54	151.59	106.11	106.11	131.04	1,404.40	175.36	55.45	26.36	257.17
Trabajador 3	234.92	245.54	1,409.52	234.92	164.44	164.44	131.04	2,104.37	252.67	85.94	40.85	379.45
Trabajador 4	318.25	332.63	1,909.50	318.25	222.78	222.78	131.04	2,804.34	329.98	116.42	55.34	501.73
Trabajador 5	401.59	419.74	2,409.54	401.59	281.11	281.11	131.04	3,504.40	407.29	146.91	69.83	624.03
Totales	\$ 1,174.60	\$ 1,227.69	\$ 7,047.60	\$ 1,174.60	\$ 822.22	822.22	\$ 655.20	\$ 10,521.84	\$ 1,275.59	\$ 429.69	\$ 204.24	\$ 1,909.53

DIFERENCIAS

Trabajador 1	\$ 23.56	\$ 11.61	\$ 2.62	37.80
Trabajador 2	44.91	17.71	2.62	65.24
Trabajador 3	60.38	23.81	2.62	86.81
Trabajador 4	75.84	29.91	2.62	108.37
Trabajador 5	91.30	36.00	2.62	129.92
Totales	\$ 296.00	\$ 119.04	\$ 13.11	\$ 428.14
	Elevado al año			\$ 22,263.50

4.4 COMPARATIVO DE CARGAS FISCALES SEMANALES DE LOS SUPUESTOS "A" VS "C"

SUPUESTO A: 100% SUELDO PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

	Sueldo		Sueldo	Séptimo	Total	Bono	Bono	Bono	Vales	Total	IMSS	IMSS	Impuesto	Carga	
	Diario	S.D.I.	devengado	día	Semanal	Puntualidad	Asistencia	Despensa	Ropa Gas	Percepciones	Patronal	Obrero	Infonavit	Estatat	Patronales
Trabajador 1	\$ 100.00	\$ 104.52	\$ 600.00	\$ 100.00	\$ 700.00					\$ 700.00	\$ 133.87	\$ -	\$ 36.58	\$ 14.49	\$ 184.94
Trabajador 2	200.00	209.04	1,200.00	200.00	1,400.00					1,400.00	220.27		73.16	28.98	322.41
Trabajador 3	300.00	313.56	1,800.00	300.00	2,100.00					2,100.00	313.04		109.75	43.47	466.26
Trabajador 4	400.00	418.08	2,400.00	400.00	2,800.00					2,800.00	405.82		146.33	57.96	610.11
Trabajador 5	500.00	522.60	3,000.00	500.00	3,500.00					3,500.00	498.59		182.91	72.45	753.95
Totales	\$ 1,500.00	\$ 1,567.80	\$ 9,000.00	\$ 1,500.00	\$ 10,500.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 10,500.00	\$ 1,571.59		\$ 548.73	\$ 217.35	\$ 2,337.67

SUPUESTO C: PLAN DE PREVISION SOCIAL AGRESIVO

	Sueldo		Sueldo	Séptimo	Total	Bono	Bono	Bono	Vales	Total	IMSS	IMSS	Impuesto	Carga	
	Diario	S.D.I.	devengado	día	Semanal	Puntualidad	Asistencia	Despensa	Ropa Gas	Percepciones	Patronal	Obrero	Infonavit	Estatel	Patronales
Trabajador 1	\$ 69.66	\$ 72.81	\$ 417.96	\$ 69.66	\$ 487.62	\$ 48.76	\$ 48.76	\$ 126.67	\$ 81.92	\$ 793.74	\$ 111.35	\$ 12.04	\$ 25.48	\$ 10.09	\$ 158.96
Trabajador 2	139.66	145.97	837.96	139.66	977.62	97.76	97.76	126.67	164.24	1,464.06	164.29	24.48	51.09	20.24	260.09
Trabajador 3	219.66	229.59	1,317.97	219.66	1,537.63	153.76	153.76	126.67	258.32	2,230.15	238.51	43.39	80.36	31.83	394.08
Trabajador 4	286.67	299.63	1,720.04	286.67	2,006.72	200.67	200.67	126.67	337.13	2,871.86	300.68	59.23	104.87	41.54	506.32
Trabajador 5	362.67	379.06	2,176.02	362.67	2,538.69	253.87	253.87	126.67	426.50	3,599.60	371.19	77.19	132.67	52.55	633.60
	\$ 1,078.33	\$ 1,127.07	\$ 6,469.95	\$ 1,078.33	\$ 7,548.28	\$ 754.83	\$ 754.83	\$ 633.36	\$ 1,268.11	\$ 10,959.40	\$ 1,186.01	\$ 216.32	\$ 394.47	\$ 156.25	\$ 1,953.05
DIFERENCIAS															
Trabajador 1											\$ 22.52	\$ (12.04)	\$ 11.10	\$ 4.40	\$ 25.97
Trabajador 2											55.98	(24.48)	22.07	8.74	62.32
Trabajador 3											74.53	(43.39)	29.39	11.64	72.18
Trabajador 4											105.14	(59.23)	41.46	16.42	103.79
Trabajador 5											127.41	(77.19)	50.24	19.90	120.35
											\$ 385.58	\$ (216.32)	\$ 154.26	\$ 61.10	\$ 384.62
Totales															
															\$ 20,000.06

4.5 COMPARATIVO ANUAL DE LOS TRES SUPUESTOS POR TRABAJADOR

	A	B	C	A	B	DIFERENCIA	A	C	DIFERENCIA
\$UELDO DIARIO:									
TRABAJADOR 1	5,100	3,481	3,553	5,100	3,481	1,619	5,100	3,553	1,547
TRABAJADOR 2	10,200	7,731	7,123	10,200	7,731	2,469	10,200	7,123	3,077
TRABAJADOR 3	15,300	11,981	11,203	15,300	11,981	3,319	15,300	11,203	4,097
TRABAJADOR 4	20,400	16,231	14,620	20,400	16,231	4,169	20,400	14,620	5,780
TRABAJADOR 5	25,500	20,481	18,496	25,500	20,481	5,019	25,500	18,496	7,004
SUELDO DIARIO	76,500	59,905	54,995	76,500	59,905	16,595	76,500	54,995	21,505
\$UELDO DEVENGADO:									
TRABAJADOR 1	30,600	20,885	21,316	30,600	20,885	9,716	30,600	21,316	9,284
TRABAJADOR 2	61,200	46,387	42,736	61,200	46,387	14,813	61,200	42,736	18,464
TRABAJADOR 3	91,800	71,886	67,216	91,800	71,886	19,914	91,800	67,216	24,584
TRABAJADOR 4	122,400	97,385	87,722	122,400	97,385	25,016	122,400	87,722	34,678
TRABAJADOR 5	153,000	122,887	110,977	153,000	122,887	30,113	153,000	110,977	42,023
SUELDO DEVENGADO	459,000	359,428	329,967	459,000	359,428	99,572	459,000	329,967	129,033
\$EPTIMO DIA:									
TRABAJADOR 1	5,100	3,481	3,553	5,100	3,481	1,619	5,100	3,553	1,547
TRABAJADOR 2	10,200	7,731	7,123	10,200	7,731	2,469	10,200	7,123	3,077
TRABAJADOR 3	15,300	11,981	11,203	15,300	11,981	3,319	15,300	11,203	4,097
TRABAJADOR 4	20,400	16,231	14,620	20,400	16,231	4,169	20,400	14,620	5,780
TRABAJADOR 5	25,500	20,481	18,496	25,500	20,481	5,019	25,500	18,496	7,004
SEPTIMO DIA	76,500	59,905	54,995	76,500	59,905	16,595	76,500	54,995	21,505
TOTAL SUELDO:									
TRABAJADOR 1	35,700	24,365	24,869	35,700	24,365	11,335	35,700	24,869	10,831
TRABAJADOR 2	71,400	54,118	49,859	71,400	54,118	17,282	71,400	49,859	21,541
TRABAJADOR 3	107,100	83,866	78,419	107,100	83,866	23,234	107,100	78,419	28,681

TRABAJADOR 4	142,800	113,615	102,343	142,800	113,615	29,185	142,800	102,343	40,457
TRABAJADOR 5	178,500	143,368	129,473	178,500	143,368	35,132	178,500	129,473	49,027
TOTAL SUELDO	535,500	419,332	384,962	535,500	419,332	116,168	535,500	384,962	150,538

**BONO
PUNTUALIDAD:**

TRABAJADOR 1	-	2,437	2,487	-	2,437	(2,437)	-	2,487	(2,487)
TRABAJADOR 2	-	5,412	4,986	-	5,412	(5,412)	-	4,986	(4,986)
TRABAJADOR 3	-	8,387	7,842	-	8,387	(8,387)	-	7,842	(7,842)
TRABAJADOR 4	-	11,362	10,234	-	11,362	(11,362)	-	10,234	(10,234)
TRABAJADOR 5	-	14,337	12,947	-	14,337	(14,337)	-	12,947	(12,947)
BONO PUNTUALIDAD	-	41,933	38,496	-	41,933	(41,933)	-	38,496	(38,496)

**BONO
ASISTENCIA:**

TRABAJADOR 1	-	2,437	2,487	-	2,437	(2,437)	-	2,487	(2,487)
TRABAJADOR 2	-	5,412	4,986	-	5,412	(5,412)	-	4,986	(4,986)
TRABAJADOR 3	-	8,387	7,842	-	8,387	(8,387)	-	7,842	(7,842)
TRABAJADOR 4	-	11,362	10,234	-	11,362	(11,362)	-	10,234	(10,234)
TRABAJADOR 5	-	14,337	12,947	-	14,337	(14,337)	-	12,947	(12,947)
BONO ASISTENCIA	-	41,933	38,496	-	41,933	(41,933)	-	38,496	(38,496)

**BONO
DESPENSA:**

TRABAJADOR 1	-	6,683	6,683	-	6,683	(6,683)	-	6,683	(6,683)
TRABAJADOR 2	-	6,683	6,683	-	6,683	(6,683)	-	6,683	(6,683)
TRABAJADOR 3	-	6,683	6,683	-	6,683	(6,683)	-	6,683	(6,683)
TRABAJADOR 4	-	6,683	6,683	-	6,683	(6,683)	-	6,683	(6,683)
TRABAJADOR 5	-	6,683	6,683	-	6,683	(6,683)	-	6,683	(6,683)
BONO DESPENSA	-	33,415	33,415	-	33,415	(33,415)	-	33,415	(33,415)

**VALES ROPA
GASOLINA:**

TRABAJADOR 1	-	-	4,178	-	-	-	-	4,178	(4,178)
TRABAJADOR 2	-	-	8,376	-	-	-	-	8,376	(8,376)

TRABAJADOR 3	-	-	13,174	-	-	-	-	13,174	(13,174)
TRABAJADOR 4	-	-	17,194	-	-	-	-	17,194	(17,194)
TRABAJADOR 5	-	-	21,751	-	-	-	-	21,751	(21,751)
VALES ROPA									
GASOLINA	-	-	64,674	-	-	-	-	64,674	(64,674)

VACACIONES:									
TRABAJADOR 1	700	704	798	700	704	(4)	700	798	(98)
TRABAJADOR 2	1,400	1,404	1,468	1,400	1,404	(4)	1,400	1,468	(68)
TRABAJADOR 3	2,100	2,104	2,235	2,100	2,104	(4)	2,100	2,235	(135)
TRABAJADOR 4	2,800	2,804	2,876	2,800	2,804	(4)	2,800	2,876	(76)
TRABAJADOR 5	3,500	3,504	3,604	3,500	3,504	(4)	3,500	3,604	(104)
VACACIONES	10,500	10,522	10,981	10,500	10,522	(22)	10,500	10,981	(481)

PRIMA									
VACACIONAL:									
TRABAJADOR 1	175	143	146	175	143	32	175	146	29
TRABAJADOR 2	350	318	293	350	318	32	350	293	57
TRABAJADOR 3	525	493	461	525	493	32	525	461	64
TRABAJADOR 4	700	668	602	700	668	32	700	602	98
TRABAJADOR 5	875	843	762	875	843	32	875	762	113
PRIMA									
VACACIONAL	2,625	2,467	2,264	2,625	2,467	158	2,625	2,264	361

AGUINALDO:									
TRABAJADOR 1	1,500	1,229	1,254	1,500	1,229	272	1,500	1,254	246
TRABAJADOR 2	3,000	2,729	2,514	3,000	2,729	271	3,000	2,514	486
TRABAJADOR 3	4,500	4,229	3,954	4,500	4,229	271	4,500	3,954	546
TRABAJADOR 4	6,000	5,729	5,160	6,000	5,729	272	6,000	5,160	840
TRABAJADOR 5	7,500	7,229	6,528	7,500	7,229	271	7,500	6,528	972
AGUINALDO	22,500	21,143	19,410	22,500	21,143	1,357	22,500	19,410	3,090

TOTAL									
PERCEPCIONES:									
TRABAJADOR 1	38,075	37,998	42,902	38,075	37,998	77	38,075	42,902	(4,827)
TRABAJADOR 2	76,150	76,076	79,165	76,150	76,076	74	76,150	79,165	(3,015)
TRABAJADOR 3	114,225	114,149	120,610	114,225	114,149	76	114,225	120,610	(6,385)

TRABAJADOR 4	152,300	152,223	155,326	152,300	152,223	77	152,300	155,326	(3,026)
TRABAJADOR 5	190,375	190,301	194,696	190,375	190,301	74	190,375	194,696	(4,321)
TOTAL									
PERCEPCIONES	571,125	570,745	592,699	571,125	570,745	380	571,125	592,699	(21,574)

IMSS OBRERO:

TRABAJADOR 1	899	613	-	899	613	285	899	-	899
TRABAJADOR 2	2,014	1,419	-	2,014	1,419	595	2,014	-	2,014
TRABAJADOR 3	3,244	2,444	-	3,244	2,444	800	3,244	-	3,244
TRABAJADOR 4	4,473	3,468	-	4,473	3,468	1,005	4,473	-	4,473
TRABAJADOR 5	5,702	4,492	-	5,702	4,492	1,210	5,702	-	5,702
IMSS OBRERO	16,331	12,436	-	16,331	12,436	3,895	16,331	-	16,331

ISPT: (Nominas)

TRABAJADOR 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRABAJADOR 2	1,529	857	(37)	1,529	857	672	1,529	(37)	1,565
TRABAJADOR 3	9,947	8,773	7,773	9,947	8,773	1,174	9,947	7,773	2,174
TRABAJADOR 4	15,083	13,739	10,926	15,083	13,739	1,344	15,083	10,926	4,158
TRABAJADOR 5	22,509	21,166	17,698	22,509	21,166	1,343	22,509	17,698	4,811
ISPT	49,068	44,535	36,360	49,068	44,535	4,533	49,068	36,360	12,708

ISPT: (Aguinaldo y prima vacacional)

TRABAJADOR 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRABAJADOR 2	168	140	118	168	140	28	168	118	50
TRABAJADOR 3	705	551	499	705	551	154	705	499	207
TRABAJADOR 4	1,047	981	853	1,047	981	66	1,047	853	193
TRABAJADOR 5	1,422	1,354	1,179	1,422	1,354	68	1,422	1,179	244
ISPT	3,342	3,026	2,649	3,342	3,026	315	3,342	2,649	693

CAS:

TRABAJADOR 1	(2,935)	(3,333)	(3,296)	(2,935)	(3,333)	398	(2,935)	(3,296)	361
TRABAJADOR 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRABAJADOR 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRABAJADOR 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRABAJADOR 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CAS	(2,935)	(3,333)	(3,296)	(2,935)	(3,333)	398	(2,935)	(3,296)	361

TOTAL

DEDUCCIONES:

TRABAJADOR 1	(2,036)	(2,719)	(3,296)	(2,036)	(2,719)	683	(2,036)	(3,296)	1,260
TRABAJADOR 2	3,710	2,416	81	3,710	2,416	1,294	3,710	81	3,629
TRABAJADOR 3	13,896	11,768	8,272	13,896	11,768	2,128	13,896	8,272	5,624
TRABAJADOR 4	20,603	18,188	11,779	20,603	18,188	2,415	20,603	11,779	8,824
TRABAJADOR 5	29,633	27,012	18,876	29,633	27,012	2,621	29,633	18,876	10,757
TOTAL DEDUCCIONES	65,806	56,665	35,712	65,806	56,665	9,141	65,806	35,712	30,094

NETO A RECIBIR:

TRABAJADOR 1	40,111	40,717	46,197	40,111	40,717	(606)	40,111	46,197	(6,086)
TRABAJADOR 2	72,440	73,659	79,084	72,440	73,659	(1,220)	72,440	79,084	(6,644)
TRABAJADOR 3	100,329	102,381	112,338	100,329	102,381	(2,052)	100,329	112,338	(12,009)
TRABAJADOR 4	131,697	134,034	143,547	131,697	134,034	(2,337)	131,697	143,547	(11,850)
TRABAJADOR 5	160,742	163,288	175,820	160,742	163,288	(2,547)	160,742	175,820	(15,078)
NETO A RECIBIR	505,319	514,081	556,986	505,319	514,081	(8,762)	505,319	556,986	(51,667)

IMSS PATRONAL: (C incluye Obrero)

TRABAJADOR 1	(6,961)	(5,736)	(6,416)	(6,961)	(5,736)	(1,225)	(6,961)	(6,416)	(545)
TRABAJADOR 2	(11,454)	(9,119)	(9,816)	(11,454)	(9,119)	(2,335)	(11,454)	(9,816)	(1,638)
TRABAJADOR 3	(16,278)	(13,139)	(14,659)	(16,278)	(13,139)	(3,140)	(16,278)	(14,659)	(1,620)
TRABAJADOR 4	(21,103)	(17,159)	(18,715)	(21,103)	(17,159)	(3,944)	(21,103)	(18,715)	(2,387)
TRABAJADOR 5	(25,927)	(21,179)	(23,315)	(25,927)	(21,179)	(4,748)	(25,927)	(23,315)	(2,611)
IMSS PATRONAL	(81,723)	(66,331)	(72,921)	(81,723)	(66,331)	(15,392)	(81,723)	(72,921)	(8,801)

INFONAVIT:

TRABAJADOR 1	(1,902)	(1,298)	(1,325)	(1,902)	(1,298)	(604)	(1,902)	(1,325)	(577)
TRABAJADOR 2	(3,805)	(2,884)	(2,657)	(3,805)	(2,884)	(921)	(3,805)	(2,657)	(1,148)
TRABAJADOR 3	(5,707)	(4,469)	(4,179)	(5,707)	(4,469)	(1,238)	(5,707)	(4,179)	(1,528)
TRABAJADOR 4	(7,609)	(6,054)	(5,453)	(7,609)	(6,054)	(1,555)	(7,609)	(5,453)	(2,156)
TRABAJADOR 5	(9,511)	(7,639)	(6,899)	(9,511)	(7,639)	(1,872)	(9,511)	(6,899)	(2,612)
INFONAVIT	(28,534)	(22,344)	(20,513)	(28,534)	(22,344)	(6,190)	(28,534)	(20,513)	(8,021)

IMPUESTO ESTATAL:

(Nominas)

TRABAJADOR 1	(753)	(617)	(525)	(753)	(617)	(136)	(753)	(525)	(229)
--------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

TRABAJADOR 2	(1,507)	(1,371)	(1,052)	(1,507)	(1,371)	(136)	(1,507)	(1,052)	(455)
TRABAJADOR 3	(2,260)	(2,124)	(1,655)	(2,260)	(2,124)	(136)	(2,260)	(1,655)	(605)
TRABAJADOR 4	(3,014)	(2,878)	(2,160)	(3,014)	(2,878)	(136)	(3,014)	(2,160)	(854)
TRABAJADOR 5	(3,767)	(3,631)	(2,733)	(3,767)	(3,631)	(136)	(3,767)	(2,733)	(1,035)
IMPUESTO ESTATAL	(11,302)	(10,620)	(8,125)	(11,302)	(10,620)	(682)	(11,302)	(8,125)	(3,177)

IMPUESTO ESTATAL: (Aguinaldo y prima vacacional)

TRABAJADOR 1	(35)	(28)	(29)	(35)	(28)	(6)	(35)	(29)	(6)
TRABAJADOR 2	(69)	(63)	(58)	(69)	(63)	(6)	(69)	(58)	(11)
TRABAJADOR 3	(104)	(98)	(91)	(104)	(98)	(6)	(104)	(91)	(13)
TRABAJADOR 4	(139)	(132)	(119)	(139)	(132)	(6)	(139)	(119)	(19)
TRABAJADOR 5	(173)	(167)	(151)	(173)	(167)	(6)	(173)	(151)	(22)
IMPUESTO ESTATAL	(520)	(489)	(449)	(520)	(489)	(31)	(520)	(449)	(71)

TOTAL CARGA PATRONAL:

TRABAJADOR 1	(9,651)	(7,679)	(8,295)	(9,651)	(7,679)	(1,972)	(9,651)	(8,295)	(1,356)
TRABAJADOR 2	(16,835)	(13,436)	(13,583)	(16,835)	(13,436)	(3,399)	(16,835)	(13,583)	(3,252)
TRABAJADOR 3	(24,350)	(19,829)	(20,584)	(24,350)	(19,829)	(4,520)	(24,350)	(20,584)	(3,766)
TRABAJADOR 4	(31,864)	(26,223)	(26,448)	(31,864)	(26,223)	(5,642)	(31,864)	(26,448)	(5,416)
TRABAJADOR 5	(39,379)	(32,617)	(33,098)	(39,379)	(32,617)	(6,762)	(39,379)	(33,098)	(6,281)
TOTAL CARGA PATRONAL	(122,079)	(99,784)	(102,007)	(122,079)	(99,784)	(22,295)	(122,079)	(102,007)	(20,071)

COSTO TOTAL PATRONAL:

TRABAJADOR 1	47,726	45,677	51,197	47,726	45,677	2,049	47,726	51,197	(3,470)
TRABAJADOR 2	92,985	89,512	92,748	92,985	89,512	3,473	92,985	92,748	237
TRABAJADOR 3	138,575	133,978	141,194	138,575	133,978	4,596	138,575	141,194	(2,619)
TRABAJADOR 4	184,164	178,445	181,774	184,164	178,445	5,719	184,164	181,774	2,390
TRABAJADOR 5	229,754	222,917	227,794	229,754	222,917	6,837	229,754	227,794	1,960
COSTO TOTAL PATRONAL	693,204	670,529	694,706	693,204	670,529	22,675	693,204	694,706	(1,502)

4.6 COMPARATIVO SEMANAL DE LOS TRES SUPUESTOS POR TRABAJADOR

	CASOS				CASOS				CASOS		
	A	B	C		A	B	DIFERENCIA		A	C	DIFERENCIA
SUELDO DIARIO:											
TRABAJADOR 1	100	68	70		100	68	32		100	70	30
TRABAJADOR 2	200	152	140		200	152	48		200	140	60
TRABAJADOR 3	300	235	220		300	235	65		300	220	80
TRABAJADOR 4	400	318	287		400	318	82		400	287	113
TRABAJADOR 5	500	402	363		500	402	98		500	363	137
SUELDO DIARIO	1,500	1,175	1,078		1,500	1,175	325		1,500	1,078	422
SUELDO DEVENGADO:											
TRABAJADOR 1	600	410	418		600	410	191		600	418	182
TRABAJADOR 2	1,200	910	838		1,200	910	290		1,200	838	362
TRABAJADOR 3	1,800	1,410	1,318		1,800	1,410	390		1,800	1,318	482
TRABAJADOR 4	2,400	1,910	1,720		2,400	1,910	491		2,400	1,720	680
TRABAJADOR 5	3,000	2,410	2,176		3,000	2,410	590		3,000	2,176	824
SUELDO DEVENGADO	9,000	7,048	6,470		9,000	7,048	1,952		9,000	6,470	2,530

SEPTIMO DIA:

TRABAJADOR 1	100	68	70	100	68	32	100	70	30
TRABAJADOR 2	200	152	140	200	152	48	200	140	60
TRABAJADOR 3	300	235	220	300	235	65	300	220	80
TRABAJADOR 4	400	318	287	400	318	82	400	287	113
TRABAJADOR 5	500	402	363	500	402	98	500	363	137
SEPTIMO DIA	1,500	1,175	1,078	1,500	1,175	325	1,500	1,078	422

TOTAL SUELDO:

TRABAJADOR 1	700	478	488	700	478	222	700	488	212
TRABAJADOR 2	1,400	1,061	978	1,400	1,061	339	1,400	978	422
TRABAJADOR 3	2,100	1,644	1,538	2,100	1,644	456	2,100	1,538	562
TRABAJADOR 4	2,800	2,228	2,007	2,800	2,228	572	2,800	2,007	793
TRABAJADOR 5	3,500	2,811	2,539	3,500	2,811	689	3,500	2,539	961
TOTAL SUELDO	10,500	8,222	7,548	10,500	8,222	2,278	10,500	7,548	2,952

BONO PUNTUALIDAD:

TRABAJADOR 1	-	48	49	-	48	(48)	-	49	(49)
TRABAJADOR 2	-	106	98	-	106	(106)	-	98	(98)
TRABAJADOR 3	-	164	154	-	164	(164)	-	154	(154)
TRABAJADOR 4	-			-			-		

		223	201		223	(223)		201	(201)	
TRABAJADOR 5	-	281	254		-	281	(281)	-	254	(254)
BONO PUNTUALIDAD	-	822	755		-	822	(822)	-	755	(755)
BONO ASISTENCIA:										
TRABAJADOR 1	-	48	49		-	48	(48)	-	49	(49)
TRABAJADOR 2	-	106	98		-	106	(106)	-	98	(98)
TRABAJADOR 3	-	164	154		-	164	(164)	-	154	(154)
TRABAJADOR 4	-	223	201		-	223	(223)	-	201	(201)
TRABAJADOR 5	-	281	254		-	281	(281)	-	254	(254)
BONO ASISTENCIA	-	822	755		-	822	(822)	-	755	(755)
BONO DESPENSA:										
TRABAJADOR 1	-	131	131		-	131	(131)	-	131	(131)
TRABAJADOR 2	-	131	131		-	131	(131)	-	131	(131)
TRABAJADOR 3	-	131	131		-	131	(131)	-	131	(131)
TRABAJADOR 4	-	131	131		-	131	(131)	-	131	(131)
TRABAJADOR 5	-	131	131		-	131	(131)	-	131	(131)
BONO DESPENSA	-	655	655		-	655	(655)	-	655	(655)
VALES ROPA GASOLINA:										
TRABAJADOR 1	-		- 82		-	-	-	-	82	(82)
TRABAJADOR 2	-		- 164		-	-	-	-	164	(164)
TRABAJADOR 3	-		- 258		-	-	-	-	258	(258)
- 170 -										

		169	149		169		149	42	
TRABAJADOR 4	290	264	210	290	264	26	290	210	80
TRABAJADOR 5	433	407	340	433	407	26	433	340	93
ISPT	944	856	699	944	856	87	944	699	244

CAS:

TRABAJADOR 1	(56)	(64)	(63)	(56)	(64)	8	(56)	(63)	7
TRABAJADOR 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRABAJADOR 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRABAJADOR 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRABAJADOR 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CAS	(56)	(64)	(63)	(56)	(64)	8	(56)	(63)	7

TOTAL DEDUCCIONES:

TRABAJADOR 1	(39)	(52)	(63)	(39)	(52)	13	(39)	(63)	24
TRABAJADOR 2	68	44	(1)	68	44	24	68	(1)	69
TRABAJADOR 3	254	216	149	254	216	38	254	149	104
TRABAJADOR 4	376	331	210	376	331	45	376	210	166
TRABAJADOR 5	543	493	340	543	493	49	543	340	202
TOTAL DEDUCCIONES	1,201	1,032	636	1,201	1,032	170	1,201	636	565

NETO A RECIBIR:

TRABAJADOR 1	739	757	861	739	757	(17)	739	861	(122)
TRABAJADOR 2	1,332	1,361	1,469	1,332	1,361	(29)	1,332	1,469	(137)
						-			- 172 -

TRABAJADOR 3	1,846	1,889	2,085	1,846	1,889	(42)	1,846	2,085	(239)
TRABAJADOR 4	2,424	2,473	2,666	2,424	2,473	(50)	2,424	2,666	(242)
TRABAJADOR 5	2,957	3,011	3,264	2,957	3,011	(53)	2,957	3,264	(306)
NETO A RECIBIR	9,299	9,490	10,345	9,299	9,490	(192)	9,299	10,345	(1,047)

IMSS PATRONAL: (C incluye Obrero)

TRABAJADOR 1	(134)	(110)	(123)	(134)	(110)	(24)	(134)	(123)	(10)
TRABAJADOR 2	(220)	(175)	(189)	(220)	(175)	(45)	(220)	(189)	(32)
TRABAJADOR 3	(313)	(253)	(282)	(313)	(253)	(60)	(313)	(282)	(31)
TRABAJADOR 4	(406)	(330)	(360)	(406)	(330)	(76)	(406)	(360)	(46)
TRABAJADOR 5	(499)	(407)	(448)	(499)	(407)	(91)	(499)	(448)	(50)
IMSS PATRONAL	(1,572)	(1,276)	(1,402)	(1,572)	(1,276)	(296)	(1,572)	(1,402)	(169)

INFONAVIT:

TRABAJADOR 1	(37)	(25)	(25)	(37)	(25)	(12)	(37)	(25)	(11)
TRABAJADOR 2	(73)	(55)	(51)	(73)	(55)	(18)	(73)	(51)	(22)
TRABAJADOR 3	(110)	(86)	(80)	(110)	(86)	(24)	(110)	(80)	(29)
TRABAJADOR 4	(146)	(116)	(105)	(146)	(116)	(30)	(146)	(105)	(41)
TRABAJADOR 5	(183)	(147)	(133)	(183)	(147)	(36)	(183)	(133)	(50)
INFONAVIT	(549)	(430)	(394)	(549)	(430)	(119)	(549)	(394)	(154)

IMPUESTO ESTATAL:

TRABAJADOR 1	(14)	(12)	(10)	(14)	(12)	(3)	(14)	(10)	(4)
--------------	------	------	------	------	------	-----	------	------	-----

TRABAJADOR 2	(29)	(26)	(20)	(29)	(26)	(3)	(29)	(20)	(9)
TRABAJADOR 3	(43)	(41)	(32)	(43)	(41)	(3)	(43)	(32)	(12)
TRABAJADOR 4	(58)	(55)	(42)	(58)	(55)	(3)	(58)	(42)	(16)
TRABAJADOR 5	(72)	(70)	(53)	(72)	(70)	(3)	(72)	(53)	(20)
IMPUESTO ESTATAL	(217)	(204)	(156)	(217)	(204)	(13)	(217)	(156)	(61)

TOTAL CARGA PATRONAL:

TRABAJADOR 1	(185)	(147)	(159)	(185)	(147)	(38)	(185)	(159)	(26)
TRABAJADOR 2	(322)	(257)	(260)	(322)	(257)	(65)	(322)	(260)	(62)
TRABAJADOR 3	(466)	(379)	(394)	(466)	(379)	(87)	(466)	(394)	(72)
TRABAJADOR 4	(610)	(502)	(506)	(610)	(502)	(108)	(610)	(506)	(104)
TRABAJADOR 5	(754)	(624)	(634)	(754)	(624)	(130)	(754)	(634)	(120)
TOTAL CARGA PATRONAL	(2,338)	(1,910)	(1,953)	(2,338)	(1,910)	(428)	(2,338)	(1,953)	(385)

COSTO TOTAL PATRONAL:

TRABAJADOR 1	885	851	957	885	851	33	885	957	(72)
TRABAJADOR 2	1,722	1,662	1,729	1,722	1,662	61	1,722	1,729	(6)
TRABAJADOR 3	2,566	2,484	2,629	2,566	2,484	82	2,566	2,629	(62)
TRABAJADOR 4	3,410	3,306	3,383	3,410	3,306	104	3,410	3,383	28
TRABAJADOR 5	4,254	4,128	4,238	4,254	4,128	126	4,254	4,238	16
COSTO TOTAL PATRONAL	12,838	12,431	12,934	12,838	12,431	406	12,838	12,934	(97)

4.7 COMPARATIVO ANUAL GLOBAL DE LOS TRES SUPUESTOS

	A	B	C	A	B	DIFERENCIA	A	C	DIFERENCIA
SUELDO DIARIO	76,500	59,905	54,995	76,500	59,905	16,595	76,500	54,995	21,505
SUELDO DEVENGADO	459,000	359,428	329,967	459,000	359,428	99,572	459,000	329,967	129,033
SEPTIMO DIA	76,500	59,905	54,995	76,500	59,905	16,595	76,500	54,995	21,505
TOTAL SUELDO	535,500	419,332	384,962	535,500	419,332	116,168	535,500	384,962	150,538
BONO PUNTUALIDAD	-	41,933	38,496	-	41,933	(41,933)	-	38,496	(38,496)
BONO ASISTENCIA	-	41,933	38,496	-	41,933	(41,933)	-	38,496	(38,496)
BONO DESPENSA	-	33,415	33,415	-	33,415	(33,415)	-	33,415	(33,415)
VALE PARA ROPA, GASOLINA	-	-	64,674	-	-	-	-	64,674	(64,674)
VACACIONES	10,500	10,522	10,981	10,500	10,522	(22)	10,500	10,981	(481)
PRIMA VACACIONAL	2,625	2,467	2,264	2,625	2,467	158	2,625	2,264	361
AGUINALDO	22,500	21,143	19,410	22,500	21,143	1,357	22,500	19,410	3,090
TOTAL PERCEPCIONES	571,125	570,745	592,699	571,125	570,745	(115,788)	571,125	592,699	(172,112)
IMSS OBRERO	16,331	12,436	-	16,331	12,436	3,895	16,331		16,331
ISPT	49,068	44,535	36,360	49,068	44,535	4,533	49,068	44,535	4,533
ISPT (Prima Vacacional y Aguinaldo)	3,342	3,026	2,649						
CAS	(2,935)	(3,333)	(3,296)	(2,935)	(3,333)	398	(2,935)	(3,333)	398
TOTAL DEDUCCIONES	65,806	56,665	35,712	62,464	53,638	8,826	62,464	41,202	21,262
NETO A RECIBIR	505,319	514,081	556,986	508,661	517,107	9,206	508,661	551,497	(311)
IMSS PATRONAL (C incluye Obrero)	81,723	66,331	72,921	81,723	66,331	15,392	81,723	72,921	8,801

INFONAVIT	28,534	22,344	20,513	28,534	22,344	6,190	28,534	20,513	8,021
IMPUESTO ESTATAL	11,302	10,620	8,125	11,302	10,620	682	11,302	8,125	3,177
IMPUESTO ESTATAL (PV y Aguinaldo)	520	489	449						
TOTAL CARGA PATRONAL	122,079	99,784	102,007	121,559	99,295	22,264	121,559	101,559	20,000
	-	-							
COSTO TOTAL PATRONAL	693,204	670,529	694,706	692,684	670,040	31,469	692,684	694,257	19,689
			(1,502)						
			(0.0025)						

4.8 COMPARATIVO SEMANAL GLOBAL DE LOS TRES SUPUESTOS

	A	B	C	A	B	DIFERENCIA	A	C	DIFERENCIA
SUELDO DIARIO	1,500	1,175	1,078	1,500	1,175	325	1,500	1,078	422
SUELDO DEVENGADO	9,000	7,048	6,470	9,000	7,048	1,952	9,000	6,470	2,530
SEPTIMO DIA	1,500	1,175	1,078	1,500	1,175	325	1,500	1,078	422
TOTAL SUELDO	10,500	8,222	7,548	10,500	8,222	2,278	10,500	7,548	2,952
BONO PUNTUALIDAD		822	755	-	822	(822)	-	755	(755)
BONO ASISTENCIA		822	755	-	822	(822)	-	755	(755)
BONO DESPENSA		655	655	-	655	(655)	-	655	(655)
VALE PARA ROPA, GASOLINA			1,268	-	-	-	-	1,268	(1,268)
TOTAL PERCEPCIONES	10,500	10,522	10,981	10,500	10,522	(2,300)	10,500	10,981	(3,433)
IMSS OBRERO	314	239	-	314	239	75	314		314
ISPT	944	856	699	944	856	87	944	856	87
CAS	(56)	(64)	(63)	(56)	(64)	8	(56)	(64)	8
TOTAL DEDUCCIONES	1,201	1,032	636	1,201	1,032	170	1,201	792	409
NETO A RECIBIR	9,299	9,490	10,345	9,299	9,490	148	9,299	10,189	(72)
IMSS PATRONAL (C incluye Obrero)	1,572	1,276	1,402	1,572	1,276	296	1,572	1,402	169
INFONAVIT	549	430	394	549	430	119	549	394	154
IMPUESTO ESTATAL	217	204	156	217	204	13	217	156	61
TOTAL CARGA PATRONAL	2,338	1,910	1,953	2,338	1,910	428	2,338	1,953	385
	-	-							
COSTO TOTAL PATRONAL	12,838	12,431	12,934	12,838	12,431	576	12,838	12,934	312