



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE PUEBLA**

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA

**SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE
POSGRADO**

**“ANÁLISIS DE LA HOMOLOGACIÓN DE LA
PREVISIÓN SOCIAL LISR Y LSS”.**

DIRECTOR:

Mtro. José María Ruiz Rendon.

TESIS

Para Obtener el Grado de
Maestro en Contribuciones.

PRESENTAN:

C.P. BEATRIZ PÉREZ TOXQUI.

C.P. CECILIA REGINO MUNGUÍA.

Puebla, Pue. 09 de Octubre de 2015.

DR. JACINTO GARCÍA FLORES
Secretario de investigación y estudios de posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto el que suscribe en mi calidad de **Director de la Tesis** denominada: **"ANÁLISIS DE LA HOMOLOGACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL LISR Y LSS"**, elaborada por las alumnas de la **MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES** de nombre:

BEATRIZ PÉREZ TOXQUI
CECILIA REGINO MUNGUÍA

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 01 de Octubre de 2015

Atentamente

M.C. JOSÉ MARÍA RUIZ RENDÓN



DR. JACINTO GARCÍA FLORES
Secretario de investigación y estudios de posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto el que suscribe en mi calidad de **Asesor de la Tesis** denominada: **"ANÁLISIS DE LA HOMOLOGACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL LISR Y LSS"**, elaborada por las alumnas de la **MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES** de nombre:

BEATRIZ PÉREZ TOXQUI
CECILIA REGINO MUNGUÍA

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 01 de Octubre de 2015

Atentamente

M.A. FRANCISCO MANGLIO RAMOS PONCE



DR. JACINTO GARCÍA FLORES
Secretario de investigación y estudios de posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Asesora Metodológica de la Tesis** denominada: **"ANÁLISIS DE LA HOMOLOGACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL LISR Y LSS"**, elaborada por las alumnas de la **MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES** de nombre:

BEATRIZ PÉREZ TOXQUI
CECILIA REGINO MUNGUÍA

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 01 de Octubre de 2015

Atentamente

M.A. ARIADNA AMARO GARCÍA





BUAP

Oficio No. FCP-SIEP/105/15
Asunto: Digitalización de Tesis

**C. BEATRIZ PÉREZ TOXQUI
CECILIA REGINO MUNGUÍA**

PRESENTE

Por medio del presente tengo a bien comunicarle que se autoriza la digitalización en formato PDF, de la tesis denominada **“ANÁLISIS DE LA HOMOLOGACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL LISR Y LSS”**, a fin de sustentar el examen profesional para obtener el grado de **MAESTRAS EN CONTRIBUCIONES**.

Sin más por el momento, quedo de ustedes.

ATENTAMENTE
“Pensar Bien, Para Vivir Mejor”
H. Puebla de Z., 09 de octubre de 2015

DR. JACINTO GARCÍA FLORES
Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado



c.c.p. SIEP
JGF*/ECA

Facultad
de Contaduría
Pública

Blvd. Valsequillo 70,
Col. Universidades,
Ciudad Universitaria,
Puebla, Pue. C.P. 72570
01 (222) 229 55 00 Ext. 5552

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a mi familia por el apoyo que me brindaron durante este proceso de aprendizaje y experiencia de conocimientos, ya que sin ellos no hubiese sido posible la realización de este proyecto.

A mi director de tesis, Mtro. José María Ruiz Rendon por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos y experiencia ha logrado que pueda terminar con éxito la tesis.

También le agradezco a mi asesor de tesis, Mtro. Francisco Manglio Ramos Ponce por su apoyo incondicional en la elaboración de este trabajo.

De igual manera agradezco a mi asesora metodológica, Mtra. Ariadna Amaro García, por todo su apoyo, su experiencia, sus conocimientos y la paciencia con la que me guio para poder realizar esta investigación.

Un agradecimiento afectuoso a mi compañera de tesis Cecilia Regino por su trabajo, esfuerzo y dedicación en la elaboración de esta tesis.

Beatriz Pérez Toxqui.

Primeramente agradezco a mi Dios por la vida, que me fue otorgada, y estar aquí concluyendo un logro más en mi carrera profesional. A mi familia por el apoyo incondicional que cada día me otorgan, sobre todo a mi mamá que es mi musa de inspiración que siempre permanece a mi lado incondicionalmente, siendo mi fan número uno, gracias por todo tu amor a mi papá y mis hermanos, que son el complemento de este núcleo llamado familia a esos dos pequeños que son mi razón de ser el motor que me impulsan a ser mejor persona en todos los aspectos. Santiago y David, los amo.

Agradezco enormemente a nuestro Maestro. José María Ruiz Rendon por el acompañamiento para la realización y conclusión de este proyecto, gracias por su orientación y aportaciones.

Al Maestro Francisco Manglio Ramos Ponce, por su valiosa colaboración y apoyo incondicional.

A la Maestra Ariadna Amaro García, por su orientación y apoyo incondicional por ser nuestra guía en la elaboración de este trabajo.

Y un agradecimiento especial a mi compañera y amiga Beatriz Pérez Toxqui por la ayuda mutua, para la culminación de este sueño llamado Maestría.

Cecilia Regino Munguía.

RESUMEN

El concepto de Previsión Social es un tema muy controversial debido a que si cumple o no con la finalidad que fue creado desde origen, y el punto de vista de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se entiende que una finalidad es elevar el nivel de vida de los trabajadores, y satisfacer necesidades que mejoren la calidad de vida tanto social, cultural y económicamente, en algunas empresas se cree que es una manera de incentivar o recompensar la vida laboral de los trabajadores en los entes. En el presente trabajo se hace mención de la evolución histórica de la Previsión Social y la seguridad social en países de significación de América, en donde se revisa las primeras formas de seguridad social, ver como se organizaron y como fue evolucionando a lo largo de los tiempos hasta la situación actual.

Del mismo modo se revisan las disposiciones vigentes los cuales nos marcan los lineamientos a seguir con lo que respecta la aplicación de la previsión social, ver los requisitos de deducibilidad, y las generalidades que aplica para contemplar los límites para gravarlos, así como los límites para integrar conceptos a la base de cotización. Todo esto con la finalidad de ver el impacto y las repercusiones que generara la “Homologación de Previsión Social” derivado de la iniciativa de reforma de dos artículos de la Ley del Seguro Social.

En el último capítulo se elabora análisis de las conceptos de Previsión Social, considerando la legislación vigente, al mismo tiempo se realiza un comparativo con la iniciativa de reforma para ver el impacto financiero y la viabilidad de la reforma a los artículos de la Ley del Seguro Social.

ABSTRACT

The concept of Social Welfare is a very controversial issue because whether it meets the purpose it was created from origin and the point of view of the Law on Income Tax, it is understood that a purpose is to raise the level of lives of workers, and satisfy needs that improve the quality of both social, cultural and economic life, in some companies is believed to be a way to encourage or reward the working lives of workers in the entities. In this paper mention of the historical evolution of Social Welfare and social security in countries of significance in America, where the first forms of social security is reviewed, to see how organized and how it was developed over the becomes times to the present situation.

Similarly the existing provisions which make us the guidelines to follow with regards the application of social security are reviewed, see deductibility requirements, and general information that applies to contemplate the limits to tax them as well as the limits for integrate concepts to the contribution base. All this in order to see the impact and the impact that generated the "Approval of Social Welfare" arising from the reform initiative of two articles of the Social Security Act.

The last chapter analyzes the concepts of Social Welfare is made, considering the current legislation, while a comparison is made with the reform initiative for the financial impact and feasibility of the reform of articles of the Law on Insurance Social.

ANÁLISIS DE LA HOMOLOGACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y LEY DEL SEGURO SOCIAL	i
I. INTRODUCCIÓN	i
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	ii
III. JUSTIFICACIÓN	v
IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	viii
1. Objetivo General.....	viii
2. Objetivos Específicos.....	viii
V. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	ix
Pregunta del Objetivo General.....	ix
Preguntas de los Objetivos Específicos.....	ix
VI. HIPÓTESIS	ix
VII. VARIABLES.....	x
1. Variable Independiente.....	x
2. Variables Dependientes.....	x
VIII. DISEÑO METODOLÓGICO	x
IX. ALCANCES Y LIMITACIONES	xi
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISIÓN SOCIAL	1
1.1. La Seguridad Social en América Latina.....	2
1.1.1 Antecedentes de la Seguridad Social en México.....	2
1.1.2 Antecedentes y Evolución de la Previsión Social en Argentina.....	5
1.1.3 Antecedentes de la Seguridad Social en Chile.....	7
1.1.5. La Seguridad Social en Brasil.....	9
1.1.4 Situación Actual en México	11
1.1.6 La Previsión Social	15
CAPITULO II. LEGISLACIÓN FISCAL.....	21
2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	23
2.2. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.....	25

2.3. LEY SEGURO SOCIAL.....	37
2.4 Organismos reguladores	41
2.4.1. Secretaría del Trabajo y Previsión social.....	41
2.4.2. Comisión de Seguridad Social del Congreso de la Unión	41
2.5. INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PUBLICOS.....	44
CAPÍTULO III. INVESTIGACIÓN DE CAMPO PARA LA HOMOLOGACIÓN DE LAS BASES DE LA PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DE LISR Y LSS. ...	47
3.1 Diseño de la Metodología de Investigación de Campo	47
3.2 La Hipótesis y la Operacionalización de las Variables	49
3.2.1 La Hipótesis	49
3.2.2 Las Variables	50
3.2.3 Operacionalización de las Variables	51
3.3. Procedimiento de la Recolección de datos.....	54
3.3.1 La Entrevista	54
3.3.2. Población y Muestra.....	54
3.4 Instrumento de Medición	56
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO	63
4.1 Sistematización de la Información	63
4.1.1 Matriz de codificación de los datos.....	64
4.1.2 Matriz de tabulación de los datos.	65
4.2. Interpretación de los resultados.....	67
4.2.1 Datos del Entrevistado	68
4.2.2. Eje 2. Base Gravable.	69
4.2.3. Eje 3 Base de Cotización.....	71
4.2.4 Eje 5 Ingresos Exentos.	73
4.2.5. Eje 8 Prestaciones de Previsión Social.....	74
4.2.6. Eje 10 Topes de Integración.....	78
4.3 Análisis de los resultados: Árbol de Problemas o Causa-Efecto.....	84
CAPÍTULO V. PROPUESTA	89

5.1 Descripción de la Propuesta	89
5.2. Justificación	91
5.3. Finalidad del proyecto.....	119
5.3.1 Objetivos de la propuesta	120
5.4. Consideraciones Finales.	120
Conclusiones	121
DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	124

ANÁLISIS DE LA HOMOLOGACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y LEY DEL SEGURO SOCIAL.

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad social es y ha sido un tema de suma importancia en todo el mundo, ya que garantizar el bienestar social de la clase trabajadora es de suma importancia, puesto que es la población que hace que se mueva la economía en los países, el presente trabajo de investigación se realiza, y surge de la necesidad de conocer más a fondo el tratamiento que se le da a Seguridad Social en nuestro país pero sobre todo saber como es que se regula o ver el comportamiento de las prestaciones que otorgan los patronos a sus trabajadores, ver cuales son las condicionantes o los detonantes que regulan el otorgamiento de cierto conceptos que pueden beneficiar a los trabajadores, lo cual se analizará y planteara a los largo de esta investigación.

Para tal efecto se abarcará el aspecto de antecedentes e historia de la seguridad social de algunos países de Latinoamérica así como de México; tomando como referencia el marco teórico que establecen algunos artículos de las diferentes leyes que hay en nuestro país como es la CPEUM, LFT, LIMSS Y LISR. Una vez analizado lo anterior se llevara a cabo la investigación de campo utilizando como aspecto principal la técnica de la entrevista, elaborada con preguntas que nos lleve a obtener información relevante para después, analizarla e interpretarla para poder obtener un resultado de dicha investigación de campo, y así proponer algunos ejemplos de cálculo y análisis para conocer el impacto de la homologación de las bases.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de los derechos que la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) otorga y que se encuentra regulado en su artículo 123, se tiene que.

“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 la ley”. (Congreso de la Unión, 2013a)

En el mismo artículo en su apartado A, se encuentran reguladas las relaciones laborales, entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

La finalidad de las normas de trabajo es conseguir el equilibrio y la justicia social, en las relaciones entre trabajadores y patrones, por tal motivo, debemos definir dos conceptos:

Trabajador: Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. (Art. 8 LFT).

Patrón: Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. (Art.10 LFT).

Para poder entender mejor el tema en estudio se hace necesario definir el concepto de:

Relación de trabajo: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. (Art. 20 LFT).

Dentro del marco conceptual, se encuentra que previsión social de acuerdo al Art. 7 párrafo quinto de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), se consideran las erogaciones efectuadas que tienen por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considera previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o socios. (Congreso de la Unión, 2013c)

La determinación de las bases en materia de LISR, proporciona distintos resultados, que puede generar una carga impositiva muy elevada, de ambas disposiciones legales, en cuanto a previsión social.

La previsión social forma una parte muy importante de la carga fiscal y costo laboral para los patrones y trabajadores respectivamente, teniendo diferentes conceptos que se consideran para la determinación de los impuestos, y las aportaciones de seguridad social. Con base en esto, tenemos que existe un sistema complejo y difícil para los contribuyentes, ya que hay distintas bases gravables para un sólo concepto y, que a su vez, complican el cálculo y la fiscalización en la determinación de ambas contribuciones; por otra parte, existen patrones que se aprovechan de la diferencia entre ambas bases gravables para reducir su carga de Seguridad Social, reportando una nómina mayor para deducir su propia base gravable ya que los diversos componentes de los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado son deducibles para los patrones.

El tratamiento que han dado las leyes en materia de Seguridad Social e Impuesto Sobre la Renta a los diversos conceptos de Previsión Social (Fondo de ahorro, Vales de despensa, Premios por asistencia, puntualidad, productividad, entre otros), han provocado un sistema complejo y difícil para los contribuyentes,

provocando que algunos patrones se aprovechen de las diferencias entre ambas bases gravables para subestimar el salario base de cotización y así reducir su carga de seguridad social.

En el dictamen, turnado al Senado de la República para su discusión y posterior votación, dentro de la reforma se plantea homologar el Art. 27 de LSS y las exenciones del Art. 93 LISR. Para tener las mismas bases para contribuir, manteniendo la exención en percepciones por alimento, vales de despensa y vivienda. (Congreso De La Unión, 2013b)

Dentro del documento aprobado se justifica esta forma considerando que su implementación beneficiará a los trabajadores, puesto que el no modificarse la tasa de cuotas obreras, seguirán pagando cerca de \$2.60 de cada \$100 pesos, mientras que por cada peso que paguen ganaran aproximadamente \$6.70 por el aumento que se le logrará a su cuenta de ahorro para el retiro y vivienda. (Congreso de la Unión, Gaceta Parlamentaria, 2013b)

Debemos de considerar que el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) se financia de manera tripartita, (patrones, trabajadores y gobierno federal), por lo que el homologar los conceptos para efectos de integración de salario, tiene efectos en distintos ámbitos como en la LISR, y las Aportaciones de Seguridad Social.

De acuerdo al análisis, si la iniciativa se aprobara, ésta tendría efectos de simplificar el pago de las contribuciones a cargo de los contribuyentes, eliminando el sistema complejo que hasta hoy en día ha sido generado al existir bases distintas por el mismo concepto gravable para efectos del Impuesto Sobre la Renta y de las Aportaciones de Seguridad Social.

Con todo lo antes mencionado, podemos decir que tenemos el marco conceptual del objeto de análisis.

III. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora para obtener un análisis de la base gravable de la LISR, y la base de cotización para efectos de la LSS, para las empresas que otorguen prestaciones consideradas dentro del concepto de previsión social a sus trabajadores; además de ser un requisito indispensable para obtener el grado de Maestro en Contribuciones en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).

Esta investigación, surge a raíz de la iniciativa que fue suscrita por el diputado priista, Sergio Torres Flores, que entre sus diferentes motivos, propone una reforma al artículo 27 de la LSS y derogar el artículo 32 de la LSS, y a si se hace necesario el análisis de dichos conceptos. (Congreso De La Unión, 2013b).

Una de las necesidades más apremiantes que tiene el Estado, es el garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión, que debe ser garantizada por el Estado, como establece el Art. 2 LSS. (Congreso De La Unión, 2012).

Partiendo de ese supuesto, se considera que en materia de seguridad social, existe un rezago, ya que en la actualidad no se cuenta con un sistema de salud, sano, fuerte y sólido que pueda hacer frente a todos esos servicios que debe otorgar el Estado.

Otra causal por la que se hace necesario el estudio es analizar los ingresos de las personas que derivan de una relación laboral, ya que en materia laboral, se menciona que el salario debe de ser suficiente para mantener las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer de educación a sus hijos como así menciona el Art. 90 *LFT*.

Otro aspecto a analizar en materia tributaria, ya que en la LISR Título IV, Capítulo I y muy específicamente en su Artículo 94, sienta las bases sobre las cuales se deben de gravar los ingresos para determinar el impuesto a cargo de los trabajadores, que debe enterar en este caso el patrón que tenga este tipo de relación. Mientras que la LSS en su Art. 27 menciona qué conceptos debemos de integrar al salario base para su cotización ante el IMSS.

La iniciativa que hasta el momento se encuentra aprobada por la Cámara de Diputados y que ha sido turnada a la Cámara de Senadores para su discusión, sigue en el congresos sin terminar de ser analizada, el verdadero origen o intenciones de tal iniciativa, depende de que, el IMSS se encuentra en un estado crítico, en aspectos no sólo financieros, sino estructurales, en servicios, en abasto de medicinas, en el otorgamientos de pensiones, etc. La iniciativa de entrada lleva un fondo recaudatorio, ya que al incrementar las bases de cotización generaría una entrada financiera al Instituto, que si existiera un buen manejo de esas cuotas, se cumpliría el objetivo que es garantizar la seguridad social de los trabajadores, haciendo más hospitales, ofrecer servicios de calidad y garantizar el abasto de medicinas.

En materia de la LISR, se establece que el patrón puede deducir de su base gravable, las prestaciones que deriven de su relación laboral, y partiendo de la regla que a mayor deducción menor base. Esta situación genera inquietudes ya que si se trata de asociar dichas bases en términos de impuestos, generaría una carga más para el patrón en materia de seguridad social, lo cual se vería afectado

al no otorgarse más prestaciones a los trabajadores que pudieran generar más carga para los patrones, y hasta en cierto caso que la afiliación de trabajadores disminuya.

Otro aspecto a considerar, es que en el Art. 2 CFF se establece la clasificación de las contribuciones, y se menciona claramente el concepto de Impuestos, dentro de este término se relaciona el ISR y en su fracción II dice que son las Aportaciones de Seguridad Social, las cuales dada su naturaleza se refiere a las cuotas obrero patronales que se encuentran reguladas en la LSS. Será interesante ver qué camino o las vertientes sobre las cuales se regirá dicha reforma, ya que son contribuciones distintas, y por tal motivo una posible homologación resultaría un poco difícil de realizar.

Sin embargo, habría que analizar qué carga laboral se les genera a los patrones, por esta posible homologación, si es viable asociar dichos conceptos en materia de seguridad social con los conceptos de Impuesto Sobre la Renta.

El tema en estudio tendría varios efectos, entre ellos, la integración del salario base de cotización, afectando directamente las aportaciones de las cuotas Obrero Patronales, que impactarían de manera significativa las aportaciones a los fondos de ahorro cuando se otorguen despensas en efectivo, observando los límites de los premios de asistencia y puntualidad.

De esta manera se cumpliría con la finalidad de hacer compatibles las bases gravables de las Cuotas Obrero Patronales y del Impuesto Sobre la Renta, posibilitando con ello una mejor fiscalización respecto de la determinación y entero de ambas contribuciones, así como eliminar el sistema complejo que ha sido generado al existir bases distintas por el mismo concepto gravable para efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y las Aportaciones de Seguridad Social (Congreso de la Unión, Gaceta Parlamentaria, 2013b).

IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1. Objetivo General.

Analizar la homologación de la Previsión Social en cuanto a la iniciativa de Ley para reformar los artículos 27 y 32 de LSS, que se relacionan con las bases gravables LISR y salario base de cotización LSS, derivados de una relación laboral, que conduzca a una mejor toma de decisiones de las empresas, para determinar su costo laboral.

2. Objetivos Específicos.

1. Conocer la evolución y antecedentes históricos en materia de los conceptos que integran la relación laboral y en Previsión Social aunado con el contenido actual de las leyes en materia.
2. Explicar el método de las bases gravables en materia de Seguridad Social e Impuesto Sobre la Renta.
3. Diseñar un análisis comparativo de las cargas tributarias.
4. Interpretar los resultados del análisis de las bases gravables
5. Señalar los impactos que tendrían los conceptos de Previsión Social en materia de Seguridad Social e Impuesto Sobre la Renta.

V. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Pregunta del Objetivo General.

1. ¿Cómo analizar la homologación de la previsión social, de las bases gravables, que permita mejorar la toma de decisiones?

Preguntas de los Objetivos Específicos.

1. ¿Por qué es importante conocer los antecedentes y su evolución de los conceptos que integran la relación laboral y previsión social?
2. ¿Cuál es la explicación de los métodos para la determinación de las bases gravables?
3. ¿Cómo realizar un análisis en el que se pueda comparar la carga tributaria?
4. ¿Cómo determinar los parámetros de las bases gravables?
5. ¿Cómo reflejar el impacto que tendrían los conceptos ante la homologación de las bases?

VI. HIPÓTESIS

El análisis de la homologación sobre la base gravable y la base de cotización de la Previsión Social, de la iniciativa de ley para reformar los artículos 27 y 32 de la Ley

del Seguro Social, conducirá a una mejor toma de decisiones para las empresas y a determinar su costo laboral.

VII. VARIABLES

1. Variable Independiente

Homologación de la Previsión Social.

2. Variables Dependientes

Analizar las bases gravables y de cotización, ingresos gravados, ingresos exentos, relación laboral, salarios, prestaciones que se otorgan a los trabajadores, límites de exención y topes de integración, Ley del Seguro Social, Ley del Impuesto Sobre la Renta y Ley Federal del Trabajo.

VIII. DISEÑO METODOLÓGICO

Para la elaboración de este trabajo de tesis, se realizará una investigación descriptiva – cuantitativa porque se examinarán y cuantificarán los conceptos de la Previsión Social que se pretenden homologar, utilizando para esto la técnica documental, ya que vamos a consultar diversas legislaciones.

Por su parte, los métodos que se emplearán son el analítico y el deductivo, porque se analizarán las bases gravables y bases de cotización que integran las prestaciones derivadas de una relación laboral, partiendo de una generalidad para obtener resultados en cuanto a las cargas laborales.

Tabla 1. Diseño de la investigación

Diseño de Investigación		
Tipo de Investigación	Método	Técnica
Investigación descriptiva	Método analítico	Técnica documental
Investigación correlacional	Método deductivo	Técnica documental
Investigación cuantitativa	Método analítico	Técnica documental
Investigación documental		Técnica documental
Investigación de campo		Técnica de campo

Fuente: Elaboración propia

IX. ALCANCES Y LIMITACIONES

Para la realización de esta investigación, las fuentes de información, serán las legislaciones vigentes en el periodo 2014-2015 que rigen en México, LISR, y la LSS y la LFT en correlación con la iniciativa que se presentó en 2013, para homologar las bases gravables de ISR, con las bases gravables de cotización de la LSS para que en forma general pueda ser de utilidad para las empresas, y poder valorar la carga y costo laboral.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISIÓN SOCIAL.

Como introducción a este tema se hará mención a la seguridad y previsión social, como antecedentes, tomando en cuenta la evolución en algunos países de América Latina.

La lucha de los trabajadores para que el Estado reconociera la protección de su salud y su seguridad como una obligación de los gobiernos, se inicia históricamente en el año de 1764, surgiendo la máquina de vapor, que indica el inicio de la etapa industrial en nuestra historia. Así nace la clase trabajadora y el capitalismo se expande explotando la fuerza de trabajo y minimizando al máximo la seguridad de los trabajadores, tal y como se establece en el capítulo 2 de la conferencia interamericana de Santiago de Chile.

Esta lucha sostenida por más de 100 años, condujo que en Alemania en 1883, se estableciera el primer seguro social en el mundo. A partir de éste se fueron creando los seguros sociales en todos los países del orbe.

Los antecedentes directos de la seguridad social se remontan a poco más de un siglo, aunque los primeros elementos de esta institución social se ubican a principios del siglo XVII. Fue en Alemania a principios del siglo XIX cuando el canciller Bismarck impulsó una gran reforma al estado liberal dominante en esa época e instituyó el primer sistema de seguridad social, basado en las aportaciones de trabajadores y patrones, se protegía a los trabajadores de los accidentes de trabajo, enfermedades, invalidez y vejez, con esto marco la pauta para que otros países siguieran el ejemplo de Alemania estableciendo sus propios sistemas. (Narro Robles)

Durante la primera mitad del siglo XX muchas naciones del continente europeo pasaron del estado liberal al estado bienestar social, lo cual favoreció la aceptación de la seguridad social, como un derecho básico de la población. La seguridad social es esencialmente un instrumento de la política social para responder a las necesidades de una sociedad en un momento determinado, su propósito radica en generar mejores condiciones de justicia y equidad, fortalecer la seguridad personal y familiar, mejorar los niveles de calidad de vida de la sociedad. (Narro Robles)

La previsión social tuvo sus orígenes en Inglaterra y Francia en los comienzos del siglo XVIII. Se hace necesario hacer mención a la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, celebrada en Santiago de Chile en 1942, donde se acordó que en los sistemas de la prestación social debe haber uniformidad en los sistemas de prestaciones de regímenes internos para adaptarse a las realidades sociales y económicas de cada país.

1.1. La Seguridad Social en América Latina.

1.1.1 Antecedentes de la Seguridad Social en México.

Los primeros vestigios de lo que se podría llamar un sistema de seguridad social, se observan en la creación de las llamadas cajas de las comunidades indígenas, mecanismos a través de los cuales se formaban fondos de ahorro común destinados a los servicios municipales y religiosos de la comunidad, a la enseñanza, a la atención médica gratuita a la protección de los ancianos y desvalidos y obtención de créditos.

En 1911 Francisco I. Madero se comprometió a expedir leyes sobre pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo, a su vez Victoriano Huerta presentó ante el Congreso de la Unión una propuesta que incluía la fijación

de los salarios mínimos y la formación de las juntas de conciliación, quedándose sin prosperar dicho proyecto.

En la etapa revolucionaria surgió una seria preocupación por la seguridad social demostrado en el plan de Guadalupe presentado por Venustiano Carranza.

Otra reforma de mayor valor social fue la del 11 de diciembre de 1915 en el estado de Yucatán, la promulgación de la Ley del Trabajo, este ordenamiento fue el primero que estableció el seguro social en México. Esta ley consideró la necesidad de proteger a los trabajadores y por ello responsabilizó a los patrones de los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores en sus lugares de trabajo.

Los pronunciamientos a favor de la seguridad social se difundieron por toda la República. En Veracruz se estableció la obligación patronal de otorgar servicios médicos a los enfermos quienes tenían derecho a recibir alimentos, más su salario durante el tiempo que tardara su incapacidad.

En México en el año de 1943 se decreta la Ley del Seguro Social y da origen al Instituto Mexicano del Seguro Social que comienza a funcionar en 1944 y que este decreto es producto de la Revolución Mexicana de 1910 y culminó con la promulgación de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. En el Artículo 123 de la misma, establece que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y en ella comprenderá Seguros de Invalidez, de Vejez de Vida de Cesación involuntaria de trabajo, enfermedades y accidentes de trabajo, de servicio de guarderías, y cualquier otro que este encaminado al bienestar de los trabajadores.

En la reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1952 se estableció el convenio 102 Norma Mínima de Seguridad Social, que está constituida por una serie de medidas oficiales cuya finalidad es proteger a la

población o a gran parte de ésta contra consecuencias de los diferentes riesgos sociales, como la enfermedad, el desempleo, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, las cargas de familia, la vejez la invalidez y el fallecimiento del sostén de la familia.

Los salarios son un elemento primordial de la prestación de servicio personal subordinado, son objeto de un régimen contributivo complejo. Por lo cual el salario y la previsión social, son objeto de regulación por diversas leyes y disposiciones como LSS, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT), LISR, además de los reglamentos de algunos de estos ordenamientos, ya que el tratamiento en esta materia resultan complicados de entender para las personas que derivan de una relación laboral.

Para entender el significado de salario debemos de remontarnos a la antigüedad y hoy salario es un concepto análogo de sueldos y salarios. El primer concepto nace hace muchos años, cuando el pago de un trabajador se realizaba con la sal, que en su momento fue muy valiosa, y de ahí se deriva la palabra salario, y el concepto de sueldo nace cuando, se da la primera acuñación de la moneda a través de una soldadura, es fundamental del derecho laboral, y es un elemento esencial de la relación laboral.

En cuanto a lo que se refiere, el concepto de “Previsión Social”, surgió en el último tercio del siglo XIX y se colocó en la cúspide de la evolución de las primeras medidas de protección, ayuda mutua, caridad, beneficencia pública, ahorro y seguro privado. Nació originalmente para satisfacer las necesidades de la clase obrera en las primeras épocas de la sociedad industrial, con el objetivo de prever riesgos inmediatos, que pudieran afectar la vida y capacidad de los trabajadores, así como accidentes o enfermedades de trabajo, invalidez, vejez y muerte. La característica del concepto “Social”, catalogo el nacimiento del seguro social,

como un instrumento de protección y fijo la responsabilidad social de los trabajadores (<http://www2.issste.gob.mx:8080/index.php/instituto-2>).

1.1.2 Antecedentes y Evolución de la Previsión Social en Argentina

Los antecedentes en Argentina sobre este tema se remontan a la época de la colonia, en aquella época existían jubilaciones y pensiones gratificables que otorgaba la corona a sus servidores. De ahí surgen los montepíos, instituciones encargadas a organizar la previsión social para militares y funcionarios.

En 1904 se dictó “La Ley de Montepío Civil “donde se estableció el primer régimen orgánico de Previsión Social, de esta manera se inició la previsión en Argentina dividiéndose esta etapa en 5 periodos (Camaño, 2003).

El primer periodo, era para los trabajadores que desempeñaban cargos permanentes en la administración estatal, era la ley 4349 en el año de 1904, a partir de esta ley que sirvió de modelo para las leyes jubilatorias que le sucedieron, este régimen previsional paso a llamarse caja en lugar de montepío.

En el segundo periodo fue la universalización de la previsión social, en 1944 comenzó un proceso gradual de expansión de los beneficios provisionales a toda la población trabajadora incluyendo a los trabajadores independientes y los propios empleadores.

El tercer periodo llamado Reforma administrativa y Uniformidad legislativa, a partir de la ley 17.565 se otorgó a la Secretaria de Seguridad Social, la función de órgano de conducción del régimen nacional de seguridad social, sin embargo, en el cuarto período fue denominado como crisis del sistema debido a que los ingresos del sistema no permitían cumplir con las prestaciones comprometidas en su total cuantía.

A partir del quinto periodo en 1991 las autoridades comenzaron a formar un nuevo proyecto de reforma previsional, el mismo creaba un sistema previsional para los trabajadores menores de 45 años.

En el mundo actual pocos países cuentan con sistemas de seguridad integrados y con cobertura para toda su población; se toma en cuenta que los principios básicos que debe reunir un sistema de seguridad social son:

Universalidad; que consiste en que debe estar diseñado para cubrir a la totalidad de las personas sin importar su condición social, económica, contributiva y laboral.

Integralidad; se debe procurar que los seguros incluidos cubran la totalidad de los gastos que se generen por los riesgos correspondientes y que además anticipen la mayor parte de las contingencias que pueden afectar la vida de las personas.

Solidaridad; el sistema debe contar con fórmulas que permitan compartir los riesgos y expresar la solidaridad entre generaciones, grupos sociales, regiones y entidades federativas del país.

Redistribución; la seguridad social no debe perder su sentido de fórmula para atemperar la desigualdad y la pobreza.

Participación personal; debe haber espacio para que cada individuo conozca sus contribuciones y sus fondos, además diseñar mecanismos que favorezcan las aportaciones adicionales.

Portabilidad; el sistema debe asegurar que existan las vías para que los fondos y aportaciones de una persona puedan transitar con él a cualquier otra modalidad o sistema existente, incluidos los privados (Camaño, 2003).

Se concluye este capítulo definiendo al sistema de seguridad social como aquel que cumple con todos los principios enunciados y se financia principalmente de impuestos generales, mientras que el régimen de seguro social limitado puede cubrir diversos riesgos, incluidos los seguros de retiro, accidentes de trabajo, enfermedad, maternidad y prestaciones sociales, pero están dirigidos a sectores específicos de la población, y se financian a través de contribuciones o aportaciones de los propios trabajadores y en algunos casos del Estado.

1.1.3 Antecedentes de la Seguridad Social en Chile

En el año 1917, se realizó el primer congreso de beneficencia pública por la Junta Central de Beneficencia Pública de Santiago, dentro de esta se concluyó principalmente que el estado posee el deber de mantener los establecimientos públicos de beneficencia necesarios, para así poder atender a enfermos, ancianos e indigentes y debe ser para así también el ejercicio de la caridad privada.

Se integran programas del estado con aporte capital proveniente del ejercicio del trabajo e impuestos generales que aparecían en la ley N° 4054 del Seguro Social en 1920, la ley N° 4055 Ley de accidentes del trabajo y la ley N° 4059 Ley de indemnización a empleados particulares. Para poder afiliarse era necesario poseer un contrato de trabajo por empresas, quedando marginados los trabajadores independientes del seguro.

El día 8 de septiembre de 1924, por medio de la ley N° 4.054, se crea la "Caja de seguro obligatorio", considerado como el primer sistema de provisiones

dirigido a trabajadores, el cual incluía una seguros de vejez y servicios a la medicina de tipo organizada.

Los servicios de "Cajas de Previsión" del país se unieron originando el Servicio Médico Nacional de Empleados, En noviembre de 1942, ejerciendo labores el día 1 de enero de 1943.

En el año 1950, se la idea de la creación del Servicio Nacional de Salud, debido a la necesidad de coordinar los organismos de salud, debido el gran coste de estos y con funciones innecesarias, estableciéndose este el año 1952, la ley de este fue promulgada el 8 de agosto del mismo año, la ley N° 10.383, abocada al seguro Social y el Servicio Nacional de Salud, reemplazando la ley N° 4.054. Mediante esta ley fue creado el servicio, en el cual indicaba en su título II artículo 62, que este se encargaría de la protección de la salud, por medio de acciones sanitarias y de asistencia social y atención médicas preventivas y curativas.

Se fundaron a partir de este, la Dirección General de Salubridad, la Caja de Seguro Obligatoria y la Dirección de Protección a la Infancia y Adolescencia, dejándose obsoletos otros servicios. El Servicio Nacional de Salud fuese una persona jurídica de derecho público, de administración autónoma debido a su presupuesto independiente de la nación, quedando exento de las normas del Código Civil y regido por la Ley Orgánica. Rigiéndose por determinaciones del Consejo Nacional de Salud y otros organismos internos a este. El Servicio, desarrollaba sus asistencias de tipo médicas a partir de un sistema organizado en regionalizado.

En agosto de 1979 se dio dictado del decreto ley N° 2.763, dando origen al Sistema Regional de Salud y desde el 1 de agosto de 1980. Las funciones que poseía este servicio correspondían al derecho constitucional a la protección de la salud, el resguardo libre e igualitario, promoción, protección y recuperación de la

salud y rehabilitación de las personas enfermas, como así la libertad de elección de sistema de salud público o privado para cada persona (http://web.minsal.cl/hitos_salud_chilena).

1.1.5. La Seguridad Social en Brasil

Brasil comenzó a construir sus instituciones sociales, en particular su sistema de seguro social en la década de los veinte y treinta del siglo XX, esto con la creación del Instituto de retiro y pensiones por categorías profesionales.

Las primeras cajas de jubilación empezaron a institucionalizarse con la ley Eloi Chaves en 1923 , estas se expandieron después de la década de los treinta durante la dictadura de Vargas (1930-1945) fue cuando los derechos sociales y de ciudadanía fueron vinculados en el mercado de trabajo formal mediante la creación de los institutos de marinos (IAMP), comerciantes (IAPC), empleados bancarios (IAPB) de los trabajadores industriales (IAPI) , empleados de empresas de transporte (IAPETEC) estibadores (IAPE) así como de los servidores del estado (IPASE), (Abrantes Pego, 2012).

Todos los institutos antes mencionados también respondían por la atención médica de sus asegurados y eran administrados por el gobierno.

En Brasil posterior a la constitución de 1988 la seguridad social está compuesta por un sistema de pensiones, salud y asistencia social. La denominación de Seguridad Social fue adoptada a partir de esta fecha. La necesidad de incluir a los que están afuera del sistema nacional de salud viene siendo objeto de justificaciones para reformas.

El sistema de asistencia social ofrece un ingreso bajo mensual, universal a quienes la necesitan de duración vitalicia y dirigida a personas ancianas,

discapacitadas con un enfoque de previsión rural y está subordinado al ministerio de desarrollo social. El sistema de pensiones subordinados al ministerio de previdencia e asistencia social es compulsorio basado en el concepto de solidaridad y es financiado mediante el modelo de reparto simple, el cual supone que aquellos quienes están empleados en la actualidad sostienen a quienes ya alcanzaron la edad de jubilación, hay un régimen para los empleados públicos, uno de tipo general que está orientado a trabajadores del sector privado tanto urbanos como rurales y auto empleados.

Finalmente hay un tercer modelo para aquellos que quieren tener un ingreso adicional una vez que se jubilan aunque este régimen es de tipo privado. Para jubilarse el trabajador puede contabilizar el tiempo de contribución tanto en un régimen como en el otro.

Una de las principales acciones de los militares después del golpe de estado en 1964 fue intervenir en los sindicatos, implementar una política de contención salarial y de intervención directa en la gestión de los institutos de seguro social como parte de la estrategia de eliminación del populismo para promover una gestión tecnocrática, también fue un periodo caracterizado por el centralismo fiscal aumentando las desigualdades entre los estados (Abrantes Pego, 2012).

Se privilegió el crecimiento a marcha forzada o cualquier costo mediante la producción , extendiendo la sustitución de importaciones hacia los bienes de capital y empeorando la distribución de la renta al generar la dicotomía entre dinero rico (con corrección monetaria) y dinero pobre (sin corrección monetaria) en un contexto de alta inflación y de no reposición integral de los salarios por los índices de precios facilitado por la represión en contra de los sindicatos el resultado fue el llamado “milagro Brasileño” que se hizo notar a partir de 1974 (Abrantes Pego, 2012).

Los militares buscaron legitimación mediante la política social, en un primer momento la política se orientó a la modernización de la máquina burocrática del sistema de pensiones mediante un conjunto de medidas racionalizadoras con vista a despolitizar la toma de decisiones. El resultado fue un reformismo centralizador y burocrático combinado con una visión tecnocrática racional y autoritaria de la toma de decisiones combinado con una tendencia hacia la universalidad de la cobertura (Abrantes Pego, 2012). Es así como en Brasil fue evolucionando el sistema referente a la previsión social.

1.1.4 Situación Actual en México

Actualmente se presentó y aprobó en el pleno de la Cámara de Diputados el 25 de Abril de 2013, la iniciativa de reforma de los artículos 27 y 32 de la LSS, dentro de las modificaciones que se pretenden, se encuentran la homologación del salario base de cotización para efectos de pagos y entero de las cuotas obrero patronales y aportaciones al Instituto Nacional de la Vivienda, para los Trabajadores, para determinar la base gravable y exento de los trabajadores de acuerdo a la LISR, (Congreso de la Unión, 2013)

Otra de las modificaciones que se señalan es simplificar el cálculo de las contribuciones al igualar las bases del cálculo y así tener una mejor fiscalización. Y fortalecer financieramente al Instituto Mexicano del Seguro Social.

La iniciativa también propone derogar el artículo 32 de LSS, relativo al incremento al salario base de cotización, cuando la alimentación y habitación se otorga a los trabajadores de manera gratuita, debido a que ya se encuentra considerada la reforma de esos conceptos en el artículo 27 de la LSS, que no

integraran al salario base de cotización hasta por el monto en que tales prestaciones se encuentren exentas para el trabajador en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. (Congreso de la Unión, 2013)

De acuerdo a la ley de ISR es de vital importancia conocer el concepto de lo que son ingresos gravados, en referencia a esto tenemos que los ingresos gravados son todos los ingresos que obtiene un contribuyente por prestar un servicio personal subordinado con uno o más patrones, siempre que excedan de los límites señalados por la ley para no ser exentos, considerándose estos como ingresos que son la base para el cálculo del impuesto.

Como se observa en la LFT y en la LSS no hay una definición del salario integrado o salario base de cotización no obstante la inclusión del primer concepto empleado por la LFT, es utilizado también por la LSS, aunque la segunda exceptúa las prestaciones que se mencionan en el artículo 27 LSS. Asimismo el primero se usa para conceptos indemnizatorios ante un conflicto laboral y el segundo en la inscripción de los trabajadores ante el IMSS y constituya la unidad para determinar y pagar las cuotas en cada uno de los seguros del régimen obligatorio de esta ley, mientras que en la LISR considera un concepto muy amplio con respecto a los ingresos.

En cuanto a su clasificación los ingresos pueden ser Ingresos por Sueldos y Salarios e Ingresos Asimilados a Salarios.

Entendiéndose por ingresos por sueldos y salarios, como los ingresos que obtiene una persona por prestar un servicio personal subordinado a un patrón, tales como la cuota diaria y todas las prestaciones que reciba el trabajador por su relación laboral, considerando también los ingresos que se deriven por la terminación de ésta.

Mientras que dentro de los ingresos asimilados a salarios se considera, las remuneraciones a funcionarios y trabajadores de la Federación, los anticipos de cooperativas de producción, sociedades y asociaciones civiles, honorarios a consejeros y comisarios, los honorarios por servicios prestados preponderantemente a un prestatario, los servicios independientes a personas y personas físicas empresariales, salarios de mercado de personas físicas con actividades empresariales, los ingresos por comisiones personas físicas con actividad empresarial y los ingresos en acciones.

Dentro de otros ingresos se puede definir que son los que el trabajador obtiene por una situación diferente a la realización de su trabajo normal o al que está sujeto un hecho extraordinario y que la ley lo marca como obligatorio, entre otros:

Aguinaldo

Prima vacacional

Prima dominical

Prima de antigüedad

Previsión Social

Horas extras

Indemnizaciones por la suspensión de la relación laboral

Indemnizaciones por riesgos de trabajo

PTU

En cuanto a los conceptos que integran los otros ingresos, se puede mencionar que la prima dominical es un ingreso que el trabajador percibe por laborar en el séptimo día de la semana, mientras que este deberá ser un 25% adicional, a su salario diario que percibe normalmente, esta prima está contemplada dentro de la Ley Federal del Trabajo, la cual procura que el día domingo sea el día de descanso semanal.

Sin embargo, en la prima vacacional también se considera el 25% sobre los salarios que corresponda por vacaciones, este porcentaje es el mínimo marcado por la ley y que la empresa podrá aumentar indistintamente para beneficiar a su trabajador, es una prestación que nace y que se va devengando desde el primer día en que entra el trabajador a prestar sus servicios.

Las horas extras tienen un tratamiento especial, ya que la Ley Federal del Trabajo, reconoce tres jornadas de trabajo, con distintas duraciones, la diurna, nocturna y mixta, si un trabajador labora más de ocho horas establecidas en su jornada, tendrá derecho a que se le paguen la horas extras excedentes, estas horas no podrán pasar de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, y si se dan de esta forma se pagara un 100% adicional al de su salario normal. Si llegara a exceder de los límites establecidos el excedente se pagara en un 200% más de salario por hora normal.

En los días de descanso de los trabajadores estos no están obligados a prestar sus servicios, sin embargo si lo hiciera el patrón pagara al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso un salario doble por el servicio prestado.

La prestación del aguinaldo, es la gratificación anual a que tiene derecho un trabajador desde el primer día que preste sus servicios a una empresa, deberá de ser pagado a más tarde el 20 de diciembre de cada año, y deberá ser como mínimo 15 días equivalente a la cuota diaria que percibe el trabajador. Aun así pudiendo el patrón otorgar una cantidad mayor a esta.

Sin embargo, el bono de productividad se otorga a los trabajadores que tengan un buen rendimiento en su trabajo, en cuanto a cantidad y calidad, utilizando menos costos para el desempeño de sus funciones.

Esto por mencionar algunos conceptos que juegan un papel muy importante para la determinación de las bases gravables y de cotización.

Debido a los conceptos derivados de la relación laboral, para calcular los ingresos por servicios personales subordinados y su compleja determinación, se hace necesario un análisis de la iniciativa propuesta de reformar y derogar los artículos antes mencionados. Es preciso decir que se trata de una iniciativa que está aprobada en lo general por la Cámara de Diputados, y que ha sido turnada a la Cámara de Senadores para su aprobación y en su caso publicación, estando en espera de una resolución definitiva ya sea a favor o en contra.

1.1.6 La Previsión Social

La previsión social es un concepto que procede del latín “Praevicio” y refiere a la acción de prever, es decir conjeturar lo que va a suceder a través de interpretación de indicios o señales, ver con anticipación, preparar medios para futuras contingencias, la previsión puede convertirse en un valioso recurso para organizar nuestra vida ya que se puede aplicar en cualquier contexto y nos ayuda a enfrentar problemas que pueden acarrear graves consecuencias si no estamos preparados para atenderlos adecuadamente. Este concepto suele aplicarse al plano económico ya que el dinero es la base de nuestra supervivencia en la sociedad actual, pero es perfectamente practicable incluso en cuestiones emocionales.

Social, proviene del latín “sociális” que es lo relativo a la sociedad, recordemos que se entiende por sociedad al conjunto de individuos que comparten una misma cultura y que interactúan entre sí para conformar una comunidad, en este sentido, lo social puede otorgar un sentido de pertenencia ya

que implica algo que se comparte a nivel comunitario, esto quiere decir que la noción de convivencia social se refiere al modo de convivir que tienen los integrantes de una sociedad.

También está el gasto social, es decir la cantidad de dinero que desde el gobierno de un país se dedica a poder cubrir y satisfacer las necesidades básicas y primordiales que tiene el conjunto de sus ciudadanos de la misma manera podemos hablar de la llamada seguridad social que en cierta medida está muy en relación con el mencionado concepto anterior.

En resumen este es un término que utilizamos para poder definir a la organización que existe en un estado concreto y que tiene como claro objetivo el atender las necesidades sanitarias y económicas que tiene su población , y de ahí precisamente es donde surge el concepto de beneficiario de la seguridad social (WordPress, <http://definicion.de/social/>, 2015).

El concepto de previsión social apareció en el último tercio del siglo XIX y se colocó en la cúspide de la evolución de las primeras medidas de protección (ayuda mutua, caridad, beneficencia pública, ahorro, seguro privado) es decir en oposición a la previsión individual. Nació originariamente para abordar las necesidades apremiantes de la clase obrera en las primeras épocas de la sociedad industrial, bajo ellas se previeron los riesgos más inmediatos que pudieran afectar la vida y la capacidad del trabajador: accidentes y enfermedades de trabajo, invalidez, vejez y muerte.

El calificativo social tipificó a éste concepto como el nacimiento de los seguros sociales, como instrumentos específicos de protección de necesidades y fijó la responsabilidad social de todas las personas utilizadas del trabajo ajeno.

En el derecho mexicano la previsión social emanó como un capítulo del derecho laboral y complementario del derecho individual del trabajo como se corrobora en el rubro del art. 123 constitucional: “Del trabajo y Previsión Social” sin embargo el concepto no fue definido en dicho artículo y tampoco en la ley federal del trabajo.

Fiscalmente la previsión social fue incorporada a partir del 1 de enero del 2003. Existían disposiciones referidas a “gastos de previsión social” y así mismo los tribunales colegiados en materia administrativa, emitieron diversas resoluciones en relación con el contenido de esta expresión aun cuando no se encontraba definida en la ley fiscal y solo presentaba una lista de las más importantes prestaciones que la comprenden la (LISR Y la LSS).

La previsión es el conjunto de prestaciones en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios , que tiene por objeto satisfacer económicamente sus necesidades, en caso de vejez , invalidez o sobrevivencia y así mantener su nivel de vida económico , social, cultural e integral (Social S. d., 2015).

Atendiendo al concepto de la LISR analizaremos los conceptos de satisfacer, contingencias, necesidades, beneficios, superación física, social, económica, cultural y calidad de vida.

Satisfacer

El cumplimiento del gusto o del deseo también se conoce como satisfacción. Alcanzar la satisfacción el funcionamiento mental del ser humano se encuentra en

armonía, la satisfacción contribuye a la felicidad mientras que por el contrario la insatisfacción genera el sufrimiento (WordPress, 2015). En este verbo de satisfacer nos abre el panorama que el ser humano está en constante búsqueda de la felicidad y para poder llegar a la felicidad se debe tener mejor calidad de vida y bienestar para poder alcanzar su objetivo.

Contingencias

Procede del latín “Contingentia”, este término suele referirse a algo que es probable que ocurra. Las contingencias al igual que las provisiones, responden al tratamiento contable de situaciones de incertidumbre. Se trata de problemáticas que se tratan al unísono, ya que tienen relación con la ocurrencia o no ocurrencia de ciertos eventos inciertos en el futuro (Martínez Laguna, 2015).

Necesidades

Necesidad es el estado de carencia percibida que puede ser física (de alimento, abrigo, seguridad) o mental (de pertenencia, efecto, conocimiento y autoexpresión) del que es difícil sustraerse por que genera una discrepancia entre el estado real (momento dado) y el deseado (que supone el objeto, servicio o recurso que se necesita para la supervivencia bienestar o confort)

Según Philip Kotler y Gary Armstrong, la necesidad es un estado de carencia percibida, los mencionados autores señalan que las necesidades humanas incluyen necesidades físicas básicas de alimentos, ropa, calor y seguridad, necesidades sociales de pertenencia y efecto, y necesidades individuales de conocimiento y autoexpresión. Estas necesidades son un componente básico del ser humano, no la inventaron los mercadólogos (Stanton, 2000).

Beneficios

Se denomina beneficio a la ganancia, o exceso de ingresos sobre gastos de una transacción, operación o actividad económica, y pérdida cuando los gastos superan los ingresos (<http://www.economia48.com/spa/d/beneficio/beneficio.htm>).

El concepto suele usarse para nombrar a la ganancia económica que se obtiene de una actividad comercial, de una inversión. El beneficio es la ganancia obtenida por un acto de un proceso económico y calculado como los ingresos totales menos los costos totales (WordPress, 2015). Se busca que se generen las mejores condiciones y beneficios a los servidores públicos municipales y obtengan un incremento neto en su haber patrimonial.

Así es como se ha venido considerando a la previsión social en los países antes mencionados, teniendo en cuenta su desarrollo en cada sistema económico correspondiente a cada país. Todo esto considerando realmente a la previsión social en sus diferentes conceptos que la integran y que más adelante se abordará el tema en el siguiente capítulo, así como las diferentes disposiciones que regulan dichos conceptos.

Es de esta manera que se da a conocer la seguridad social y la previsión social considerándolas como fundamentales para el desarrollo y bienestar de los trabajadores, cubriendo y satisfaciendo sus necesidades. Y no se encuentra una dentro de la otra, ya que los conceptos y fines son distintos, la seguridad social como tal es un derecho de los mexicanos, que busca garantizar salud, asistencia médica entre otros, mientras que la previsión social busca prever contingencias o necesidades futuras, en otro orden de ideas es el trasplante del presente al futuro (Marquet Guerrero, 2006)

CAPITULO II. LEGISLACIÓN FISCAL

Como introducción a este tema se hará mención sobre los conceptos que integran como tal la Previsión Social, así como las distintas disposiciones que la regulan, tomando en consideración lo que nos establece LFT, LISR y LSS.

La Seguridad Social y Previsión Social son conceptos que están en constante evolución dinámicos, es un derecho social que de primera instancia pretende conservar, preservar y mejorar la vida humana de la personas como parte de un grupo y de la sociedad, desde un punto de vista muy generalizado se pretende que prevean y den solución a ciertos tipos de riesgos. Partiendo de esa dualidad (relación laboral, subordinada) nace un obligación compartida, a la cual llamaremos patrón y trabajador, tomando en consideración estos conceptos y estando consiente de que ambos participan de la generación de operaciones que rigen la economía, por lo tanto debe de haber consecuencias compartidas.

El crecimiento poblacional y el avance tecnológico generan un desarrollo social en las organizaciones, sobretodo en la clase obrera, de tal manera que surgen instituciones encargadas de velar por los intereses de la clase trabajadora, (sindicatos). Y estando en este contexto es necesario que se emitan reglas en materia de salud y contributiva. Se debe mencionar que el origen de este derecho nace en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en su Art. 123 fracción XXIX que a la letra dice:

“Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares” actualmente la seguridad social otorga derechos a los trabajadores y sus familias y es un

compromiso de del estado y de la sociedad entre sí, y así cubrir las necesidades de los integrantes de un determinado núcleo o grupo.

La seguridad social consta de un determinado número de medidas públicas que regulan ciertos acontecimientos que prevén o reparan riesgos a los que están expuestos los integrantes de un determinado grupo social, asegurando sus mínimos indispensables para la subsistencia de cada integrante del grupo, esto con el objeto de otorgar una mejor calidad de vida para el integrante y sus familias. El concepto de seguridad social y previsión social es un objeto de regulación de distintas leyes tales como LSS, LISR y LFT por mencionar algunos.

De tal manera que debemos hacer una retrospectiva a través del tiempo para ver la evolución de la legislación que con la cual nació o nacieron los conceptos de estudio, para lo cual surgen un sin número de preguntas, ver que es lo que realmente ha pasado, de donde nace la necesidad de regular las prestaciones que se le otorgan a los trabajadores, porque incluir conceptos como mínimos, y otros como previsión social, porque algunos conceptos deben de estar limitados, y se ponen ciertos candados a las prestaciones que pudieran darse a los trabajadores.

Se debe de realizar un análisis desde el punto de vista en renta, ya que es un ingreso para la persona que lo percibe, y por otra lado se debe de estudiar desde el punto de seguridad social, ya que algunos conceptos integran hasta cierto porcentaje, mientras que por otro lado la LFT nos regula cuales son los derechos y obligaciones de una relación laboral. El estudio que se realiza, se enfoca que analizar distintas leyes, como LISR, LSS y algunos conceptos que nos marca la LFT. Que organismos la regulan, como funcionan dichos organismos, cual es la finalidad que persiguen los organismos.

2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Para comenzar con el estudio de la Homologación de las Bases de la Previsión Social, y para entrar en materia se debe tener en consideración cuales son los instrumentos presentes, que se aplican sobre los trabajadores que regulan las relaciones laborales, que no son más que el cumulo de pautas mínimas con las que cuenta la clase trabajadora,

Partiendo de la subordinación, este es el elemento más importante que nos va a marcar la pauta si una persona presta servicios, lo cual da origen a una relación de patrón y trabajador, de lo cual se infiere que si existe subordinación, se entiende que tiene todas los beneficios que la Ley Federal de Trabajo otorga, así como todas las obligaciones que el patrón tiene para con él. De esto se desprenden derechos laborales, Cuotas IMSS e INFONAVIT. En la Ley Federal del Trabajo, en su Art. 8 nos menciona lo siguiente; “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. En donde menciona lo referente a la Subordinación.

En su Art. 20 nos dice lo siguiente;” Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Un elemento que también es de suma importancia es la de Patrón, el cual a la letra dice en el Art.10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Trabajador es otro de los elementos que se debe considerar en cual nos da su concepto en la Ley Federal de Trabajo en su Art. 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Empresa es otro concepto que también se debe tener claro, aunque en el CFF. En su Art. 16 nos menciona el concepto de empresa, la propia LFT define el concepto de empresa como: la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Salario es, quizás, el elemento más importante de estudio en este caso, ya que de este se desprenderá todo el análisis, este concepto se encuentra regulado en su Art. 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Aunque no es la única definición que existe del Salario, en su Art. 84 define lo que significa Salario Diario Integrado, que a la letra dice; “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”. Este concepto aunque parece sencillo es importante ya que con este concepto se determinan cálculos ya sea el Salario Diario o el Salario Diario Integrado. La diferencia radica en que el Salario Diario Integrado incluye otros conceptos como son las partes proporcionales de prestaciones mínimas que también se encuentran reguladas en la LFT, así como conceptos de Previsión Social, en algunas veces el Salario Diario Integrado coincide con Salario Base de Cotización, el primero se utiliza para determinar indemnizaciones y el segundo para la determinación de las cuotas Obrero-Patronales. En la práctica es un poco compleja la determinación del Salario Integrado, ya que en ocasiones se llega a tener percepciones variables, tales como, Premios, Bonos, Fondo de Ahorro, etcétera.

La misma Ley nos menciona en su Art. 83. Otros tipos de salarios por citar algunos, Salario por unidad de tiempo, Salario por unidad de obra, por unidad de hora, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera.

Otro concepto a analizar es el de Contrato este puede ser, individual, colectivo, o contrato ley, en el cual se plasman las características de la relación laboral, ya que es este se estipulan, las condiciones de trabajo, así como la duración de la jornada, Salario, Horario de Trabajo, prestaciones, las cuales servirán de base para la determinación tanto de la Cuota Diaria así como el Salario Integrado y que este a su vez ayudara para la determinación de las contribuciones.

Jornada de trabajo, este concepto es importante por el hecho que dura la duración del trabajo, este elemento va de la mano con las horas extras, ya que con este se podrá determinar los excedentes para dichas percepciones.

La LFT en su Art. 117. Nos menciona el derecho de los trabajadores a la participación de la Utilidades de la Empresa, que dice, “Los trabajadores participarán 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”. También en su Art. 127 IV Bis menciona, Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades; esto a la vez de que ya se consideraba la definición para los efectos de establecimiento para la propia LFT que es, unidad técnica como sucursal, agencia u otra forma semejante, se parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa (Martínez, 2015). Para determinar la base para el cálculo se toma en cuenta la Cuota Diaria.

2.2. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

Para entender del porque gravar ciertos conceptos que nos generen un impuesto a cargo, se debe de atender lo que nos plasma la Constitución de Los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 34 fracción IV que a la letra dice Es obligación de

los mexicanos “Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”.

Ciertamente, el hecho de que la Carta Magna mencione que es obligación contribuir para el gasto público de los gobernados no quiere decir que solo la Constitución nos regule dicho concepto de tributo para solventar dichos gastos que ningún otro órgano pueda hacer valido el cumplimiento de dicha obligación para los sujetos pasivos (trabajadores). Siempre y cuando no vulneren las garantías de los gobernados, que otorga la misma Constitución en sus 29 primeros artículos.

En este apartado tocaremos lo referente a la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

En materia de Impuesto Sobre la Renta se emplean diversos conceptos que se refieren a la retribución que percibe el trabajador por la actividad que realiza, tales como Salario, sueldo, ingreso, remuneración o salario asimilado, mientras que laboralmente se le conoce como salario.

Se comenzará por definir de donde proviene la palabra salario, etimológicamente proviene del latín “salarium” que significa pago de sal o por sal, que en la antigüedad la sal era dinero y los romanos pagaban a los soldados con ella. Mientras que laboralmente es la retribución que debe pagar un patrón al trabajador por su trabajo. (<https://es.wikipedia.org/wiki/Salario>)

Se debe entender cuatro conceptos derivados por la prestación de servicio personal subordinado que son, Sujeto, Objeto, Base y Tarifa. De los cuales Sujeto en este caso de estudio será el trabajador, Objeto; es el motivo o la causa por la

cual se percibe el ingreso, Base; serán los conceptos que resulte de considerar los ingresos gravados o exentos del trabajador, a la cual se le aplicara la Tarifa.

Entrando en materia de Renta en su artículo 7 nos define el concepto de previsión social. “Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas” (Congreso de la Unión, 2013).

En lo que respecta a este concepto que la misma LISR trata de definir, no es precisamente el instrumento legal más idónea para regular dicho concepto, ya que el concepto de Previsión Social es más legal que fiscal, esto porque la misma Ley solo menciona algunos conceptos de prestaciones eso sin considerar que existe un universo de conceptos que podrían considerarse dentro de este contexto, lo cual ocasiona una confrontación desde el punto laboral y fiscal.

Dentro del ámbito laboral, con el paso del tiempo se ha ido distorsionando en concepto como tal, ya que de origen Previsión Social es elevar el nivel de vida de los trabajadores y su familia social, cultural, superación personal, incluyendo la seguridad social, sin embargo han ido creciendo los planes de pensiones con esta postura se nota que cada vez la protección social es menos. Fiscalmente es notorio que es meramente recaudatorio, por lo cual se ven mermadas las prestaciones que pudieran ser otorgadas a los trabajadores, ya que de acuerdo a criterios de Autoridades dichos conceptos otorgados no son para lo cual se crea la Previsión Social ya que no satisface contingencias presentes ni futuras.

Uno de los requisitos que menciona la LISR en su Artículo 27 XI, dice “Que cuando se trate de gastos de Previsión Social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. Tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria.

“Para los efectos del párrafo anterior, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley”. (Congreso de la Unión, Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2013c)

Además de lo previsto en los artículos anteriores debe considerarse los requisitos adicionales de las partidas de Previsión Social, que se regulan en el artículo 43 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (RISR). Los gastos que se hagan por concepto de Previsión Social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 31, fracción XII de la ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.
- Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de

dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

Para determinar la Base Gravable, sobre la cual se aplicará la Tarifa se debe considerar el siguiente párrafo del Artículo 93 penúltimo párrafo de la LISR “La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

“Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será aplicable tratándose de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en las fracciones XI y XXI del artículo 27 de esta Ley, aun cuando quien otorgue dichas prestaciones

de previsión social no sea contribuyente del impuesto establecido en esta Ley". (Congreso de la Unión, Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2013c)

En el artículo 94 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos menciona que: Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Tabla 2. Previsión Social Ley del ISR 2014 y años posteriores.

PREVISION SOCIAL LEY DE ISR 2014				
CONCEPTO	LIMITACIONES DE EXENCION DE ISR PARA EL TRABAJADOR	LIMITACIONES DE EXENCION DE ISR PARA EL TRABAJADOR	SE CONSIDERA PARA EL PROMEDIO ARITMETICO	SE CONSIDERA PARA LA LIMITANTE DE 10 VSM 27 XI LISR
Vales de despensa 27 XI 1° pfo LISR	Exento hasta el límite previsto en el penúltimo párrafo del 93 LISR	Factor 0.53 o .047 a la parte exenta 28 XXX LISR	Si 27 XI 7° pfo LISR Excedente gravado ISR pagara el	Si 27 XI último párrafo LISR
Subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderías, infantiles, actividades culturales, deportivas y otras de naturaleza análoga 93 VIII LISR	Exento hasta el límite previsto en el penúltimo párrafo del 93 LISR	Factor 0.53 o .047 a la parte exenta 28 XXX LISR	Si 27 XI 7° pfo LISR	Si 27 XI último párrafo LISR
Cuota de seguridad obrera pagada por el patrón 27 XI 4° pfo 93 XII LISR	Exento hasta el límite previsto en el penúltimo párrafo del 93 LISR	No deducible 28 I LISR	No 27 XI 4° pfo LISR	No 27 XI último párrafo LISR
Fondo de ahorro 93 último párrafo y fracción XI del mismo artículo LISR	13% del salario 1.3. Sin límite de 1 SM	Factor 0.53 o .047 a la parte exenta 28 XXX LISR	No 27 XI 7° pfo LISR	No 27 XI último párrafo LISR
Prima de seguros de vida 93 último párrafo; 27 XI 6° párrafo LISR	Sin límite 93 último párrafo y su fracción VIII LISR. No incrementa	Factor 0.53 o .047 a la parte exenta 28 XXX LISR	No 27 XI 7° pfo LISR	No 27 XI último párrafo LISR
Prima de seguros de gastos médicos 93 último párrafo; 27 XI 6° párrafo LISR	Sin límite 93 último párrafo y su fracción VIII LISR	Factor 0.53 o .047 a la parte exenta 28 XXX LISR	Sí*27 XI 7° párrafo LISR	Sí 27 XI último párrafo LISR
Gastos médicos 93 último párrafo y su fracción VI; 27 XI último párrafo LISR	Sin límite 93 último párrafo y su fracción VI LISR	Factor 0.53 o .047 a la parte exenta 28 XXX LISR	Sí *27 XI 7° párrafo LISR	Sí 27 XI último párrafo LISR

Dentales 93 último párrafo y su fracción V LISR	Sin límite 93 último párrafo y su fracción VI LISR	Factor 0.53 o .047 a la parte exenta 28 XXX LISR	Sí 27 XI 7° párrafo LISR	Sí 27 XI último párrafo LISR
Hospitalarios 93 último párrafo y su fracción VI LISR	Sin límite 93 último párrafo y su fracción VI LISR	Factor 0.53 o .047 a la parte exenta 28 XXX LISR	Sí 27 XI 7° párrafo LISR	Sí 27 XI último párrafo LISR
Funerales 93 último párrafo y su fracción VI LISR	Sin límite 93 último párrafo y su fracción VI LISR	Factor 0.53 o .047 a la parte exenta 28 XXX LISR	Sí 27 XI 7° párrafo LISR	Sí 27 XI último párrafo LISR
Indemnizaciones por riesgos de trabajo 93 último párrafo y su fracción III LISR	Sin límite 93 último párrafo y su fracción VI LISR	Factor 0.53 o .047 a la parte exenta 28 XXX LISR	Sí 27 XI 7° párrafo LISR	Sí 27 XI último párrafo LISR
Jubilaciones pensiones y haberes de retiro 93 último párrafo LISR	15 VSM 93 fracción IV LISR	Factor 0.53 o .047 a la parte exenta 29 LISR	No 27 XI 7° párrafo LISR	No 27 XI último párrafo LISR
* El artículo 27 fracción XI séptimo párrafo de la LISR menciona que no se consideran para el promedio aritmético, primas de seguros de vida y de gastos médicos, lo cual se puede interpretar como cualquiera de las dos opciones siguientes:				
No se consideran para el promedio aritmético:				
1) Las primas de seguros de vida y primas seguros de gastos médicos				
2) Las primas de seguros de vida y gastos médicos				
En la primera opción no se incluirán a los gastos médicos en el promedio				
En la segunda opción no se incluirán a las primas de seguros de gastos médicos en el promedio				
De una manera conservadora se consideraron todos los conceptos para el promedio				
Cuando las prestaciones de Previsión Social excedan del promedio aritmético o de las diez veces de salario mínimo mencionadas con anterioridad, las prestaciones excedentes sólo serán deducibles cuando el contribuyente cubra por cuenta del trabajador el impuesto que corresponda a dicho excedente, considerándose el importe de dicho impuesto como ingreso para el trabajador por el mismo concepto y efectué asimismo las retenciones correspondientes al art. 43-A				

Fuente: El ABC Fiscal de los sueldos y salarios 2015. Martínez Gutiérrez Javier.

Los conceptos antes mencionados se encuentran en el artículo 93 que nos fija los montos y supuestos para efectos de considerar si la determinación de montos por esos términos son gravados o exentos en la fracción VIII de la LISR se desprende. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Tabla: 3 Conceptos de previsión social

PERCEPCIONES Y PRESTACIONES MAS COMUNES QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES	Afecta al ISR		Fundamento		Condiciones en caso de excepción
	SI	NO	Artículo	Concepto	
1. Alimentación gratuita		X	93 F-XXVI		
2. Alimentación onerosa		X	93 F-XXVI		
3. Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda		X	93 F-X		
4. Ayuda para pago de renta de habitación entregada directamente al trabajador	X		137 RISR		
5. Ayuda para pago de colegiaturas entregada directamente al trabajador		X			
6. Ayuda para gastos de gasolina, en efectivo	X		137 RISR		
7. Ayudas en general entregadas a terceras personas		X	93 F-VIII/IX		En este caso solo se consideran aquellas que se encuentren en el supuesto de la previsión social
8. Bonos o ayuda para transporte/reembolso de pasajes (Act 77/94)					Si se comprueba que se utilizó para fines propios del negocio, pagados con tarjeta de crédito o débito, o cheque nominativo de la empresa a favor del enajenante, o con vales de gasolina.
En forma de boleto		X	137 RISR		
En efectivo	X		137 RISR		
9 Ayudas para despensa en efectivo	X		93 F I/II		
10 Aportación patronal adicional al seguro de cesantía y vejez		X	93 - X		
11. Bonos o premios de antigüedad (Act 77/94)	X		95		
12. Bonos o premios de productividad	X				
13. Cuotas de seguro social que son absorbidas por el patrón		X			
14. Comisiones	X				
15. Compensaciones	X				
16. Compensaciones por retardo en entrega de casa habitación	X				
17. Destajos	X		94		
18. Días de descanso semanal trabajados		X	93 F-I/II		
19. Días de descanso obligatorio (días festivos) trabajados	X		93 F-I/II		
20. Despensa mediante vales, cupones o bonos		X	93 F-I/II		
21. Despensa que rebasen el 40% del salario mínimo general del D.F. por la parte excedente.)		X	93 F-I/II		
22. Fondo de ahorro cuando la aportación del patrón sea igual a la del trabajador		X	27 F-XI		
23. Fondo de ahorro cuando la aportación sea superior a la del trabajador, por la parte excedente	X		27 F-XI		
24. Fondo de ahorro cuando se constituye únicamente con la aportación patronal	X		27 F-XI		
25. Gastos para funerales		X	93 F-VI		
26. Gratificación de fin de año	X		93 F-XIV/XV		LIM. 30 MDIAS SMGAGT
27. Gratificaciones especiales	X				
28. Habitación proporcionada gratuitamente		X	93 F-X		
29. Habitación onerosa		X	93 F-X		

PERCEPCIONES Y PRESTACIONES MAS COMUNES QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES	Afecta al ISR		Fundamento		Condiciones en caso de excepción
	SI	NO	Artículo	Concepto	
30. Horas extras pactadas como tiempo fijo		X	93 F- I/II		TOPE 3 VECES 3 HORAS Y 50% HASTA 5 SMGAGC
31. Honorarios de los miembros del consejo de administración	X		94 F-III		
32. Honorarios del administrador único	X		94 F-III		
33. Honorarios profesionales con horario determinado	X		94 F-V		Aun cuando la ley no lo determina por la naturaleza del mismo, se considera que si debe ser gravado.
34. Honorarios profesionales cuyo pago es continuo	X		94 F-V		Aun cuando la ley no lo determina por la naturaleza del mismo, se considera que si debe ser gravado.
35. Honorarios de miembros del consejo de administración por puestos adicionales	X		94 F-III		
36. Honorarios de comisarios de sociedades	X		94 F-III		
37. Instrumentos de trabajo (uniformes, herramientas, botas, etc)		X	94 F-VII P-7		
38. Incapacidades temporales por RT, EG, MAT		X	93 F-VII		Como son pagados por Instituciones de Seguridad Social no forman parte de la nómina del patrón
39. Indemnización por retiro	X		93 F-XIII	LIM. 90 días SMGAGC	
40. Pensiones por riesgos o enfermedades profesionales		X	93 F-IV		Como son pagados por Instituciones de Seguridad Social no forman parte de la nómina del patrón
41. Pensiones por muerte del asegurado, recibida por cónyuge o concubina	X		93 F-IV	LIM. 9 días SMGAGC	Como son pagados por Instituciones de Seguridad Social no forman parte de la nómina del patrón
42. Pensiones por invalidez, vejez, o cesantía por edad avanzada	X		93 F-IV	LIM. 9 días SMGAGC	Como son pagados por Instituciones de Seguridad Social no forman parte de la nómina del patrón
43. Participación de los trabajadores en la utilidades de las empresas	X		93 F-XIV/XV	LIM. 15 días SMGAGC	
44. Participación de los gerentes en las utilidades de las empresas	X		94 F-III		
45. Premios por asistencia, que su importe no rebase 10% del total del salario base de cotización		X	93 F-I/II		
46. Premios por puntualidad, que su importe no rebase 10% del total del salario base de cotización		X	93 F-I/II		
47. Premios por producción	X				
48. Prima de vacaciones	X		93 F-XIV/XV	LIM. 15 DIAS SMGAGT	
49. Prima dominical	X		93 F-XIV/XV	LIM. 1 SMGAGT	

PERCEPCIONES Y PRESTACIONES MAS COMUNES QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES	Afecta al ISR		Fundamento		Condiciones en caso de excepción
	SI	NO	Artículo	Concepto	
50. Premios por asistencia que rebasen 10% del salario base de cotización, por la parte del excedente	X		93 F-I/II		
51. Premios por puntualidad que rebasen 10% del salario base de cotización, por la parte excedente	X		93 F-I/II		
52. Pago de vacaciones no disfrutadas	X				
53. Prima de antigüedad	X		93 F-XIII		
54. Propinas					
Si están pactadas					
Si son en efectivo					
55. Reembolso de gastos de gasolina		X	93 F-XVII		
56. Reembolso de gastos de viaje		X	93 F-XVII		Si se entrega el comprobante del gasto al patrón a su nombre
57. Gastos de automóvil		X	93 F-XVII		
58. Renta de automóvil propiedad del trabajador	X		137 RISR		
59. Salario ordinario	X		93 F-I/II		
60. Seguro de vida, invalidez, y gastos médicos (ACT 77/94)		X	93 F-VI		Si se entrega el comprobante del gasto al patrón a su nombre, y/o lo haya pagado directamente este último con cheque nominativo a favor del profesionista con retención de ISR en su caso.
61. Suplencias (ascensos temporales) por el excedente del salario del puesto suplido	X				
62. Sobresueldos	X		93 F-XVII		
63. Transporte de la empresa					
64. Vales de gasolina		X	93 F-XVII		
65. Viáticos no comprobados con cargos a gastos	X		93 F-XVII		
66. Viáticos comprobados		X	93 F-XVII		
67. Becas educacionales		X	93 F-VIII/X		
68. Uniformes deportivos		X	93 F-VIII/X		
69. Desayuno escolar		X	93 F-VIII/X		
70. Uniformes escolares		X	93 F-VIII/X		
71. Cultural y deportiva		X	93 F-VIII/X		

Fuente: El salario y sus contribuciones García Et. Al 2006.

2.3. LEY SEGURO SOCIAL.

Reconocer los derechos sociales en la actualidad han adquirido una gran importancia, el propósito de estas políticas nace de asegurar un bienestar para el trabajador y los integrantes de sus familias ya que deben de garantizar un bienestar mínimo eso sin la restricción de observar las condiciones económicas sociales la finalidad de la regulación de la seguridad social en México nace de la necesidad de lograr el bienestar social de la población.

De ahí se desprenden los siguientes artículos:

Artículo 2. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. (Congreso De La Unión, 2012)

De este artículo se infiere que los derechos otorgados en este, no hace distinción de persona, por tanto todos los individuos deben de contar con una prestación que garantice el derecho a la seguridad social así como el otorgamiento de una pensión.

Mientras que en el siguiente artículo establece las bases que habrán de considerarse para la determinación del salario base de cotización.

Artículo 27. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. 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;
- II.** El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo 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;
- 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.

Como puede observarse este artículo es muy similar al Artículo 84 de LFT.

Tabla 4. Aspectos de Integración para el IMSS.

ASPECTOS DE INTEGRACIÓN PARA IMSS		
Ahorro	Cantidad igual patrón y trabajador no integra	27 LSS Acuerdo 494/93
Despensa	40% del SMGDF no integra	27 LSS Acuerdo 495/93
PTU	No integra	27 LSS
Alimentación	Si es onerosa 20% SMDF no integra/De lo contrario integra 25% s/sdo. 8.33% por cada alimento	27, 32 LSS
Habitación	Si es onerosa 20% SMDF no integra/De los contrario integra 25% s/sdo.	27,32 LSS
Transporte	No instrumento como instrumento de trabajo	27 LSS Acuerdo 77/94
Instrumentos de Trabajo	No integra	27 LSS
Primas por seguros	No integra	Acuerdo 77/94
Premio asistencia	No integra 10% SBC	27 LSS
Premio de puntualidad	No integra 10% SBC	27 LSS
Otros premios o bonos	Integra	27 LSS 77/94
Horas Extras	Sin exceder límites LFT no integra	27 LSS
Propinas	Integra la de restaurantes que sean determinables/Las determinables no integran	Acuerdo 106/82 346 LFT
Cuota Obrera pagada por el patrón	No integra	Acuerdo 1899/82

Fuente: El ABC Fiscal de los Sueldos y Salarios 2015 Martínez Gutiérrez Javier.

Artículo 32. Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

2.4 Organismos reguladores

2.4.1. Secretaría del Trabajo y Previsión social.

Para dar cumplimiento a las disposiciones legales, se crean dependencias tales como la Secretaria Del Trabajo y Previsión Social, que emana del poder Ejecutivo Federal que tendrá por finalidad hacer cumplir lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Administración Pública, así como la Ley Federal Del Trabajo (http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/index.html).

Una de las funciones de las que se encarga dicha dependencia es la de fomentar y fortalecer una política laboral esto a partir de generar mejores empleos formales y de calidad, con prestaciones y derechos plenos de personas que se ubiquen en supuestos vulnerables esto a través de ser intermediarios y portavoz de los trabajadores ante una tercera persona llamada patrón.

Uno de los objetivos es ser la dependencia federal que contribuya a que más mexicanos se incorporen a una manera formal de trabajo decente y digno con mejores remuneraciones y prestaciones de ley. Esto con la finalidad de constituir una sociedad más igualitaria incluyente y con justicia social, con el objeto de armonizar la relación patrón-trabajador.

(http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/index.html, 2015).

2.4.2. Comisión de Seguridad Social del Congreso de la Unión

Comisión Legislativa: La Comisión de Seguridad Social aparece formalmente como una Comisión Ordinaria de la Cámara de Diputados a partir de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos en mayo de 1979. La nueva Ley Orgánica, aprobada en 1999, establece la creación de la Comisión de Salud y Seguridad Social, sin embargo, en el 2000 se reforma la Ley

para volver al esquema original que mantiene dos comisiones independientes, ya que, a pesar de tener elementos en común, sus respectivos ámbitos de acción están muy bien delimitados. No obstante, actualmente en la mayoría de los congresos estatales los asuntos de seguridad social son atendidos por la comisión de salud. (Unión, 2015)

Tabla 5. Evolución de la Comisión de Seguridad Social en la Cámara de Diputados

Evolución de la Comisión de Seguridad Social en la Cámara de Diputados	
Reglamento 1934 ^{1/}	Previsión social
Reforma (DOF, 16 de octubre de 1937) ^{2/}	Trabajo y Previsión social
Reforma (DOF, 26 de enero de 1940)	Previsión social
Reforma (DOF, 11 de diciembre de 1975)	Previsión social
Ley orgánica (DOF, 25 de mayo de 1979) ^{3/}	Seguridad Social
Reforma (DOF, 20 de julio de 1994)	Seguridad Social
Ley orgánica (DOF, 3 de Septiembre de 1999)	Salud y Seguridad Social
Reforma (DOF, 9 de octubre de 2000)	Seguridad Social
Reforma (DOF, 29 de septiembre de 2003)	Seguridad Social

1/Reglamento para el gobierno del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, marzo de 1934 Art. 66

2/Reforma derogada(DOF, 1 de noviembre de 1937), quedando el artículo en sus términos originales

3/Ley organiza del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos

Fuente:http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Eje_tematico/5_social.htm

La Seguridad Social, derecho de todos los trabajadores mexicanos y sus familias consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, representa un compromiso del Estado, como ente garante, y de la sociedad entre sí, precisamente como una expresión humana de solidaridad en el ocaso de la vida productiva, o ante una eventualidad que limite el desarrollo de las capacidades laborales de una persona y que le impiden valerse por sí misma.

La Seguridad Social, por su propia naturaleza, se erige en un pilar del crecimiento y desarrollo general de cualquier país; su oportuna y adecuada provisión es factor fundamental de cohesión política y social, asegurando una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias a través del acceso a la asistencia médica y el aseguramiento del ingreso en casos de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte (Diputados, 2015).

Nuestro sistema de Seguridad Social, surgido del movimiento revolucionario de 1910-1917, representa el principal mecanismo de redistribución de la riqueza, por lo que se constituye en un factor de equidad y combate a la pobreza. Las instituciones mexicanas encargadas de brindar tan importante derecho tienen la labor de garantizar a los trabajadores, a sus familiares derechohabientes y a la población en general un nivel mínimo de bienestar, que les permita llevar una vida con dignidad, corrigiendo así los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

Hoy la Seguridad Social atraviesa por difíciles momentos, la escasez de recursos presupuestales confluye con las transiciones demográfica y epidemiológica, y a la vez es producto de éstas; a ello se suma una mayor esperanza de vida y, por supuesto, de vida productiva, que inexorablemente se relaciona de manera negativa con la cada vez más baja oferta laboral, el crecimiento desmesurado del empleo informal y la caída del ingreso real,

problemáticas todas que habremos de enfrentar en el futuro inmediato como parte de un análisis integral.

La Comisión de Seguridad Social reitera su compromiso de coadyuvar en el fortalecimiento de las Instituciones de la Seguridad Social, garantes del bienestar y comprometidas con el pueblo mexicano, con los trabajadores.

Habremos, a lo largo de esta LX Legislatura, de conducir nuestros trabajos con la firme idea de mejorar la Seguridad Social de nuestro país, privilegiando el diálogo, el debate propositivo y el acuerdo que permitan construir un México más fuerte, solidario y equitativo, pugnando siempre por el respeto irrestricto de las conquistas laborales de los trabajadores y los principios rectores de la Seguridad Social: Universalidad, Solidaridad, Equidad, Integridad, Igualdad y Unidad. (Unión, 2015).

2.5. INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PUBLICOS.

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP) es una federación fundada en 1923, que se conforma de 60 colegios de profesionistas que agrupan a más de 20 mil contadores públicos asociados en todo el país.

Es un organismo eminentemente social que persigue como propósito primordial atender a las necesidades profesionales y humanas de sus miembros, para así elevar su calidad y preservar los valores que han orientado la práctica de la carrera de contador público.

Es una institución normativa, puesto que de ella han emanado disposiciones como el código de ética profesional, que establece las reglas de

conducta que todo asociado debe cumplir para ser considerado parte de esta institución.

Durante más de 30 años fue el cuerpo normativo en principios de contabilidad generalmente aceptados, y ahora ha delegado esta función en el organismo independiente Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas de Información Financiera (CINIF).

Desde hace más de 20 años estableció un programa de educación profesional continua, que ha servido como base para que desde 1998 se haya creado la certificación profesional del contador público. Es la primera institución en México que en el año 2005 recibió el certificado de idoneidad para actuar como entidad certificadora por parte de la Secretaría de Educación Pública.

Este organismo emite la normatividad relativa al trabajo del auditor independiente, normas que son utilizadas en diversos países además de México. En un entorno global el IMCP pertenece al organismo regional AIC (Asociación Interamericana de Contabilidad), que agrupa a la profesión de toda América, y al organismo mundial IFAC (International Federation of Accountants).

La máxima autoridad del IMCP reside en la Asamblea General de Socios, conformada por todos los contadores asociados a alguno de los colegios federados que forman parte del IMCP. El órgano de gobierno lo constituye la Junta de Gobierno integrada por el Comité Ejecutivo Nacional y los Presidentes de los 60 colegios federados (<http://imcp.org.mx/>).

Se concluye que este capítulo sustenta y nos da los lineamientos a seguir que servirán de base para el análisis que se realizará en el siguiente capítulo, ya que en este apartado se realiza una explicación sobre las bases gravables y las bases de cotización que se desean medir.

El concepto de Previsión Social, se entiende que la finalidad de su creación es para prever y atender necesidades futuras de las personas de un grupo o sociedad de ahí que sea social, y como en su definición contingencias presentes o futuras, esto con el afán de mejorar la calidad de vida de los individuos, este concepto no debería de estar ligado con las prestaciones que el patrón otorga a los trabajadores, sin embargo los toques de integración e ingresos gravados limitan el otorgamiento de dichos conceptos.

CAPÍTULO III. INVESTIGACIÓN DE CAMPO PARA LA HOMOLOGACIÓN DE LAS BASES DE LA PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DE LISR Y LSS.

Como introducción a este capítulo, una vez finalizada la revisión y análisis a los antecedentes, la evolución, el contexto actual, el estado del arte así como el marco teórico de las Bases gravables de la Previsión Social, el siguiente paso es desarrollar el marco metodológico en el cual se identificará la naturaleza de la investigación, el diseño de la misma, la relación de los objetivos con la hipótesis y la operacionalización de las variables. Asimismo, se desarrollará la investigación de campo utilizando la técnica de la entrevista de tipo estructurada, con un enfoque no probabilístico y no experimental, que dará validación a las variables que fueron propuestas en el protocolo al inicio de este trabajo y con la aplicación del instrumento de trabajo se podrá plantear una propuesta. Con el análisis de las bases gravables y de cotización se podrá ver la pertinencia de reformas los artículos en cuestión, así como el impacto financiero que originaría dichos cambios a la legislación.

3.1 Diseño de la Metodología de Investigación de Campo

Para la elaboración de este trabajo de tesis, se realizará, por un lado, una investigación descriptiva – cuantitativa porque se examinarán y cuantificarán los conceptos de la Previsión Social que se pretenden homologar, utilizando para esto la técnica documental, ya que vamos a consultar diversas legislaciones.

Por su parte, los métodos que se emplearán son el analítico y el deductivo, porque se analizarán las bases gravables y bases de cotización que integran las

prestaciones derivadas de una relación laboral, partiendo de una generalidad para obtener resultados en cuanto a las cargas laborales.

Por otro lado, el presente trabajo, de acuerdo con los objetivos planteados, también se diseñó con un tipo de investigación de campo apoyada en la técnica de la entrevista.

Una investigación documental de carácter analítico porque; se revisará diferentes posturas de legislaciones vigentes y legislaciones que están por ser aprobadas, lo cual da origen a este trabajo de investigación.

Lo anterior obedece a que se pretende analizar la homologación de la Previsión Social en cuanto a la iniciativa de ley para reformar los artículos 27 y 32 de LSS, que se relacionan con las bases gravables (LISR) y salario base de cotización (LSS), derivados de una relación laboral, que conduzca a una mejor toma de decisiones de las empresas, para determinar su costo laboral, tal como se señala en el objetivo general.

Entendiendo a la investigación como el conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos, que aplicamos para el estudio de un fenómeno particular, (Hernández, 2006) para el estudio planteado se propone una investigación de campo con enfoque cuantitativo.

El enfoque cuantitativo considera la recolección de datos para la demostración de la hipótesis, manejando como base la medición, a través del sistema numérico y la estadística para el análisis de la información buscando establecer patrones de comportamiento que ayuden a probar la hipótesis planteada.

Por último, la investigación cuantitativa da la oportunidad de generalizar los resultados más ampliamente, lo cual permite tener el control sobre los fenómenos estudiados, así como su conteo y la magnitud de éstos, lo que nos permite tener un enfoque sobre puntos específicos del fenómeno y nos facilita comparar resultados entre estudios similares.

3.2 La Hipótesis y la Operacionalización de las Variables

3.2.1 La Hipótesis

Entendiendo por hipótesis lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones. Las hipótesis pueden no ser verdaderas, por ello necesitan comprobarse con hechos, pero el investigador al formularlas no puede asegurar que vayan a comprobarse.

Así mismo Sampieri menciona que dentro de la investigación científica, las hipótesis son proposiciones tentativas acerca de las relaciones entre dos o más variables y se apoyan en conocimientos organizados y sistematizados.

Pueden ser más o menos precisas, involucrar a dos o más variables, pero en cualquier caso estas son proposiciones sujetas a comprobación empírica, a verificación en la realidad. (Sampieri, 2010)

Por tanto, al ser la respuesta inicial a nuestra pregunta de investigación que en adelante se verificará para comprobarse con los datos recabados, se determina para la presente investigación la siguiente hipótesis:

El análisis de la homologación de la Previsión Social, de la iniciativa de ley para reformar los artículos 27 y 32 de la Ley del Seguro Social, conducirá a una mejor toma de decisiones para las empresas y a determinar su costo laboral.

Conforme a Sampieri, las hipótesis causales se definen como proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables y la manera en que se manifiestan; (Hernández S. Et. Al , 2006) para nuestro caso de estudio, se establecerá como una Hipótesis causal multivariada, al considerar una relación entre una variable independiente y varias dependientes.

3.2.2 Las Variables

Las variables son una propiedad que puede variar (adquirir diversos valores) cuya variación es susceptible de medirse (Hernández S. Et. Al , 2006).

Por lo anterior, las variables cuyas propiedades son susceptibles de medirse y observarse para Señalar los impactos que tendrían los conceptos de Previsión Social en materia de Seguridad Social e Impuesto Sobre la Renta son las siguientes:

Variable Independiente

Homologación de la previsión social.

Variables Dependientes

Analizar las bases gravables y de cotización, ingresos gravados, ingresos exentos, relación laboral, salarios, prestaciones que se otorgan a los trabajadores, límites de exención y topes de integración , Ley del Seguro Social, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley Federal del Trabajo.

Tomando en cuenta que la hipótesis quedó definida como causal multivariada, se considera una investigación no experimental con un diseño transeccional correlacional-causal.

Definida como una investigación no experimental al plantear que se realiza sin hacer variar en forma intencional las variables independientes para observar su efecto sobre la variable dependiente, de tal forma que los fenómenos se observan tal como se desarrollan en su contexto natural para ser analizados. Son fenómenos ya existentes y las variables independientes existen sin posibilidad de manipularlas.

Establecido como un diseño transeccional correlacional-causal, conforme a Sampieri, donde se describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa – efecto. (Hernández S. Et. Al , 2006)

3.2.3 Operacionalización de las Variables

El proceso de medición se realiza básicamente a partir de la operacionalización de las variables. A través de ésta se pasa de un concepto teórico, que se plantea en el problema de investigación y que es difícil de medir en la realidad directamente, hasta un concepto empírico, transformado por la investigación de campo para poder cuantificarlo en la realidad.

Las variables complejas requieren de instancias intermedias y el identificar las dimensiones o sub variables para aterrizarlas en indicadores hacen un recorrido que va de lo general a lo particular, del plano teórico al plano empíricamente contrastable. Esto es, se identificarán las dimensiones de las variables planteadas en el presente trabajo de investigación para poder ser contrastadas empíricamente en indicadores, que no son otra cosa que parámetros

que contribuyen a ubicar la situación en la que se halla la problemática a estudiar, la cual en resumen consiste en:

La carga fiscal y el costo laboral forman una parte muy importante para los patrones y los trabajadores dentro de estos conceptos se encuentra la previsión social atendiendo a que ambos refieren diferentes conceptos que se consideran para la determinación de los impuestos, y las aportaciones de seguridad social. Con base en esto tenemos que existe un sistema complejo y difícil para los contribuyentes, ya que hay distintas bases gravables para un solo concepto y que a su vez complican el cálculo y la fiscalización en la determinación de ambas contribuciones; por otra parte existen patrones que se aprovechan de la diferencia entre ambas bases gravables para reducir su carga de Seguridad Social, reportando una nómina mayor para deducir su propia base gravable ya que los diversos componentes de los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado son deducibles para los patrones.

A continuación se presenta la matriz de la operacionalización de las variables:

Tabla 6. Operacionalización de las variables.

Título	Análisis de la homologación de la Previsión Social LISR y LSS
Hipótesis	La homologación de la Previsión Social, en la iniciativa a la reforma a los artículos 27 y 32 de la Ley del Seguro Social, afecta la toma de decisiones para las empresas y a su costo.
Variable I	Homologación de la Previsión Social.
Variab D	Afecta la toma de decisiones para las empresas y a su costo.

Eje	Variable D	Dimensión	Indicador	Ítem
1	Base gravable	Impuestos Sobre la Renta	Impuesto retenido derivados de una	1, 11 y 12
2	Base de cotización	Cuotas Obrero patronales	Aportaciones de seguridad social	3,12,15 y 16
3	Ingresos gravados	Impuesto Sobre la renta	Medir el impuesto sobre la renta	2, 12, y 15
4	Ingresos exentos	Impuesto Sobre la renta	Medir las prestaciones que no causan impuesto sobre la renta	2 y 9
5	Relación laboral	Contratos, Retribución	Tipos de contratos	4
6	Salarios	Tipos de Salarios Base de Cotización	Ser el necesario para cubrir necesidades básicas.	5 y 6
7	Prestaciones de Previsión Social	Fondo de Ahorro Vales de Despensa Premios de Puntualidad y Asistencia	Satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras en beneficio de los trabajadores	7, 8, 13 y 14
8	Límites de exenciones	Impuesto Sobre la Renta	Que monto no causa impuestos	2
9	Topes de Integración	Aportaciones de Seguridad Social	Que monto no integran al salario	10

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Procedimiento de la Recolección de datos.

3.3.1 La Entrevista

La entrevista según Sampieri (Hernández S. Et. Al , 2006) es un acercamiento con lo cualitativo en forma íntima, flexible y abierta, esto es, es una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados).

Las entrevistas se dividen en estructuradas, semiestructuradas o no estructuradas, por consiguiente, dado el enfoque que se le da a la investigación se optó por una entrevista estructurada, la cual básicamente consiste en que el entrevistador realice su labor basándose en una guía de preguntas específicas y se sujete exclusivamente a ésta, es decir, el instrumento prescribe qué ítems se preguntarán y en qué orden.

Por consiguiente, la técnica de la entrevista se realizará a través de la aplicación de un instrumento de medición denominado guión de preguntas, previo a esto, es necesario identificar a la población y muestra a observar.

3.3.2. Población y Muestra.

a. Población

Si se considera que población es el conjunto de todos los elementos de estudio que cumplen con una serie de especificaciones determinadas, la población que se identifica es la siguiente:

- Despacho de Contadores Públicos.
- Colegio de Contadores Públicos del Estado de Puebla.
- Estudiantes de Posgrados de la Maestría en Contribuciones.

b. Muestra

La selección para la aplicación del instrumento de medición dentro de la unidad de análisis es la muestra no probabilística, ya que la elección los elementos no depende de probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación. Asimismo, se contempla que es transeccional o transversal, ya que se recolectan datos en un solo momento, esto es, en un tiempo único (Hernández S. Et. Al , 2006).

Por lo anterior, para determinar la muestra se determina el número de individuos que conforman la población:

Tabla. 7 Características cualitativas del entrevistado

Unidad de análisis	Características cualitativas Perfil del Entrevistado	Población
Despacho de Contadores Públicos	Los contadores entrevistados son responsables del área de nóminas e IMSS de los despacho de renombre.	24
Colegio de Contadores Públicos del Estado de Puebla.	Por ser miembro de un Colegio de Contadores especializados en la materia de seguridad social.	1
Estudiantes de Posgrados de la Maestría en Contribuciones	Contadores que se ven inmersos en los temas de actualidad de la Faculta de Contaduría Pública,	40
Total		65

Fuente: Elaboración propia

Prueba no probabilística. Para explicar así como que es un perfil. Para llegar a la población.

$$\frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))}$$

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE UNA MUESTRA

ERROR	5.0%
TAMAÑO POBLACIÓN	65
NIVEL DE CONFIANZA	80%
TAMAÑO DE LA MUESTRA =	47

3.4 Instrumento de Medición

El instrumento seleccionado es el guión de la entrevista, el cual nos permite recabar información para medir las variables establecidas para la elaboración de la propuesta.

El guión de la entrevista es uno de los instrumentos más utilizados, está formado por una serie de preguntas relacionadas con las variables que se desean medir, mismas que son congruentes con el planteamiento del problema y la hipótesis propuesta.

En el diseño de la entrevista se optó por el uso de preguntas abiertas y cerradas, las cuales están categorizadas o contienen repuestas previamente

establecidas o delimitadas, éstas pueden incluir sólo dos posibilidades de respuesta o varias, este diseño nos facilita la codificación y análisis de las respuestas.

Retomando el apartado 3.3.3 denominado “Operacionalización de las variables”, con la identificación de las variables, dimensiones e indicadores se elabora la matriz que permitirá construir los ejes e ítems del instrumento de medición, tal como se identifica en la siguiente matriz. (Ver tabla 4).



Instrumento de Medición.

A continuación mostramos el instrumento de medición que se utiliza para obtener la información que se requiere para realizar el análisis del tema objeto de esta investigación.

El presente Instrumento de medición utilizará como herramienta, la entrevista, diseñada con fines académicos y científicos, para el proyecto de tesis titulado. **“ANÁLISIS DE LA HOMOLOGACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL LISR Y LSS”**.

Cuenta con 10 ejes estructurados de la siguiente manera:

Eje 1. Datos del entrevistado. En este eje se obtiene información general del entrevistado, que servirá en adelante para plantear estrategias con base en el tipo de población, edad, género y ocupación.

Lugar de la entrevista:_____ Hora de la entrevista:_____

Nombre del entrevistado:_____ Sexo H: ____ M: ____

Edad:_____

Profesión:_____

Nombre de la compañía:_____

Puesto que ocupa dentro de la compañía:_____

Eje 2. Base Gravable.

1.-¿ Ha escuchado hablar sobre la iniciativa de ley que existe en el Congreso de la Unión para reformar los Arts. 27 y 32 de LSS, sobre la homologación de las bases con ISR?

(Si, No, ¿por qué? o no aplica)

2.- ¿Qué más deberíamos saber sobre la homologación de las bases de la LISR y la LSS?

3.- La Homologación de las bases gravables y de cotización. ¿Será proporcional y equitativa de acuerdo con la iniciativa de ley como para los patrones como para los trabajadores?

(Si, No, ¿por qué? o no aplica)

Eje 3. Base de Cotización.

4.-¿Cuáles son los conceptos que integran al Salario Base de Cotización?

5.- ¿Considera usted que la iniciativa sea más recaudatoria?

(Si, No, ¿por qué? o no aplica)

6.-¿Considera que la PTU debería integrarse al Salario para efectos de IMSS?

(Si, No, ¿por qué? o no aplica)

Eje 4. Ingresos Gravados.

7.- ¿Cuáles son los conceptos que integran la base para ISR en Previsión Social?

Eje 5. Ingresos Exentos.

8.- ¿Considera usted que los límites de exención para ISR son equitativos en relación al total de los ingresos?

(Si, No, ¿por qué? o no aplica)

Eje 6. Relación laboral.

9.- ¿Cuáles son los tipos de contratos derivados de una relación laboral?

Eje 7. Salarios.

10.- ¿Conoce los tipos de salarios que existen derivados de una relación laboral conforme a la LFT?

11.- ¿Cuáles son los tipos de salarios base de cotización según la LSS?

Eje 8. Prestaciones de Previsión Social.

12.- ¿Considera usted que la retribución derivada de una relación laboral se verá beneficiada o afectada con dicha reforma?

(Si, No, ¿por qué? o no aplica)

13.- ¿Considera usted que los conceptos de Previsión Social realmente satisfacen contingencias presentes o futuras?

(Si, No, ¿por qué? o no aplica)

14.- De darse la reforma a los artículos 27 y 32 de la LSS, ¿Cuáles cree que sean los beneficios tanto para el patrón como para el trabajador?

15.- Desde el punto de vista de la naturaleza de las Contribuciones. ¿Cree usted que pueda llegarse a dar dicha homologación de las bases con respecto de la Previsión Social?

(Si, No, ¿por qué? o no aplica)

Eje 9. Límites de exenciones.

Este eje se contesta con el eje 5

Eje 10. Topes de Integración.

16.- ¿Considera usted que los topes de integración de los salarios restringen las prestaciones a los trabajadores?

(Si, No, ¿por qué? o no aplica)

Nota: La información que usted proporcione es estrictamente confidencial, este instrumento será utilizado únicamente para los fines antes mencionados.

La investigación de campo nos servirá para poder medir las variables que se plantearon en el comienzo del objeto de estudio, se recabo mediante el instrumento de la entrevista a través de un guión de entrevista, el cual fue enfocado a un cierto sector de la población de contadores públicos, más especializados en el área de nóminas, sobre todo que manejan conceptos de previsión y los cuales están inmersos en el tema de cálculos derivados de una relación personal subordinada, lo cual incluye cálculos que originan un Impuesto Sobre la Renta, así como la determinación de la cuotas obrero-patronales. Esta investigación nos arroja resultados que serán interpretados en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos a través del instrumento de medición aplicado a Contadores especializados en área de Nóminas y Seguridad Social, además de que se considera a los futuros maestros de la Maestría en Contribuciones específicamente de la generación Otoño 2013, los cuales se analizan con un método que va de lo general a lo particular. El análisis parte de la sistematización de los datos por eje, para lo cual se elabora un modelo de codificación y tabulación de la información obtenida en los ítems. Posteriormente los resultados se reflejan mediante el diseño de tablas con las frecuencias absolutas y relativas, las cuales se representan gráficamente para su interpretación. Finalmente, se elabora para el análisis final de los resultados una serie de matrices que se apoyan en la herramienta denominada Árbol de Problemas para la generación de estrategias, mismas que apoyarán el desarrollo de la propuesta.

4.1 Sistematización de la Información

Para iniciar a procesar la información obtenida en el instrumento de medición aplicado a Contadores Públicos, es necesario organizar la masa de datos y esto se realiza a través del diseño de una matriz de tabulación de respuestas y codificación de las mismas, con la finalidad de que estos permitan, primeramente, cuantificar los resultados y, posteriormente, prepararlos para un análisis cualitativo.

4.1.1 Matriz de codificación de los datos.

El instrumento de medición ver esquema No.1 se aplicó a 47 personas entrevistadas, estructurado en 10 ejes y con un total de 16 ítems.

Una vez aplicado el instrumento se realizó la asignación de números a las modalidades observadas o registradas de las variables que constituyen la base de datos, esto es, se transformó mediante las reglas de un código la formulación de las respuestas obtenidas por ítem en un mensaje de carácter cuantitativo, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 8. Matriz de codificación de respuestas

Matriz de codificación de respuestas				
P1	Si=1	No=2	PQ=3	NA=4
P2	A	A	A	A
P3	Si=1	No=2	PQ=3	NA=4
P4	A	A	A	A
P5	Si=1	No=2	PQ=3	NA=4
P6	Si=1	No=2	PQ=3	NA=4
P7	A	A	A	A
P8	Si=1	No=2	PQ=3	NA=4
P9	A	A	A	A
P10	A	A	A	A
P11	A	A	A	A
P12	Si=1	No=2	PQ=3	NA=4
P13	Si=1	No=2	PQ=3	NA=4
P14	A	A	A	A
P15	Si=1	No=2	PQ=3	NA=4
P16	Si=1	No=2	PQ=3	NA=4

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del instrumento de medición guion de entrevista.

En la tabla se encuentra que el eje de las X son los valores que se le han a cada uno de los ítems. Mientras que por el eje de las Y nos encontramos los ítems que se aplicaron a un determinado número de entrevistados.

4.1.2 Matriz de tabulación de los datos.

Una vez que se han asignado los códigos a las respuestas obtenidas se procede a tabular los datos, esto es, a través de un mecanismo de ordenamiento y concentración de datos por tablas, permitirá facilitar la interpretación o toma de decisiones sobre el problema planteado.

A continuación se muestra la tabla 8 donde se reflejan los resultados obtenidos del instrumento de medición, cabe señalar que sólo se ilustraran 16 encuestas de las 47 aplicadas.

En la siguiente tabla se puede distinguir en el eje de las X el cual se considera como las preguntas que se realizaron, y en el eje de las Y son el número de personas entrevistadas, así como los valores que se le asignaron anteriormente a las respuestas. Por tal motivo las respuestas en la siguiente tabla ya fueron codificadas.

Tabla 9. Matriz de tabulación de respuestas

Matriz de tabulación de respuestas																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
E 1	1	A	2	A	1	2	A	2	A	A	A	1	1	A	2	2
E 2	2	A	2	A	1	2	A	2	A	A	A	1	1	A	2	2
E 3	1	A	1	A	1	1	A	1	A	A	A	2	2	A	1	1
E 4	2	A	2	A	1	2	A	2	A	A	A	1	1	A	1	1
E 5	1	A	1	A	1	1	A	1	A	A	A	1	1	A	1	1
E 6	1	A	2	A	2	2	A	2	A	A	A	1	2	A	1	1
E 7	2	A	2	A	1	2	A	2	A	A	A	2	2	A	2	1
E 8	1	A	2	A	2	2	A	2	A	A	A	1	2	A	1	1
E 9	1	A	4	A	4	2	A	2	A	A	A	4	2	A	4	1
E 10	1	A	2	A	1	2	A	2	A	A	A	3	2	A	1	1
E 11	1	A	2	A	1	2	A	2	A	A	A	3	2	A	1	1
E 12	2	A	2	A	1	2	A	2	A	A	A	1	2	A	1	1
E 13	2	A	2	A	2	2	A	4	A	A	A	4	2	A	3	3
E 14	2	A	2	A	2	1	A	1	A	A	A	2	2	A	1	2
E 15	1	A	2	A	1	2	A	1	A	A	A	2	2	A	1	1
E 16	1	A	2	A	1	1	A	2	A	A	A	1	2	A	2	1
E 17	1	A	2	A	2	1	A	2	A	A	A	1	2	A	1	1
E 18	1	A	1	A	1	2	A	1	A	A	A	1	2	A	1	2
E 19	1	A	2	A	1	2	A	2	A	A	A	1	1	A	1	1
E 20	2	A	2	A	2	2	A	2	A	A	A	2	2	A	2	1
E 21	1	A	1	A	1	2	A	1	A	A	A	3	1	A	1	2
E 22	1	A	1	A	1	2	A	1	A	A	A	1	1	A	1	2
E 23	1	A	1	A	1	2	A	2	A	A	A	1	1	A	1	1
E 24	2	A	2	A	1	2	A	2	A	A	A	2	4	A	1	2
E 25	1	A	4	A	2	2	A	2	A	A	A	4	2	A	2	2
E 26	1	A	2	A	2	2	A	2	A	A	A	1	1	A	2	4
E 27	2	A	1	A	1	2	A	1	A	A	A	4	2	A	2	2
E 28	1	A	2	A	2	2	A	2	A	A	A	1	2	A	2	2
E 29	2	A	2	A	1	1	A	2	A	A	A	4	2	A	1	2
E 30	1	A	2	A	2	2	A	2	A	A	A	2	2	A	2	1
E 31	2	A	2	A	1	2	A	1	A	A	A	2	2	A	1	1
E 32	2	A	4	A	4	2	A	1	A	A	A	4	1	A	4	1
E 33	1	A	1	A	1	2	A	2	A	A	A	2	2	A	2	1
E 34	1	A	2	A	1	1	A	2	A	A	A	1	1	A	2	2
E 35	2	A	4	A	2	2	A	4	A	A	A	1	1	A	1	1

E 36	2	A	1	A	1	2	A	2	A	A	A	1	2	A	1	1
E 37	1	A	2	A	1	2	A	2	A	A	A	1	2	A	1	1
E 38	1	A	1	A	1	2	A	2	A	A	A	1	2	A	1	1
E 39	2	A	2	A	2	2	A	2	A	A	A	1	2	A	1	1
E 40	1	A	2	A	1	2	A	2	A	A	A	4	2	A	1	1
E 41	1	A	4	A	1	2	A	2	A	A	A	1	2	A	1	1
E 42	4	A	4	A	4	4	4	4	A	A	A	4	4	A	4	4
E 43	1	A	1	A	1	2	A	2	A	A	A	1	2	A	1	1
E 44	1	A	2	A	1	1	A	2	A	A	A	1	2	A	4	1
E 45	2	A	2	A	1	3	A	2	A	A	A	1	1	A	2	1
E 46	1	A	2	A	1	2	A	2	A	A	A	1	2	A	2	1
E 47	1	A	2	A	1	2	A	2	A	A	A	2	1	A	1	2

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del instrumento de medición gui3n de entrevista.

4.2. Interpretaci3n de los resultados.

El proceso de indagaci3n es flexible y se mueve entre los eventos y su interpretaci3n, entre las respuestas y el desarrollo de la teor3a. Su prop3sito consiste en reconstruir la realidad tal como la observamos, esto es, a partir de la transcripci3n y compresi3n de los datos se da inicio al proceso de interpretaci3n de los datos.

A continuaci3n se muestran los resultados obtenidos por 3tem en la aplicaci3n del instrumento de medici3n, dirigido a una muestra representativa de 47 entrevistados que representan el 78.33% de la poblaci3n de 60 personas en la Facultad de Contadur3a P3blica de la Maestr3a en Contribuciones de la generaci3n Oto3o 2013.

4.2.1 Datos del Entrevistado

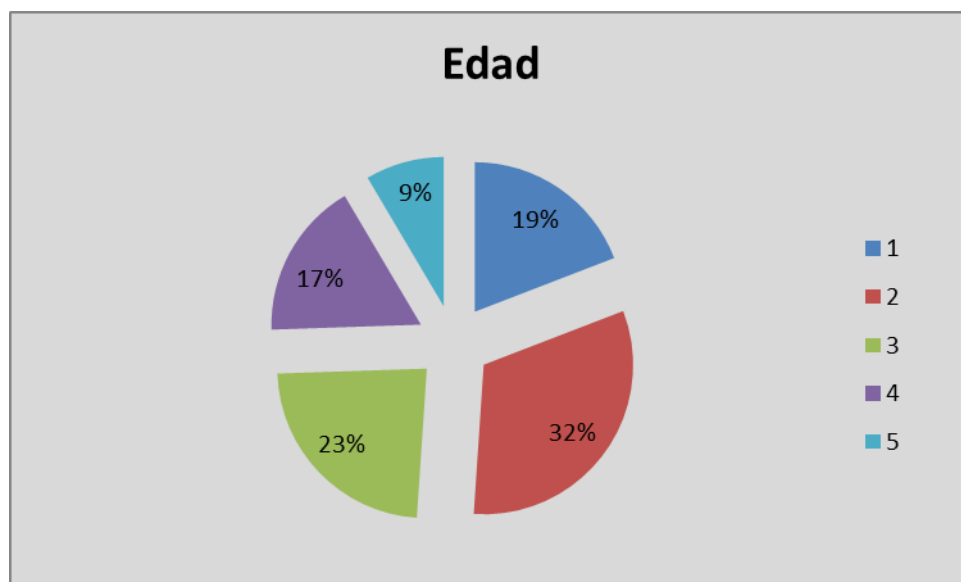
Eje 1. Datos del entrevistado.

Tabla 10 Edad.

Rangos de Edad		Frecuencia F	%
25	29	9	19%
30	34	15	32%
35	39	11	23%
40	44	8	17%
45	49	4	9%
Total entrevistados		47	100%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición guió n de la entrevista.

Gráfica 1. Edad.

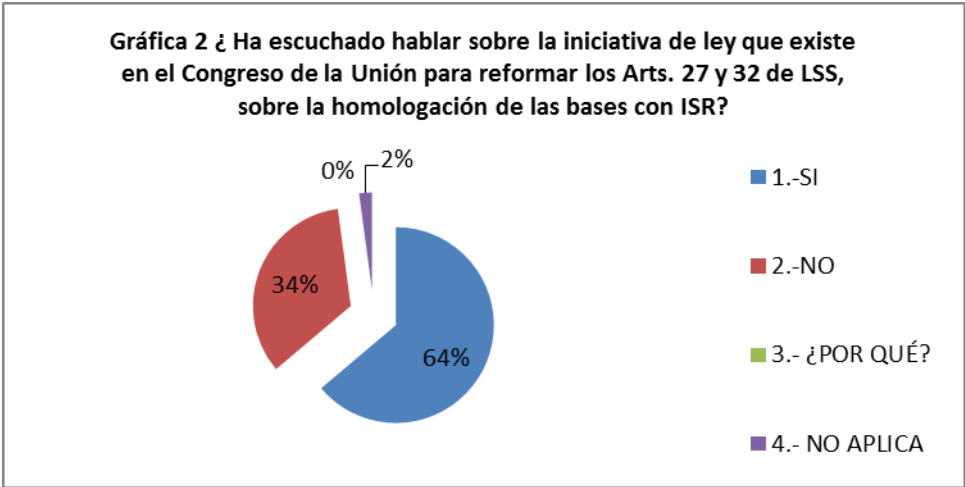


Fuente: Elaboración propia

Para el caso de la edad, se obtiene una mayor participación en la entrevista para personas de más de 30 años con un 32%, seguido de las personas de 35 a 39 años con un 23%, con una menor participación en el rango de edad de 45 a 49 con un 9% y una participación mínima en el rango de 40 a 44 con 17% de los todos los encuestados.

Información que apoyará en la generación del análisis de los ítems elaborados para este capítulo los cuales se graficaran e interpretaran.

4.2.2. Eje 2. Base Gravable.

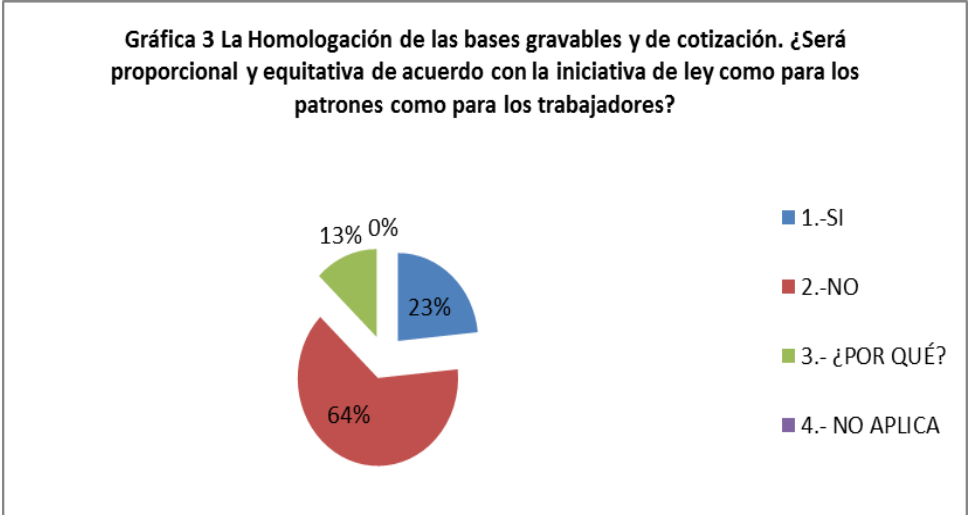


Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la entrevista.

El objetivo de estas gráficas es representar los resultados obtenidos derivados de aplicar el instrumento de medición lo cual nos indicara que tanto sabe nuestra muestra de población acerca del tema, y cuál será la mejor opción a seguir en el caso de ser aprobada dicha reforma.

En este contexto y derivado de la aplicación del dicho instrumento y muy específico en la pregunta del este eje, se puede notar que el 64% de la muestra

está enterado de la iniciativa que existe en el Congreso de la Unión, y esto se debe a que son personas que especialista en el área de nóminas o recursos humanos, esto mediante la difusión de por medios electrónicos, y el envío de capacitadoras en el tema, por medio de difusión en noticias fiscales, y en foros fiscales, además de que de alguna manera forma parte de la profesión que se ejerce, y como tal se debe de estar actualizado, sobre en este tema que es de suma importancia, algunas personas se enteraron de dicha iniciativa, como parte del estudio de la maestría en contribuciones, mientras que un 34% no estaba enterado del tema, y con una minoría del 2% que creen que esta reforma no aplicara. Cabe mencionar que esta iniciativa se encuentra en el Senado ya ha sido votada en la Cámara de Diputados y aprobada, solo espera que rumbo tomara y si se aprobara conforme al Dictamen que emitió la Cámara de Diputados.

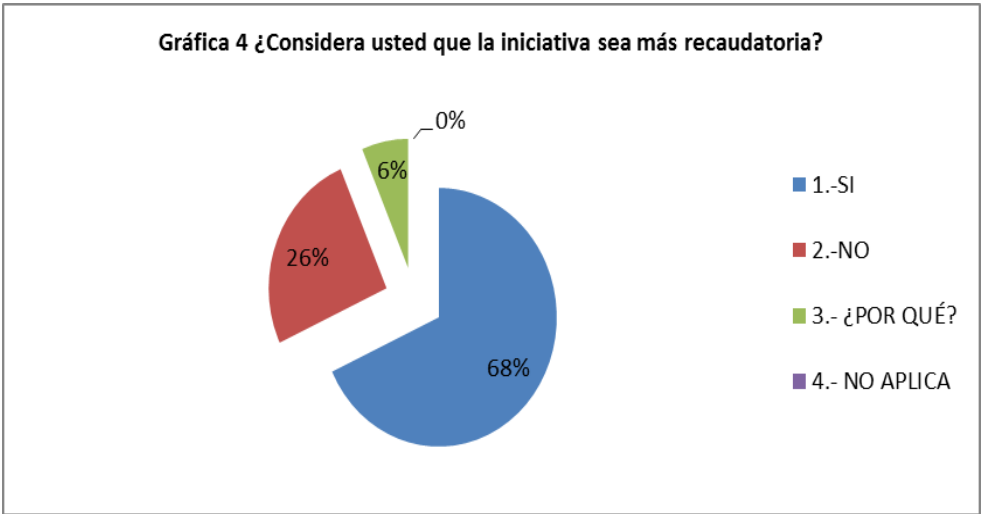


Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la entrevista.

En esta gráfica podemos darnos cuenta que el 64% de nuestra población en base a su experiencia no es para nada proporcional y mucho menos equitativa, con esto se comprueba que no se cumple con lo dispuesto en el Art. 31 fracción IV de nuestra Carta Magna, en que todos los mexicanos deben de contribuir de manera proporcional y equitativa, respecto de sus ingresos, en este gráfica se toma en cuenta que se verá disminuido el ingreso de los trabajadores, y por otro

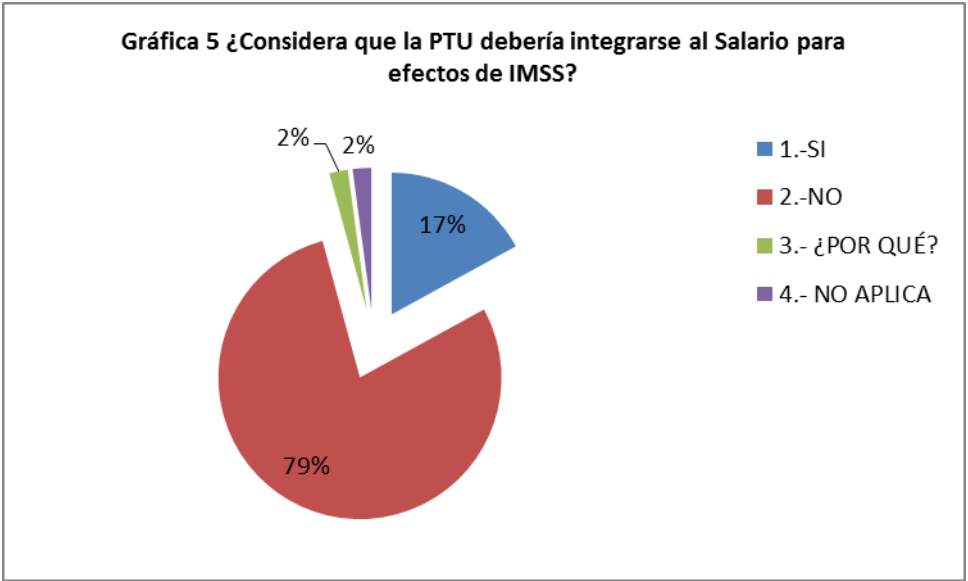
lado el patrón tendrá más carga administrativa al tener que erogar más por conceptos de cuotas obrero patronales. Y esto a la vez generara más obligaciones que derechos ya que la reforma influye en el aumento de nómina y pagos de seguridad social, ya desde el origen las tablas que sobre las cuales se rige el impuesto sobre los sueldos y salarios no es proporcional desde ese punto de vista no se está siendo equitativo, por tanto el trabajador es menor beneficiado, también tantas las cuotas que debe de pagar el patrón por dicha reforma será mayor, al mismo tiempo la retención que se le haga al trabajador será incrementado en base a los porcentajes que marque la ley, esto derivado de un incremento en el Salario Base de Cotización. Esta iniciativa es más recaudadora para el Instituto a cargo del patrón y en los porcentajes antes mencionados a los trabajadores respectivamente. Por otro lado un 23% de la población considera que si es proporcional y equitativa ya que se aplica una tabla en base a los ingresos, y se cree que de igual manera la aplicación de los porcentajes sobre los cuales se aplican las cuotas obrero patronales, se verá afectado de manera proporcional en base al incremento del salario.

4.2.3. Eje 3 Base de Cotización.



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la entrevista.

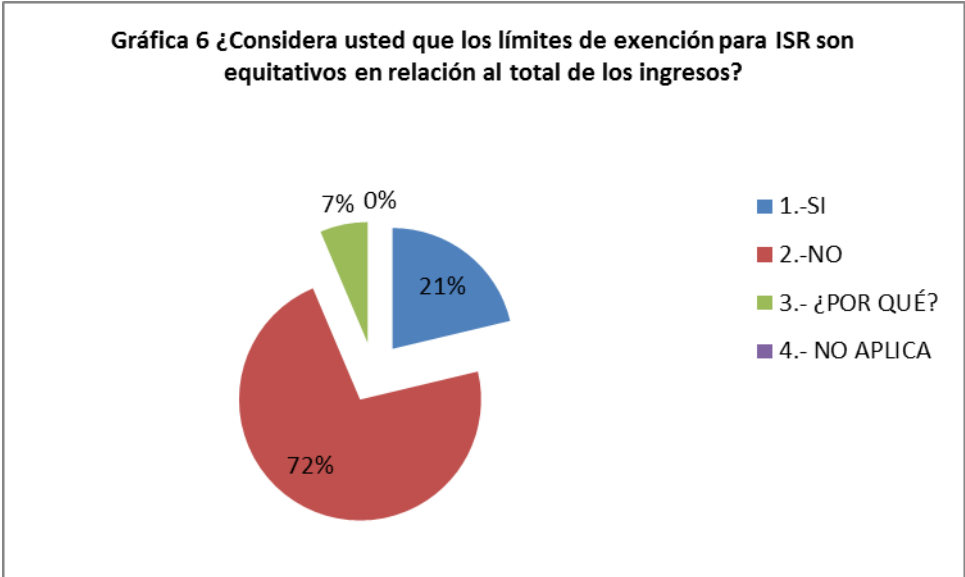
En esta gráfica nos podemos dar cuenta que el 68% de la población considera que la iniciativa de reforma que existe si es más recaudatoria ya que al incrementarse los salarios base de cotización generará más impuesto, sobre todo si se toma como base lo que dispone la Ley del Impuesto sobre la Renta, y como tal el objetivo de la iniciativa es ese homologar bases, se pretende aumentar la base tomando en cuenta conceptos que antes no eran considerados, de alguna manera se le estaba dando de alguna manera más beneficios al trabajador sin caer en el exceso de una retención por conceptos de seguridad social, se considera que esto podría generar a que los patrones acudan a otros medios llamados outsourcing, o que tomen algunas otras medidas como serian recortes de personal o en otro caso ajustar las prestaciones que otorguen los patrones a los trabajadores. También se puede apreciar que un 26% considera que no es recaudadora, ya que se piensa que todo es proporcional y va en relación con una de las preguntas realizadas en el eje 1, ya que si se cree que si es proporcional y equitativo, de igual manera se pensará que no es recaudadora.



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la entrevista.

En esta gráfica se podrá notar que un 79% de la muestra considera que la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas no debe de integrarse al Salario, todo en virtud de que la PTU es un derecho constitucional, no es un ingreso como tal, ya que es un derecho de los trabajadores, eso considerando que la naturaleza de la percepción y la determinación para otorgarla va en relación a un ejercicio fiscal anterior, y su cálculo va sobre días y salario percibido en un ejercicio inmediato anterior, además que si se habla de un ejercicio anterior, de origen al final del año cuando se provisiona, se está en el supuesto que es un concepto que ya genero un impuesto, y luego entonces cuando se le otorga a los trabajadores tener que gravar el excedente de 15 días, más bien debería de exentarse en su totalidad. Mientras que un 17% de la población considera que si debe de integrarse al salario, esto porque en realidad los trabajadores en el mes de mayo están percibiendo dinero un ingreso más por tal motivo se argumenta que si debe de integrarse al salario.

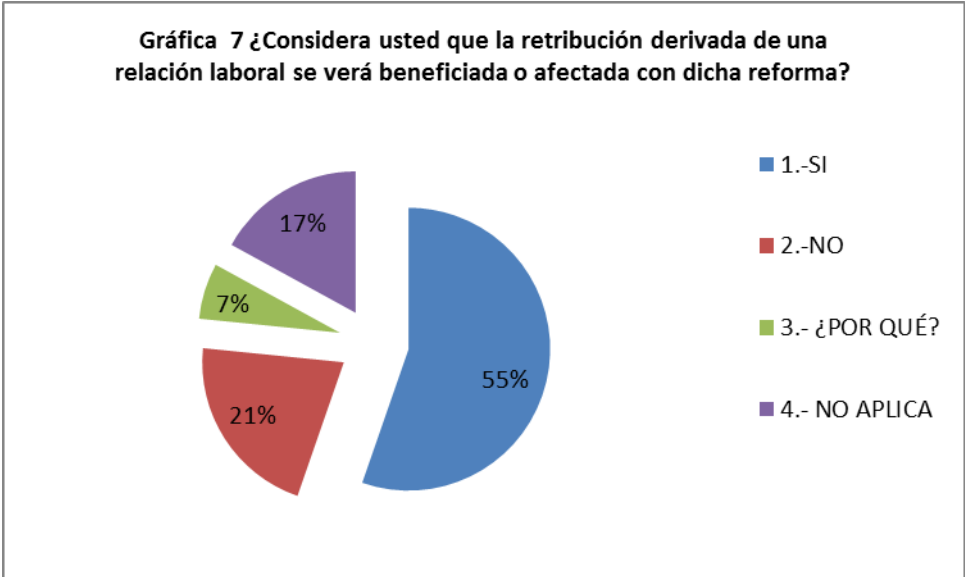
4.2.4 Eje 5 Ingresos Exentos.



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la entrevista.

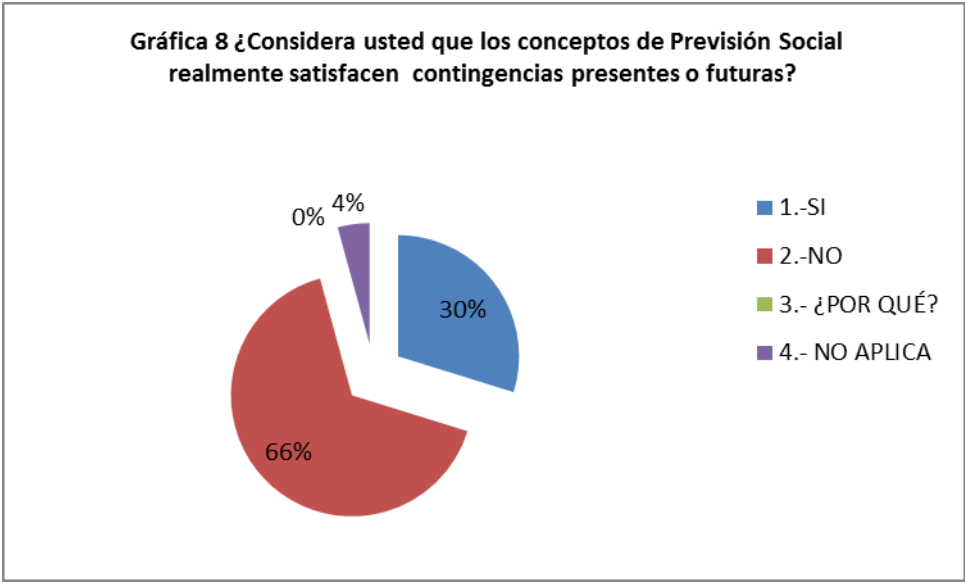
En esta gráfica se puede notar que el 72% de la población considera que los límites nos son equitativos en relación al total de los ingresos que perciben esto derivado de que ya de entrada la Ley pone limitantes para ciertos conceptos exentos y que no en todos los casos son beneficios para todos los trabajadores, además de que si se considera la deducibilidad de los patrones con respecto a los ingresos propios de la empresa, el patrón siempre vera la manera de pagar lo menos posible, o tratar de disminuir la base para pagar menos impuestos, es decir si el patrón logra cumplir con los requisitos que la misma ley establece podrá exentar el monto de los conceptos en su totalidad, pero para el mismo patrón (empresa) está limitada como tal la deducibilidad, y este concepto como tal el empleador tratara de regularlo para que no afecte a la empresa como tal. Por otro lado el 21% de la población considera que los límites de exención sin son equitativos en base a los ingresos, nótese que viene oscilando ese porcentaje con la población de los ítems anteriores.

4.2.5. Eje 8 Prestaciones de Previsión Social.



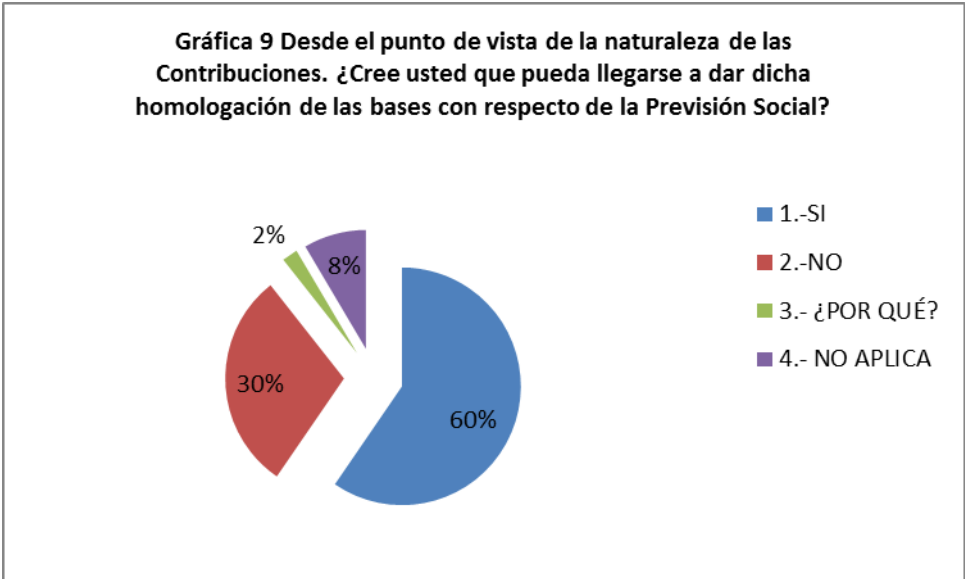
Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la entrevista.

En esta gráfica se observa que un 55% de la población considera que las retribuciones otorgadas a los trabajadores se verán afectadas ya que al homologar las bases el incremento en las bases de cotización serán mayores, y por ende el trabajador recibirá menor salario derivado de una retención mayor, lo cual generaría un decremento en la percepción neta de los trabajadores, llevando con esto la pérdida del valor adquisitivo del ingreso. Del mismo modo, al tratar de homologar y aumentar la base existe la posibilidad de que los patrones ya no quieran otorgar esas prestaciones a los trabajadores, por tal motivo se verá muy afectada la retribución de los trabajadores. Esto considerando que se otorguen prestaciones de previsión social, porque que si solo se otorga el sueldo como tal la retribución no se ve afectada, el efecto sería nulo. Por otra parte el 21% de la población considera que no se verá afectada, de igual manera se encuentra en el porcentaje mencionado en las gráficas anteriores.



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la entrevista.

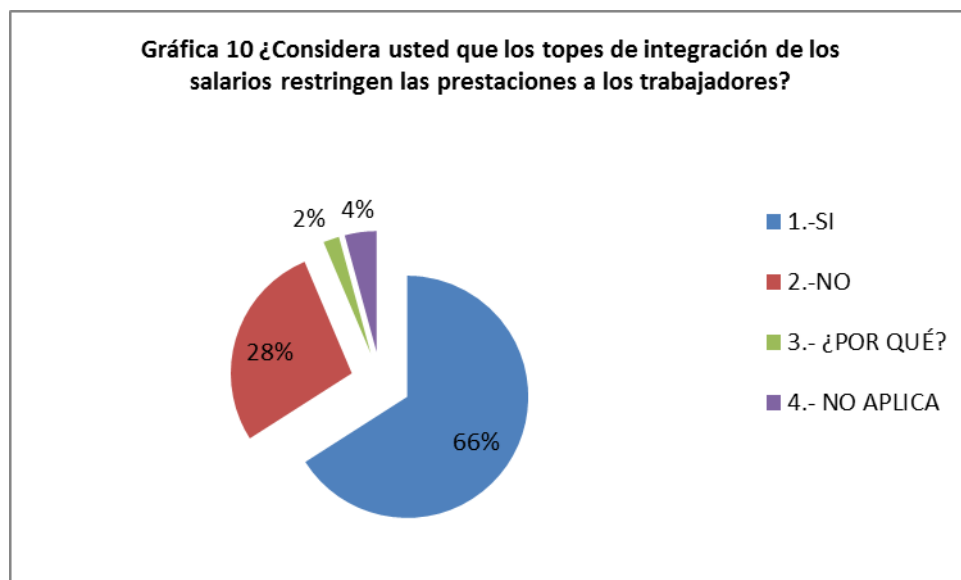
En esta gráfica se nota que el 66% de la población considera que el concepto de Previsión Social no satisface las necesidades futuras, hablando específicamente del Fondo de ahorro, si el trabajador tuviera una contingencia no podría usar ese fondo ya que la misma ley establece las condicionantes para no gravarlo y al mismo tiempo pueda el patrón deducirlos, por tal motivo si el trabajador lo necesitara no podría considerar esa “prestación” de entrada ya está condicionado, y tendría o podría hacer uso hasta la fecha estipulada, ahora bien si se consideran como necesidades futuras lo que puede ser una necesidad para un trabajador, podría no serlo para otro, las necesidades de las personas son distintas, hablando por ejemplo de personas que tienen hijos y los que no los tienen, ayuda para útiles o becas escolares pueden no ser necesidades para un tipo de trabajador específico. Realmente el concepto de Previsión Social es letra muerta. Por otra parte el 30% considera que si satisfacen necesidades presentes o futuras eso tomando en cuenta que realmente se apegará al concepto como tal.



Fuente: Elaboración propia en base al resultado de la entrevista.

En la gráfica se puede notar que el 60% de la población cree que si se llevara a cabo dicha reforma, ya que se considera como un ingreso para el gobierno, y el Instituto actualmente necesita mucho financiamiento, podría ser viable si se analizara profundamente todos y cada uno de los supuestos que se desean homologar para poder aplicar los mecanismos correctos, también se considera que si llevara a cabo dicha reforma ya que, quien toma la decisión será el Congreso, deben tomarse en cuenta definiciones, conceptos y criterios para que en verdad pueda llevarse a cabo la homologación, se dará si se da por hecho que lo único que busca la reforma es meramente recaudatoria. Puede notarse que un 30% considera que no se llevara a cabo dicha reforma, ya que no se está preparado para ese cambio en las leyes, primero deberán unificar criterios, revisar contratos de trabajo tanto individuales y colectivos, así como las prestaciones que se otorgan a los trabajadores. Aún existen muchas diferencias en cuanto a las bases, y las exenciones varían tendría que haber una interrelación en la información autoridades y patronos, debe de considerarse el impacto económico y social para trabajador y patrón, cabe mencionar que la iniciativa ya está aprobada, por los Diputados, sigue en discusión en el Senado, habría que ver como dictaminan al final.

4.2.6. Eje 10 Topes de Integración.



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la entrevista.

En esta gráfica se puede notar que un 66% de la población considera que si se ven restringidas las prestaciones que se otorgan a los trabajadores, se toma en cuenta que en México existen medianas y pequeñas empresas que difícilmente otorgan prestaciones superiores a las mínimas de Ley ya que el llevar un control de más prestaciones les representa una carga administrativa muy grande por lo que la mayoría opta por no darlas y otorgar el mínimo de prestaciones y evitar así se generen más gastos mientras la economía del país no sea estable y se invierta más en industrias que generen empleos mejor pagados y no solo se creen empresas de servicios no existirán sueldos más altos y mejor competitivos. Y más que restringir es la carga tributaria, se toma en cuenta la deducibilidad de las prestaciones que ya están castigadas, eso genera de igual manera que las prestaciones se restrinjan. Un 28% de la población considera que no debería de restringir el otorgamiento de las prestaciones ya que esa decisión la toman los patrones.

Tabla 11 Sistematización de preguntas abiertas.

	EJE 2 BASE GRAVABLE	EJE 3 BASE DE COTIZACIÓN	EJE 4 INGRESOS GRAVADOS	EJE 6 RELACIÓN LABORAL	EJE 7 SALARIOS		EJE 8 PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL
	2.- ¿Qué más deberíamos saber sobre la homologación de las bases de la LISR y la LSS?	4.-¿Cuáles son los conceptos que integran al Salario Base de Cotización?	7.-¿Cuáles son los conceptos que integran la base para ISR en Previsión Social?	9.-¿Cuáles son los tipos de contratos derivados de una relación laboral?	10.- ¿Conoce los tipos de salarios que existen derivados de una relación laboral conforme a la LFT?	11.- ¿Cuáles son los tipos de salarios de base de cotización según la LSS?	15.- Desde el punto de vista de la naturaleza de las Contribuciones. ¿Cree usted que pueda llegarse a dar dicha homologación de las bases con respecto de la Previsión Social?
Entrevistados	P2	P4	P7	P9	P10	P11	P14
1	Ley Federal del Trabajo, tratados internacionales en materia de derechos humanos y del trabajo e impuesto sobre nomina	Salario y demás prestaciones que deriven de una relación laboral excepto y dada su naturaleza las enumeradas en las fracciones I a la IX	Todo en base al .47 o .53 de los conceptos exentos para esto paga lo que rebase el límite de la suma a que se refiere los 7smggc para quien recibe	Tiempo indeterminado, determinado, obra determinada, a prueba, de capacitación, temporal, contrato ley, contrato colectivo de trabajo	Salario y salario diario integrado	Fijo, mixto y Variable	Aumenta la exención, aumenta la base de cotización
2	Saber más sobre las pensiones al gravarse pierde el poder adquisitivo	Pagos hechos en efectivo por cuota diaria y gratificaciones, percepciones alimentación habitación primas comisiones prestaciones en especie que se entregue al trabajador por sus servicios	Todas las erogaciones que tengan por objeto cubrir necesidades futuras	Contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato civil por prestación de servicios, contrato ocasional de trabajo	Salario y salario diario integrado	Fijo, mixto y Variable	No existen beneficios para ninguno, su objeto es ampliar la base de cotización
8	Que percepciones deben de ser homologadas	Cuota diaria, prima vacacional, aguinaldo y demás percepciones fijas y lo variables del trabajador	Los excedentes del art. 109	Indeterminado, determinado, inicial de capacitación	Cuota reducida, jornada reducida	Fijo, mixto y Variable	Son más para el gobierno ya que pretende recaudar mas
10	Saber sobre la LFT, criterios para saber el origen la materia y ver cual impera ISR, LSS y LFT	La LSS marca los topes en despensa el 40, asistencia y puntualidad el 10	Los que nos marca la LISR	Determinado, indeterminado, sujeto a prueba o capacitación inicial por obra, por hora	Fijo, mixto y variable	Fijo, mixto y Variable	Los beneficios a pesar de que gravaría el trabajador tendría una mayor base para tu retiro, y para el patrón sería como tal la homologación, y daría herramientas para saber si podría pagar

	EJE 2 BASE GRAVABLE	EJE 3 BASE DE COTIZACIÓN	EJE 4 INGRESOS GRAVADOS	EJE 6 RELACIÓN LABORAL	EJE 7 SALARIOS		EJE 8 PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL
	2.- ¿Qué más deberíamos saber sobre la homologación de las bases de la LISR y la LSS?	4.-¿Cuáles son los conceptos que integran al Salario Base de Cotización?	7.-¿Cuáles son los conceptos que integran la base para ISR en Previsión Social?	9.-¿Cuáles son los tipos de contratos derivados de una relación laboral?	10.- ¿Conoce los tipos de salarios que existen derivados de una relación laboral conforme a la LFT?	11.- ¿Cuáles son los tipos de salarios base de cotización según la LSS?	15.- Desde el punto de vista de la naturaleza de las Contribuciones. ¿Cree usted que pueda llegarse a dar dicha homologación de las bases con respecto de la Previsión Social?
	P2	P4	P7	P9	P10	P11	P14
11	Como repercutirá a los trabajadores, cuanto les va afectar, ya que al gravar sería un ISR más alto	Dependiendo de las prestaciones que tengas los excedentes de premios de puntualidad y asistencia vales de despensa	Los que excedan los límites que establece la LISR	Determinado, indeterminado, por obras	Fijo, mixto y variable	Fijo, mixto y Variable	Para el patrón puede ser la deducibilidad para el trabajador no hay beneficios
12	Saber más sobre las pensiones al gravarse pierde el poder adquisitivo	Salario horas extras, fondo de ahorro.	Los que nos marca la LISR	Contrato por obra tiempo determinado, indeterminado	Todos los que dependen del contrato	Fijo, mixto y Variable	Si se dará ya que es algo en lo que ya está trabajando
15	Dejar bien fundamentada cada prestación que se debe de homologar	De acuerdo al Art. 27 de la LSS son partes integrantes al SBC los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.	La previsión social para efectos de ISR se encuentra fundamentada en el Art. 7 de la LISR y en el Art. 27 F-XI, establece las reglas para que sea deducible dentro de los cuales se manejan los conceptos de vales de despensa, fondos de ahorro, primas de seguros de vida y gastos médicos	De acuerdo a la LFT se establecen tres tipos de contratos; Por tiempo indeterminado (art. 35); Por tiempo determinado (art. 37); y Por obra determinada	De acuerdo al art. 83 de la LFT, El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera	De acuerdo al Art. 30 de la LSS los salarios de Bases de Cotización son; Fijo, Variable, y Mixto	Más que beneficios se tiene que revisar a fondo la situación de cada compañía que de las prestaciones, ya que como se ha comentado muchas compañías lo dan como complemento al salario y no como un beneficio al trabajador, otra parte es que las prestaciones se dan cuidando los límites exentos para no pagar ISR y en su caso no se Integre al SBC. por todo esto no considero que haya beneficios para ninguna de de las partes.

	EJE 2 BASE GRAVABLE	EJE 3 BASE DE COTIZACIÓN	EJE 4 INGRESOS GRAVADOS	EJE 6 RELACIÓN LABORAL	EJE 7 SALARIOS		EJE 8 PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL
	2.- ¿Qué más deberíamos saber sobre la homologación de las bases de la LISR y la LSS?	4.-¿Cuáles son los conceptos que integran al Salario Base de Cotización?	7.-¿Cuáles son los conceptos que integran la base para ISR en Previsión Social?	9.-¿Cuáles son los tipos de contratos derivados de una relación laboral?	10.- ¿Conoce los tipos de salarios que existen derivados de una relación laboral conforme a la LFT?	11.- ¿Cuáles son los tipos de salarios base de cotización según la LSS?	15.- Desde el punto de vista de la naturaleza de las Contribuciones. ¿Cree usted que pueda llegarse a dar dicha homologación de las bases con respecto de la Previsión Social?
	P2	P4	P7	P9	P10	P11	P14
16	Es una iniciativa que se viene considerando desde el 2013 como reforma legislativa	Artículo 27. Para los efectos de esta Ley, el Salario Base de Cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios	Art. 93.- de la LISR	Tenemos Sueldos, Salarios, Asimilables, Honorarios, Comisión etc. Siempre y cuando exista una relación laboral y los elementos que la integran	SI	Art. 27 antes mencionado	Para el trabajador tendrá un beneficio en cuanto al pago de incapacidades o pensión mientras que el patrón solo veo como beneficio una mayor facilidad para conciliar los pagos realizados a hacienda y seguros social
17	El propósito de esta homologación pretende tener una mejor fiscalización, ya que el artículo 27 de la Ley del Seguro Social establece los términos generales, la forma en la que se debe integrar el salario base de cotización para efectos de la determinación y entero de las cuotas obrero patronal al IMSS, asimismo la LSS establece ciertos ingresos que no forman parte del salario base de cotización, mismo que en muchos casos difieren de los conceptos exentos para efectos de la determinación del Impuesto Sobre la Renta.	Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones es especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.	Son las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras , así como otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que le permitan el mejoramiento de su calidad de vida, como fondos de jubilación y haberes de retiro , vales de despensa, ayuda de matrimonio, para uniformes, etc.	Contratos individuales, y Contrato colectivo de trabajo	Salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado, mixto.	Fijo Mixto y Variable	Ninguno

	EJE 2 BASE GRAVABLE	EJE 3 BASE DE COTIZACIÓN	EJE 4 INGRESOS GRAVADOS	EJE 6 RELACIÓN LABORAL	EJE 7 SALARIOS		EJE 8 PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL
	2.- ¿Qué más deberíamos saber sobre la homologación de las bases de la LISR y la LSS?	4.-¿Cuáles son los conceptos que integran al Salario Base de Cotización?	7.-¿Cuáles son los conceptos que integran la base para ISR en Previsión Social?	9.-¿Cuáles son los tipos de contratos derivados de una relación laboral?	10.- ¿Conoce los tipos de salarios que existen derivados de una relación laboral conforme a la LFT?	11.- ¿Cuáles son los tipos de salarios base de cotización según la LSS?	15.- Desde el punto de vista de la naturaleza de las Contribuciones. ¿Cree usted que pueda llegarse a dar dicha homologación de las bases con respecto de la Previsión Social?
	P2	P4	P7	P9	P10	P11	P14
18	Los que considera el artículo 7 de la LISR	Los mencionados en el artículo 27 de la Ley del IMSS.	Art. 7 LISR	Contrato Individual de trabajo, contrato ley o contrato colectivo de trabajo.	Si	Fijo Mixto y Variable	Considero que no debe de darse, sin embargo así será.
19	Básicamente eso que es la homologación	Lo relacionado con el Art. 27 de la LSS	De acuerdo al artículo 93 de LISR	Determinado, indeterminado, sujeto a prueba o capacitación inicial por obra, por hora	Por unidad de tiempo, obra, precio alzado o de cualquier otro manera	Fijo, mixto y variable	Para el patrón sería una herramienta menos compleja
21	El efecto neto que tendría a patrones, pero principalmente a los trabajadores	Sueldos, salarios, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie	Lo referente al artículo 7 LISR	Definido determinado y	Fijo y variable	Fijo, mixto y variable	Si
24	Cual sería el tratamiento que se le daría	Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, ptu, ayuda casa habitación	Premio de asistencia puntualidad, despensa topados	Determinado e indeterminado	Fijo variable mixto	Salario base de cotización	No debe darse
33	Los efectos jurídicos y contables	Cuota diaria, vacaciones, aguinaldo, prima vacacional	Aquellos que generen un bien y ayuden a la sociedad	Determinado, temporada, obra, capacitación, prueba, indeterminado	Si	Fijo variable semana reducida, tiempo reducido	Conocer más acerca de la reforma
34	Transparencia en la simetría fiscal	Son varios conceptos los cuales se resumen en toda remuneración adicional al salario convenido del patrón al trabajador	Todos los que la empresa ofrece adicionales, a los obligatorios, de ley	Colectivo, ley e individual	Salario base de cotización, integrado, diario	Fijo, mixto y variable jornada reducida	No mucha la carga fiscal afecta a ambos

	EJE 2 BASE GRAVABLE	EJE 3 BASE DE COTIZACION	EJE 4 INGRESOS GRAVADOS	EJE 6 RELACION LABORAL	EJE 7 SALARIOS		EJE 8 PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL
	2.- ¿Qué más deberíamos saber sobre la homologación de las bases de la LISR y la LSS?	4.-¿Cuáles son los conceptos que integran al Salario Base de Cotización?	7.-¿Cuáles son los conceptos que integran la base para ISR en Previsión Social?	9.-¿Cuáles son los tipos de contratos derivados de una relación laboral?	10.- ¿Conoce los tipos de salarios que existen derivados de una relación laboral conforme a la LFT?	11.- ¿Cuáles son los tipos de salarios base de cotización según la LSS?	15.- Desde el punto de vista de la naturaleza de las Contribuciones. ¿Cree usted que pueda llegarse a dar dicha homologación de las bases con respecto de la Previsión Social?
	P2	P4	P7	P9	P10	P11	P14
35	Art. 28 LISR también está relacionado LISR	Salarios, percepciones, gratificaciones, habitación, alimentación, y otras prestaciones que el patrón entregue al trabajador	Los que nos marca la LISR Art. 93	Individual, Colectivo, Contrato ley	Fijo, mixto semana reducida	Fijo, mixto semana reducida	Es más para el patrón
38	Repercusión para la empresa y para el trabajador, así como identificar el porque no hay una homologación	Aguinaldo, vacaciones, alimentos gratuitos, habitación gratuita, despensa superior al 40% del SMGZG prima dominical, bonos, premios, compensaciones, horas extras	Aquellas prestaciones que busquen un fin social e incentivar el deporte cultura, unión familiar, y que se otorguen sin ser considerados como característica del salario y que satisfagan necesidades presentes y futuras	Determinado, indeterminado, obra, eventual, temporada	Fijo, variable, mixto, comisión, por hora, jornada reducida, semana reducida	Fijo variable, profesional topado	Para el patrón totalmente deducible, para el trabajador mayor impuesto
40	Como las van a homologar existe discrepancia entre una ley y otra, va a ver un periodo de transición,	Son los contemplado en el artículo 27 con sus excepciones	Todos los conceptos definidos por LISR que sumados a los demás ingresos exceden de 7 veces SMG o un salario general dependiendo el caso	Indefinido, determinado, jornada reducida, o obra determinada	Por unidad de tiempo, obra, precio alzado o de cualquier otro manera	Fijo variable mixto	No existe, tal vez unificar bases para pagar ambas contribuciones
43	Se unifican los conceptos para el pago de ISR y LSS	Todos excepto los mencionados en el artículo 27 LSS	Cualquier concepto que sea otorgado a los trabajadores de forma general	Contrato individual de trabajo, contrato ley y contrato colectivo de trabajo	Salario fijo, salario variable y salario mixto	Salario fijo, salario variable y salario mixto	No hay beneficios solamente debe haber equidad entre ambos
46	A quién beneficiará la reforma al trabajador, al patrón o al fisco	Todos los conceptos que el patrón pague en dinero o especie al trabajador por el servicio personal subordinado que este último preste al primero	Todas aquellas prestaciones que perciba el trabajador en forma individual que no este, bajo contrato laboral y que se otorguen en forma individual	Colectivos e individuales, Artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo	SI	Artículo 30 LSS: fijo, variable y mixto	Lo único en lo que beneficiaría al trabajador será cuando sufra un accidente de trabajo y al momento de pensionarse, debido a que su salario base de cotización sería elevado, se debe observar el plan pensionario

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados de la entrevista.

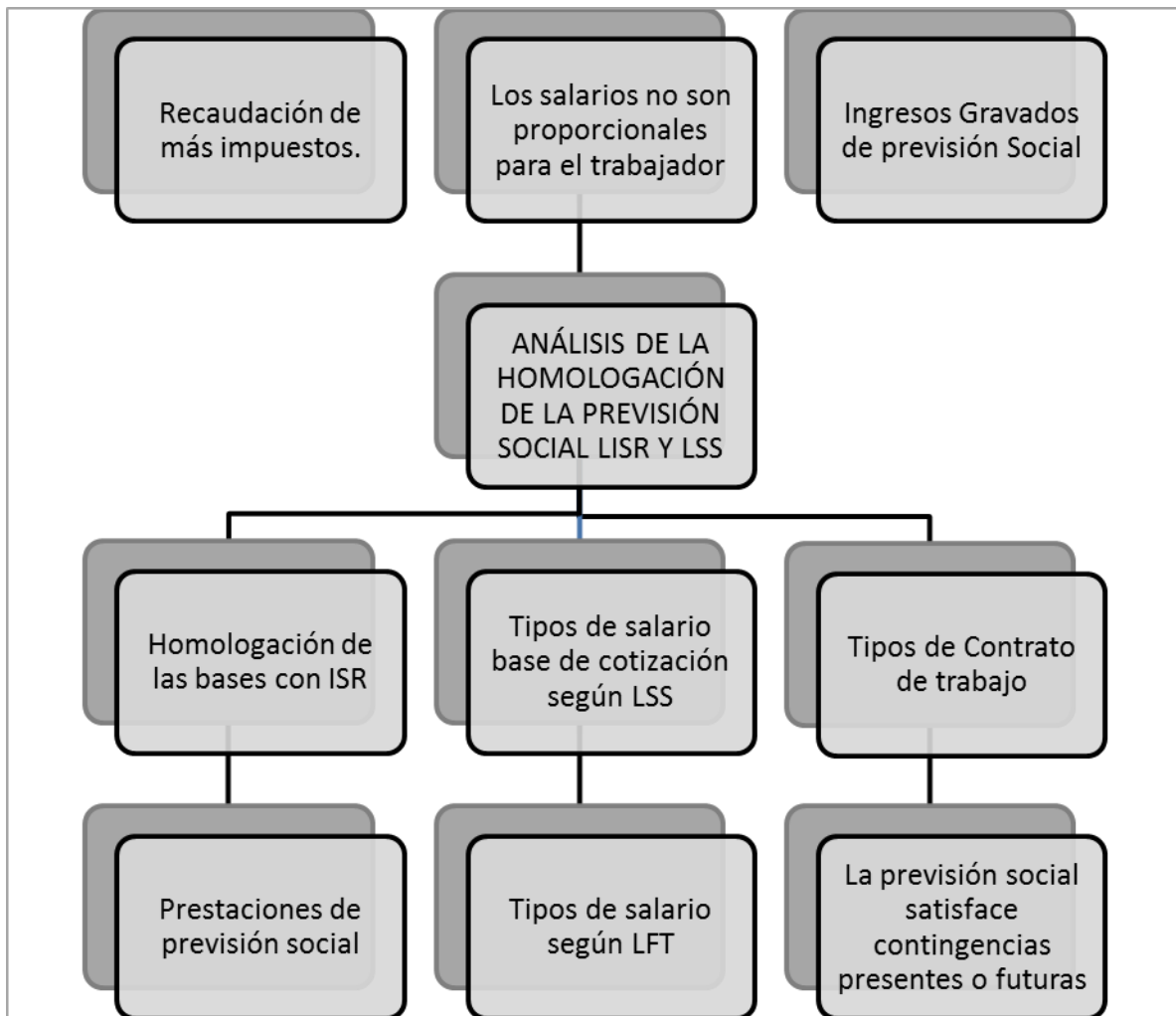
En esta tabla se muestra la sistematización de las respuestas a las preguntas abiertas. En donde se puede apreciar los diferentes puntos de vista de la población, todos tienen un punto de vista y postura muy particular al respecto, ya que se observa los criterios son muy diversos con respecto a la homologación de las bases tanto gravables como de cotización. Se toma en cuenta las opiniones más relevantes.

4.3 Análisis de los resultados: Árbol de Problemas o Causa-Efecto.

El **Árbol de Problemas y Objetivos** es considerado una herramienta para el análisis de la situación actual de un proyecto, empresa u organización, se utiliza para analizar las causas y efectos de un primer y segundo nivel en un problema central., además define los posibles objetivos y las rutas de solución.

A continuación se presenta el análisis del Árbol de Problemas y Objetivos elaborado para este proyecto y las estrategias planteadas para el logro de los objetivos.

Tabla 12. Análisis del Árbol de Problemas



Fuente: Elaboración propia

El Análisis de la Homologación de la previsión social trae en primera instancia el poner las bases para el cálculo conforme se establece en la LISR para las prestaciones de previsión social, tales como son por mencionar algunas la de despensa, alimentos, habitación etc. Para tal efecto se debe tomar en cuenta el tipo de salario base de cotización que tienen que ver con la ley del seguro social como es el fijo, variable y mixto, de igual forma el considerar los salarios que vienen contemplados en la ley federal del trabajo, viene siendo complejo el

considerar todas las leyes mencionadas para la determinación de los impuestos así como también considerar los tipos de contrato de trabajo y tomar en cuenta que la previsión social tal como lo establece la ley del Impuesto sobre la Renta que debería satisfacer contingencias presentes o futuras.

El homologar las bases para el cálculo del impuesto traería como resultado que la recaudación de dichos impuestos sería totalmente más contributiva, esto afectaría principalmente a los trabajadores ya que los salarios por lo regular no son proporcionales para el trabajador sobre todo para los ingresos de la previsión social que es en este caso el que habla de sus bases.

Tabla 13. Análisis del Árbol de
Objetivos



Fuente: Elaboración propia

Para lograr el objetivo de La Homologación de la Previsión Social LISR Y LSS, se analizan las bases correspondientes a ISR e IMSS para poder determinar una sola base para los requerimientos de las dos leyes antes mencionadas ya considerando los topes de integración de salarios para IMSS y los ingresos exentos para efectos de ISR, de esta manera se procede al análisis de cada uno de los resultados para poder así tener un resultado que dando como el impuesto a

cargo con mayor retención pero también con mayor base de cotización para el trabajador y de esta manera resultaría la homologación más contributiva y recaudatoria.

CAPÍTULO V. PROPUESTA

En este capítulo se llevará a cabo una propuesta la cual va encaminada en base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumentos de medición que fue tomado de una población seleccionada que se encarga básicamente de los cálculos de las cuotas obrero patronales, así como responsables de áreas, y consultoría para la toma de decisiones al mismo tiempo se realiza el análisis de la iniciativa que se ha venido comentando a lo largo de los capítulos anteriores, se realizarán ejercicios que llevara al análisis de los conceptos que son parte fundamental para determinar las bases sobre las cuales se pretende gravar un impuesto o una aportación de seguridad social y así observar el impacto financiero que se tendrá al llevarse a cabo la homologación de las bases gravables tanto para ISR como Seguro Social, y así poder comparar los resultados de cálculo de una determinación normal y el cálculo conforme a la homologación de las bases para ISR y Cuotas de Seguridad Social, esta propuesta se realiza formalizando todos los resultados, obtenidos en todos los capítulos que se desarrollaron desde el inicio y durante esta investigación.

5.1 Descripción de la Propuesta

Se toma como base las opiniones obtenidas del instrumento de medición, se partirá de la elaboración de un caso práctico con las legislaciones vigentes tanto de la LISR como la LSS realizando cálculos con trabajadores a los cuales se les asigna un determinado salario, así como una lista de conceptos, entre ellos algunos de previsión social, posteriormente se elaborara un caso práctico tomando en cuenta la iniciativa como esta originalmente, cabe mencionar que dicha iniciativa aún se encuentra en discusión en el senado y no se sabe cómo se dictaminara por lo cual se considera tal como se manifestó al inicio. Se realizara un cálculo considerando los mismos conceptos, solo que en el supuesto de gravar

todos los conceptos que integran las percepciones de los trabajadores, es preciso aclarar que de entrada la deducción de las prestaciones que se le otorgan a los trabajadores ya están limitadas, puesto que de acuerdo a lo que nos marca el Art. 28. Frac. XXX de la LISR que a la letra dice Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será de 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate no disminuyen respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

De ahí que se propone un caso gravando todos los ingresos que perciben los trabajadores derivados de una relación laboral para medir el impacto financiero, y al mismo tiempo ver el que incurre la empresa o los patrones, si bien es cierto que generaría más impuesto a cargo de los trabajadores y que por otra parte también origina una erogación para el patrón, podrán deducir al 100% todas y cada una de las erogaciones que realice a favor de los trabajadores.

La propuesta y el análisis sobre el cual se proyecta el impacto financiero se aplica utilizando a seis trabajadores, uno con salario mínimo, otro con salario normal y otro con salario topado para poder realizar las pruebas necesarias y así tener los resultados pertinentes sobre la homologación de las bases y poder considerar si se obtiene algún beneficio ya sea por parte del patrón, trabajador y tomar la decisión de un total de dos opciones posibles. Una que deriva como tal de la iniciativa de Ley que aún se encuentra en el Senado, y la otra consta básicamente de considerar todo como gravado, pero al mismo tiempo poder deducir todas y cada una de las prestaciones que el patrón pudiera otorgar a los trabajadores.

5.2. Justificación

La siguiente propuesta surge como se ha venido planteando a lo largo de los capítulos anteriores, sobre la iniciativa de Homologar las Bases del LISR con las de la LSS ya que es una iniciativa que tiene origen desde 2012, y a la fecha sigue en el Congreso de la Unión, la justificación de origen de la exposición de motivos, es que no hay un porque deben ser bases diferentes para determinar impuestos y de alguna manera hacer el cálculo más eficiente y reducir tiempos en la elaboración de los cálculos, así como financiar al IMSS y que con dicha reforma se beneficiara a los trabajadores ya que su salario base de cotización se incrementara para efectos de cotizar ante el IMSS con un salario más elevado, los cuales se verán beneficiados con los incrementos en las aportaciones que se hagan al Instituto y así los trabajadores se verán favorecidos con mejores prestaciones y con una pensión digna, sin embargo como se pudo determinar en base a la aplicación del instrumento de medición en la investigación de campo se puede percatar, que nuestro sistema no cuenta con una legislación acorde para poder darse dicha Homologación.

El punto crítico de este análisis surge cuando se pretende Homologar las bases ya que existe una discrepancia en las leyes, y sobre todo debido de la aplicación del instrumento se pudo observar que aunque fue una medición dirigida, aún falta mucha información al respecto, y se debe de difundir más el tema, se considera que el ambiente no está preparado para el cambio, ya que precisamente los especialistas aún están faltos de información y realmente se está con una incertidumbre sobre qué rumbo llevara esta iniciativa.

Se tomará como muestra para la elaboración del caso práctico un bimestre para poder apreciar con mayor amplitud el impacto financiero que tendrá el patrón con respecto a la carga social tomando en consideración una serie de conceptos

que serán constantes en el transcurso de dos meses y así poder realizar el comparativo de los resultados obtenidos derivados de los cálculos. Partiendo del primer supuesto que será determinar un cálculo con la legislación vigente para ambas contribuciones, y posteriormente esos mismos parámetros tomando en cuenta la iniciativa de reforma, y un tercer escenario considerando los mismos conceptos gravando todos los ingresos.

Se realizara una nómina, determinando la base gravable para efectos de Impuesto Sobre la Renta, al mismo tiempo se determinara el Salario Base de Cotización, y la determinación de las cuotas obrero patronales, posteriormente todo esto en cada uno de los escenarios que se pretende analizar.

Tabla: 14 Análisis del artículo 27 LSS.

Texto Vigente	Texto Reformado
<p>Art.27. El salario base de cotización se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador derivada de su relación laboral. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, los siguientes conceptos.</p> <p>I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;</p>	<p>I. Los bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de sus actividades, siempre que los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado y hasta por el monto en que se encuentren exentos o no sean considerados ingresos gravados para el trabajador en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta;</p>
<p>II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanaria, quincenal, o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo 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;</p>	<p>II. Las aportaciones que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de sus actividades, siempre que los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado y hasta por el monto en que se encuentren exentos o no sean considerados ingresos gravados para el trabajador en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta.</p>
<p>III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por conceptos de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez</p>	<p>III. Las cuotas destinadas a las subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual de los trabajadores, y las demás cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, cada una de ellas hasta por el monto en que se encuentren exentas o no sean consideradas Ingresos gravados para el trabajador en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta.</p>
<p>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:</p>	<p>IV. Las aportaciones a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual de los trabajadores que se efectúen en términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas hasta por el monto en que cada una de dichas prestaciones se encuentren exentas o no se consideren ingresos gravados para el trabajador en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta.</p>
<p>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 del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;</p>	<p>V. La alimentación y la habitación que se entregue en especie, hasta por el monto en que cada una de dichas prestaciones se encuentren exentas o no se consideren ingresos gravados para el trabajador en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta;</p>
<p>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</p>	<p>VI. Las despensas en especie o en vales, los vales para restaurante y para transporte, hasta por el monto equivalente, en su conjunto, al cuarenta por ciento de un salario mínimo general diario del Distrito Federal:</p>

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;	VII. Los premios de asistencia y puntualidad, hasta por el monto en que se encuentren exentos o no se consideren ingresos gravados para el trabajador en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
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 solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro; y	VIII. Las cantidades aportadas por el patrón para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva, hasta por el monto en que dichas cantidades se encuentren exentos o no, sean consideradas ingresos gravados para el trabajador para los efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los planes de pensiones serán solo 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.	IX: Las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario laborado dentro de los márgenes señalados en la legislación laboral, hasta por el monto en que dichas remuneraciones se encuentren exentas o no se consideren ingresos gravados para el trabajador en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán ser debidamente registrados en la contabilidad del patrón	
En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de las prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.	Cualquiera de los conceptos enunciados en las fracciones de este artículo que se encuentre parcialmente gravado o exentos para los trabajadores en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el monto gravado o no exento integrará salario base de cotización
<p>Artículo 32. Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentando su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones, se estimará en un cincuenta por ciento. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.</p>	<p>Art. 32 SE DEROGA</p>

Fuente: Elaboración propio con datos del Dictamen de la Gaceta Parlamentaria 24 de Abril 2013.

La empresa X otorga las siguientes prestaciones a sus trabajadores, 15 días de aguinaldo, Vacaciones de Ley, Prima vacacional del 25%, Despensa del 40% sobre su salario mensual, Premio de puntualidad y asistencia del 10% sobre su salario mensual cada uno, Fondo de ahorro del 10%, Bono de Productividad 35% sobre su salario, y Alimentación del 30%

Salario mínimo
zona A 70.1
Salario mínimo
zona B 68.28

Trabajador 1:		MENSUAL	EXENTO	GRAVADO	Trabajador 2:		MENSUAL	EXENTO	GRAVADO
Salario Mensual	11,000				Salario Mensual	6,309			
Cuota Diaria	367				Cuota Diaria	210			
Prestaciones que otorga la empresa.					Prestaciones que otorga la empresa.				
Salario Mensual		11,000		11,000	Salario Mensual		6,309		6,309
Aguinaldo 15 días				-	Aguinaldo 15 días				-
Vacaciones		2,200		2,200	Vacaciones		1,262		1,262
Prima Vacacional del 25%		550	550	-	Prima Vacacional del 25%		315	315	-
Despensa 40%		4,400		4,400	Despensa 40%		2,524		2,524
Premio de puntualidad		1,100		1,100	Premio de puntualidad		631		631
Premio de asistencia		1,100		1,100	Premio de asistencia		631		631
Fondo de Ahorro 10%		1,100	1,100	-	Fondo de Ahorro 10%		631	631	-
Bono de Productividad 35 % sobre Salario		3,850		3,850	Bono de Productividad 35 % sobre Salario		2,208		2,208
Alimentación 30%		3,300		3,300	Alimentación 30%		1,893		1,893
TOTAL		28,600	1,650	26,950	TOTAL		16,403	946	15,457
Impuesto a Retener				4,781	Impuesto a Retener				2,193
Neto a Recibir				22,169	Neto a Recibir				13,265

Trabajador 3:		MENSUAL	EXENTO	GRAVADO
Salario Mensual	2,500			
Cuota Diaria	83			
Prestaciones que otorga la empresa.				
Salario Mensual		2,500		2,500
Aguinaldo 15 días				-
Vacaciones		500		500
Prima Vac del 25%		125	125	-
Despensa 40%		1,000		1,000
Premio de puntualidad		250		250
Premio de asistencia		250		250
Fondo de Ahorro 10%		250	250	-
Bono de Productividad 35 % sobre Salario		875		875
Alimentación 30%		750		750
TOTAL		6,500	375	6,125
Impuesto a Retener				161
Neto a Recibir				5,964

Trabajador 4:		MENSUAL	EXENTO	GRAVADO
Salario Mensual	5,000			
Cuota Diaria	167			
Prestaciones que otorga la empresa.				
Salario Mensual		5,000		5,000
Aguinaldo 15 días				-
Vacaciones		1,000		1,000
Prima Vac del 25%		250	250	-
Despensa 40%		2,000		2,000
Premio de puntualidad		500		500
Premio de asistencia		500		500
Fondo de Ahorro 10%		500	500	-
Bono de Productividad 35 % sobre Salario		1,750		1,750
Alimentación 30%		1,500		1,500
TOTAL		13,000	750	12,250
Impuesto a Retener				1,507
Neto a Recibir				10,743

Trabajador 5:		MENSUAL	EXENTO	GRAVADO	Trabajador 6:		MENSUAL	EXENTO	GRAVADO
Salario Mensual	2,103				Salario Mensual	52,575			
Cuota Diaria	70				Cuota Diaria	1,753			
Prestaciones que otorga la empresa.					Prestaciones que otorga la empresa.				
Salario Mensual		2,103		2,103	Salario Mensual		52,575		52,575
Aguinaldo 15 días				-	Aguinaldo 15 días				-
Vacaciones		421		421	Vacaciones		10,515		10,515
Prima Vac del 25%		105	105	-	Prima Vac del 25%		2,629	1,052	1,577
Despensa 40%		841		841	Despensa 40%		21,030		21,030
Premio de puntualidad		210		210	Premio de puntualidad		5,258		5,258
Premio de asistencia		210		210	Premio de asistencia		5,258		5,258
Fondo de Ahorro 10%		210	210	-	Fondo de Ahorro 10%		5,258	5,258	-
Bono de Productividad 35 % sobre Salario		736		736	Bono de Productividad 35 % sobre Salario		18,401		18,401
Alimentación 30%		631		631	Alimentación 30%		15,773		15,773
TOTAL		5,468	315	5,152	TOTAL		136,695	6,309	130,386
Impuesto a Retener				25	Impuesto a Retener				37,735
Neto a Recibir				5,127	Neto a Recibir				92,651

Fuente: Elaboración propia en base al Art. 93 LISR.

En la tabla, se muestra el cálculo de las retenciones por los ingresos obtenidos de una relación personal subordinada que otorga una empresa, con algunos conceptos que se consideran previsión social, tomando en consideración lo que nos marca la legislación en las disposiciones vigentes, para efectos de Ley del Impuesto sobre la Renta, cabe mencionar que el cálculo y las retenciones permanecen sin efectos, ya que la Ley del Impuesto sobre la Renta, permanece sin cambios, y lo que trata de la Homologación es igualar las bases tal como está para efectos de ISR como SS. en la siguiente tabla se muestra los efectos que tiene dicha homologación para efectos de Seguro Social.

La empresa X otorga las siguientes prestaciones a sus trabajadores, 15 días de aguinaldo, Vacaciones de Ley, Prima vacacional del 25%, Despensa del 40% sobre su salario mensual, Premio de puntualidad y asistencia del 10% sobre su salario mensual cada uno, Fondo de ahorro del 10%, Bono de Productividad 35% sobre su salario, y Alimentación del 30%

Salario mínimo zona A 70.10

Salario mínimo zona B 68.28

Trabajador 1	
Concepto	
Cuota Diaria	366.67
Aguinaldo	15.07
Prima Vacacional	1.51
Alimentos	30.54
Fondo de Ahorro	-
Despensa	118.63
Premio de productividad	128.33
Salario Base de Cotización	660.75

Trabajador 2	
Concepto	
Cuota Diaria	210.30
Aguinaldo	8.00
Prima Vacacional	0.86
Alimentos	17.52
Fondo de Ahorro	-
Despensa	56.08
Premio de productividad	70.00
Salario Base de Cotización	362.76

Trabajador 3	
Concepto	
Cuota Diaria	83.33
Aguinaldo	3.00
Prima Vacacional	0.34
Alimentos	6.94
Fondo de Ahorro	-
Despensa	5.29
Premio de productividad	29.17
Salario Base de Cotización	128.08

Trabajador 4	
Concepto	
Cuota Diaria	166.67
Aguinaldo	6.85
Prima Vacacional	0.68
Alimentos	13.88
Fondo de Ahorro	-
Despensa	38.63
Premio de productividad	58.33
Salario Base de Cotización	285.04

Trabajador 5		Trabajador 6	
Concepto		Concepto	
Cuota Diaria	70.10	Cuota Diaria	1,752.50
Aguinaldo	2.88	Aguinaldo	72.02
Prima Vacacional	0.29	Prima Vacacional	7.20
Alimentos	5.84	Alimentos	145.98
Fondo de Ahorro	-	Fondo de Ahorro	-
Despensa	-	Despensa	-
Premio de productividad	24.54	Premio de productividad	613.38
Salario Base de Cotización	103.64	Salario Base de Cotización	2,591.08

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con legislación vigente según lo dispuesto en el Art. 27 y 32 de la L.S.S.

En la representación se determinan los Salarios base de cotización de acuerdo con las disposiciones vigentes con los artículos 27 y 32 de la Ley del Seguro Social, considerando los mismo conceptos y montos que otorga la empresa a los trabajadores, tomando en cuenta los topes que nos marcan los artículos antes citados, se realiza este cálculo para poder ver el impacto financiero que tendrá y hacer un comparativo con las disposiciones actuales y las que se pretenden reformar.

EMPRESA X SA DE CV																			
NOMINA SUELDOS Y SALARIOS MENSUAL												NOMINA No. X							
NOVIEMBRE												FECHA DE PAGO:							
Fecha de Emisión de CFDI																			
PERCEPCIONES												DESCUENTOS							
No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS LAB.	SDI	CUOTA DIARIA	IMPORTE	VACACIONES	PRIMA VAC.	DESPENSA	PREMIO DE PUNTUALIDAD	PREMIO DE ASISTENCIA	FONDO DE AHORRO	BONO DE PRODUCTIVIDAD	ALIMENTACIÓN	TOTAL	I. S. R. SALARIO	I. M. S. S.	TOTAL	PAGO NETO	
1	TRABAJADOR 1	30	660.68	366.67	11,000.00	2,200.00	550.00	4,400.00	1,100.00	1,100.00	1,100.00	3,850.00	3,300.00	28,600.00	4,780.89	301.80	5,082.68	23,517.32	
2	TRABAJADOR 2	30	362.76	210.30	6,309.00	1,261.80	315.45	2,523.60	630.90	630.90	630.90	2,208.15	1,892.70	16,403.40	2,192.51	154.33	2,346.84	14,056.56	
3	TRABAJADOR 3	30	128.08	83.33	2,500.00	500.00	125.00	1,000.00	250.00	250.00	250.00	875.00	750.00	6,500.00	160.92	48.03	208.95	6,291.05	
4	TRABAJADOR 4	30	285.04	166.67	5,000.00	1,000.00	250.00	2,000.00	500.00	500.00	500.00	1,750.00	1,500.00	13,000.00	1,507.48	115.86	1,623.34	11,376.66	
5	TRABAJADOR 5	30	103.64	70.10	2,103.00	420.60	105.15	841.20	210.30	210.30	210.30	736.05	630.90	5,467.80	24.85	38.87	63.72	5,404.08	
6	TRABAJADOR 6	30	1752.50	1752.50	52,575.00	10,515.00	2,628.75	21,030.00	5,257.50	5,257.50	5,257.50	18,401.25	15,772.50	136,695.00	37,735.47	842.25	38,577.73	98,117.27	
SUMA					180	79,487.00	15,897.40	3,974.35	31,794.80	7,948.70	7,948.70	7,948.70	27,820.45	23,846.10	206,666.20	46,402.11	1,501.14	47,903.25	158,762.95

Fuente: Elaboración propia considerando la legislación vigente LISR art. 93 y retenciones obrero patronales de acuerdo a la LSS.

Se determina la nómina en base a las prestaciones otorgadas por la empresa, y los cálculos elaborados previamente, considerando los límites máximos y mínimos que establece la Ley del Impuesto sobre la Renta y la Ley del Seguro Social para efectos de retenciones a los trabajadores, esta nomina se considera para ver el impacto que tendrá en cuanto a las retenciones que habrán de retenerse a los trabajadores, para posteriormente comparar con la iniciativa de homologar las bases.

Registro Patronal				Área Geográfica: B												PERIODO: 01-nov-15															
Nombre: EMA NOVIEMBRE				Prima de RT: 0.58875%																											
Domicilio:																															
Código Postal:				Entidad: Puebla																											
				<table border="1"> <tr> <td>20.40%</td> <td>1.10%</td> <td>0.40%</td> <td>0.70%</td> <td>0.25%</td> <td>1.05%</td> <td>0.375%</td> <td>0.58875%</td> <td>1.750%</td> <td>0.625%</td> <td>1.000%</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>												20.40%	1.10%	0.40%	0.70%	0.25%	1.05%	0.375%	0.58875%	1.750%	0.625%	1.000%					
20.40%	1.10%	0.40%	0.70%	0.25%	1.05%	0.375%	0.58875%	1.750%	0.625%	1.000%																					
Nombre del Empleado	AFILIACIÓN IMSS	Días	SDI	Total	Cuota Fija	Excedente Patronal	Excedente Obrera	Prestaciones en Dinero Patronal	Prestaciones en Dinero Obrera	Gastos Médicos Pensionados Patronal	Gastos Médicos Pensionados Obrera	Riesgos de Trabajo	Invalidez y Vida Patronal	Invalidez y Vida Obrera	Guarderías y Prestaciones Sociales	Patronal	Obrera	Total													
TRABAJADOR 1	83088712142	30	660.68	19,820.31	429.01	148.62	54.05	138.74	49.55	208.11	74.33	116.69	346.86	123.88	198.20	1,437.62	301.80	1,739.42													
TRABAJADOR 2	82048718819	30	362.76	10,882.87	429.01	50.31	18.30	76.18	27.21	114.27	40.81	64.07	190.45	68.02	108.83	982.81	154.33	1,137.15													
TRABAJADOR 3	1967615285	30	128.08	3,842.32	429.01			26.90	9.61	40.34	14.41	22.62	67.24	24.01	38.42	624.54	48.03	672.57													
TRABAJADOR 4	11048709247	30	285.04	8,551.33	429.01	24.67	8.97	59.86	21.38	89.79	32.07	50.35	149.65	53.45	85.51	864.17	115.86	980.03													
TRABAJADOR 5	48139455835	30	103.64	3,109.30	429.01			21.77	7.77	32.65	11.66	18.31	54.41	19.43	31.09	587.24	38.87	626.10													
TRABAJADOR 6	82043718817	30	1,752.50	52,575.00	429.01	508.93	185.06	368.03	131.44	552.04	197.16	309.54	920.06	328.59	525.75	3,104.42	842.25	3,946.67													
TOTALES				\$ 98,781.12	\$ 2,574.07	\$ 732.53	\$ 266.37	\$ 691.47	\$ 246.95	\$ 1,037.20	\$ 370.43	\$ 581.57	\$ 1,728.67	\$ 617.38	\$ 987.81	\$ 7,600.80	\$ 1,501.14	\$ 9,101.93													

Fuente: Elaboración propia con determinación a las disposiciones vigentes de la LSS.

Se determina la cédula de liquidación mensual suponiendo que es el mes 11 considerando los salarios base de cotización antes determinados y de acuerdo con las disposiciones vigentes que nos menciona el artículo 27 de la LSS tomando en cuenta los topes que nos menciona que son excluyentes para la integración de un salario base de cotización.

La empresa X otorga las siguientes prestaciones a sus trabajadores, 15 días de aguinaldo, Vacaciones de Ley, Prima vacacional del 25%, Despensa del 40% sobre su salario mensual, Premio de puntualidad y asistencia del 10% sobre su salario mensual cada uno, Fondo de ahorro del 10%, Bono de Productividad 35% sobre su salario, y Alimentación del 30%

Salario mínimo
zona A 70.1
Salario mínimo
zona B 68.28

Trabajador 1:		MENSUAL	EXENTO	GRAVADO
Salario Mensual	11,000			
Cuota Diaria	367			
Prestaciones que otorga la empresa.				
Salario Mensual		11,367		11,367
Aguinaldo 15 días		5,500	2,103	3,397
Vacaciones		-		-
Prima Vac del 25%		-	-	-
Despensa 40%		4,547		4,547
Premio de puntualidad		1,137		1,137
Premio de asistencia		1,137		1,137
Fondo de Ahorro 10%		1,137	1,137	-
Bono de Productividad 35 % sobre Salario		3,978		3,978
Alimentación 30%		3,410		3,410
TOTAL		32,212	3,240	28,972
Impuesto a Retener				5,256
Neto a Recibir				23,716

Trabajador 2:		MENSUAL	EXENTO	GRAVADO
Salario Mensual	6,309			
Cuota Diaria	210			
Prestaciones que otorga la empresa.				
Salario Mensual		6,519		6,519
Aguinaldo 15 días		3,155	2,103	1,052
Vacaciones		-	-	-
Prima Vac del 25%		-	-	-
Despensa 40%		2,608		2,608
Premio de puntualidad		652		652
Premio de asistencia		652		652
Fondo de Ahorro 10%		652	652	-
Bono de Productividad 35 % sobre Salario		2,282		2,282
Alimentación 30%		1,956		1,956
TOTAL		18,475	2,755	15,720
Impuesto a Retener				2,249
Neto a Recibir				13,471

Trabajador 3:		MENSUAL	EXENTO	GRAVADO
Salario Mensual	2,500			
Cuota Diaria	83			
Prestaciones que otorga la empresa.				
Salario Mensual		2,583		2,583
Aguinaldo 15 días		1,250	1,250	-
Vacaciones		-	-	-
Prima Vac del 25%		-	-	-
Despensa 40%		1,033		1,033
Premio de puntualidad		258		258
Premio de asistencia		258		258
Fondo de Ahorro 10%		258	258	-
Bono de Productividad 35 % sobre Salario		904		904
Alimentación 30%		775		775
TOTAL		7,321	1,508	5,813
Impuesto a Retener				127
Neto a Recibir				5,686

Trabajador 4:		MENSUAL	EXENTO	GRAVADO
Salario Mensual	5,000			
Cuota Diaria	167			
Prestaciones que otorga la empresa.				
Salario Mensual		5,167		5,167
Aguinaldo 15 días		2,500	2,103	397
Vacaciones		-	-	-
Prima Vac del 25%		-	-	-
Despensa 40%		2,067		2,067
Premio de puntualidad		517		517
Premio de asistencia		517		517
Fondo de Ahorro 10%		517	517	-
Bono de Productividad 35 % sobre Salario		1,808		1,808
Alimentación 30%		1,550		1,550
TOTAL		14,642	2,620	12,022
Impuesto a Retener				1,459
Neto a Recibir				10,563

Trabajador 5:		MENSUAL	EXENTO	GRAVADO
Salario Mensual	2,103			
Cuota Diaria	70			
Prestaciones que otorga la empresa.				
Salario Mensual		2,173		2,173
Aguinaldo 15 días		1,052	1,052	-
Vacaciones		-	-	-
Prima Vac del 25%		-	-	-
Dispensa 40%		869		869
Premio de puntualidad		217		217
Premio de asistencia		217		217
Fondo de Ahorro 10%		217	217	-
Bono de Productividad 35 % sobre Salario		761		761
Alimentación 30%		652		652
TOTAL		6,158	1,269	4,889
Impuesto a Retener				- 4
Neto a Recibir				4,893

Trabajador 6:		MENSUAL	EXENTO	GRAVADO
Salario Mensual	52,575			
Cuota Diaria	1,753			
Prestaciones que otorga la empresa.				
Salario Mensual		54,328		54,328
Aguinaldo 15 días		26,288	2,103	24,185
Vacaciones		-	-	-
Prima Vac del 25%		-	-	-
Dispensa 40%		21,731		21,731
Premio de puntualidad		5,433		5,433
Premio de asistencia		5,433		5,433
Fondo de Ahorro 10%		5,433	5,433	-
Bono de Productividad 35 % sobre Salario		19,015		19,015
Alimentación 30%		16,298		16,298
TOTAL		153,957	7,536	146,421
Impuesto a Retener				43,188
Neto a Recibir				103,234

Fuente: Elaboración propia.

En esta tabla se determina el cálculo de ISR del mes de Diciembre en este caso se considera el aguinaldo del mes de diciembre para tomar en cuenta las retenciones ISR del mismo mes, no se determina un nuevo cálculo del salario base de cotización ya que las prestaciones se mantuvieron constantes y la base para la determinación de las cuotas obrero patronales serán las mismas.

EMPRESA X SA DE CV																				
NOMINA SUELDOS Y SALARIOS MENSUAL										NOMINA No. X										
DICIEMBRE										FECHA DE PAGO:										
										Fecha de Emisión de CFDI										
PERCEPCIONES										DEDUCCIONES										
No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS LAB.	SDI	CUOTA DIARIA	IMPORTE	AGUINALDO	VAC.	PRIMA VAC.	DESPENSA	PREMIO DE PUNT.	PREMIO DE ASIS.	FONDO DE AHORRO	BONO DE PRODUC.	ALIMENTACION	TOTAL	I. S. R.	I. M. S. S.	TOTAL	PAGO NETO	
1	TRABAJADOR 1	31	661	367	11,367	5,500	-	-	4,400	1,100	1,100	1,100	3,850	3,300	31,717	5,256	312	5,568	26,148	
2	TRABAJADOR 2	31	363	210	6,519	3,155	-	-	2,524	631	631	631	2,208	1,893	18,191	2,249	159	2,408	15,783	
3	TRABAJADOR 3	31	128	83	2,583	1,250	-	-	1,000	250	250	250	875	750	7,208	127	50	177	7,032	
4	TRABAJADOR 4	31	285	167	5,167	2,500	-	-	2,000	500	500	500	1,750	1,500	14,417	1,459	120	1,579	12,838	
5	TRABAJADOR 5	31	104	70	2,173	1,052	-	-	841	210	210	210	736	631	6,064	4	40	36	6,027	
6	TRABAJADOR 6	31	1,753	1,753	54,328	26,288	-	-	21,030	5,258	5,258	5,258	18,401	15,773	151,591	43,188	870	44,058	107,533	
SUMA					186	82,137	39,744	-	-	31,795	7,949	7,949	7,949	27,820	23,846	229,188	52,275	1,551	53,826	175,362

Fuente: Elaboración propia en base a las disposiciones vigentes en materia de LISR.

Se determina la nómina del mes de diciembre para hacer notar la percepción del Aguinaldo y ver el impacto que tendrá tanto en la retención como en las aportaciones de seguridad social, de igual manera se realizara un comparativo de las retenciones vigentes y las retenciones que pudieran darse derivados de la reforma a la LSS.

Registro Patronal	Y34789587		Área Geográfica: B										PERIODO:	01-dic-15				
Nombre:	EMA		DICIEMBRE										Prima de RT: 0.58875%					
Domicilio:																		
Código Postal:	Entidad: Puebla																	
Y238764387																		
				20.40%	1.10%	0.40%	0.70%	0.25%	1.05%	0.375%	0.58875%	1.750%	0.625%	1.000%				
Nombre del Empleado	NSS	Días	SDI	Total	Cuota Fija	Excedente Patronal	Excedente Obrero	Prestaciones en Dinero Patronal	Prestaciones en Dinero Obrero	Gastos Médicos Pensionados Patronal	Gastos Médicos Pensionados Obrero	Riesgos de Trabajo	Invalidez y Vida Patronal	Invalidez y Vida Obrero	Guarderías y Prestaciones Sociales	Patronal	Obrera	Total
Trabajador 1	83088712142	31	660.68	20,480.98	443.31	153.58	55.85	143.37	51.20	215.05	76.80	120.58	358.42	128.01	204.81	1,639.12	311.86	1,950.98
Trabajador 2	82048718819	31	362.76	11,245.63	443.31	50.31	18.91	78.72	28.11	118.08	42.17	66.21	196.80	70.29	112.46	1,065.89	159.48	1,225.36
Trabajador 3	1967615285	31	128.08	3,970.40	443.31	-	-	27.79	9.93	41.69	14.89	23.38	69.48	24.82	39.70	645.36	49.63	694.99
Trabajador 4	11048709247	31	285.04	8,836.37	443.31	25.49	9.27	61.85	22.09	92.78	33.14	52.02	154.64	55.23	88.36	918.46	119.72	1,038.18
Trabajador 5	48139455835	31	103.64	3,212.94	443.31	-	-	22.49	8.03	33.74	12.05	18.92	56.23	20.08	32.13	606.81	40.16	646.97
Trabajador 6	82043718817	31	1,752.50	54,327.50	443.31	525.89	191.23	380.29	135.82	570.44	203.73	319.85	950.73	339.55	543.28	3,733.79	870.33	4,604.12
				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALES				\$ 102,073.82	\$2,659.87	\$ 755.27	\$ 275.25	\$ 714.52	\$ 255.18	\$ 1,071.78	\$ 382.78	\$ 600.96	\$ 1,786.29	\$ 637.96	\$ 1,020.74	\$ 8,609.43	\$ 1,551.18	\$ 10,160.60

Fuente: Elaboración propia

Se determina la cédula del mes de diciembre para ver el impacto financiero que tendrá en este mes ya que se está considerando el aguinaldo, y también para observar las aportaciones que se hacen al bimestre.

Registro Patronal		Y34789587		EBA		BIMESTRAL		Área Geográfica:		B	
Nombre:								Prima de RT:		0.58875%	
Domicilio:								PERIODO:		01-dic-15	
				3.15%		1.125%		2%			
Nombre del Empleado	NSS	Días	SDI	Total	Cesantía y Vejez		RETIRO	Patronal	Obrera	Total	
					Patrón	Obrero					
Trabajador 1	83088712142	61	660.68	40,301.29	1,269.49	453.39	806.03	2,075.52	453.39	2,528.91	
Trabajador 2	82048718819	61	362.76	22,128.50	697.05	248.95	442.57	1,139.62	248.95	1,388.56	
Trabajador 3	1967615285	61	128.08	7,812.73	246.10	87.89	156.25	402.36	87.89	490.25	
Trabajador 4	11048709247	61	285.04	17,387.70	547.71	195.61	347.75	895.47	195.61	1,091.08	
Trabajador 5	48139455835	61	103.64	6,322.24	199.15	71.13	126.44	325.60	71.13	396.72	
Trabajador 6	82043718817	61	1,752.50	106,902.50	3,367.43	1,202.65	2,138.05	5,505.48	1,202.65	6,708.13	
TOTALES				\$ 200,854.95	\$ 6,326.93	\$ 2,259.62	\$ 4,017.10	\$ 10,344.03	\$ 2,259.62	\$ 12,603.65	

Fuente: Elaboración propia, en base a las disposiciones vigentes para efectos de LSS.

Se considera el bimestre con las disposiciones vigentes, en este caso se considera el mes de Diciembre para poder ver el impacto financiero, cabe mencionar que aunque el aguinaldo se otorga en diciembre y se integra al Salario hasta el mes de enero, se quiso ejemplificar considerando como si se integrara ya al salario y poder analizar las erogaciones así como las retenciones que se generen con dichas deducciones para los trabajadores.

En el siguiente caso se presenta un análisis del impacto que tendrían las retenciones obrero patronales, si se homologan las bases de IMSS para efectos de integrar conceptos al Salario Base de Cotización, derivados de la iniciativa que existe sobre homologar los conceptos y tener una sola base.

Cabe mencionar que no se determina un nuevo cálculo para efectos de ISR, ya que la Ley que lo regula no sufrirá modificaciones. Por tanto se toman las mismas bases. Y se procede a integrar los salarios base de cotización tomando en cuenta las posibles reformas que van a realizarse al Art. 27 de la Ley del Seguro Social.

La empresa X otorga las siguientes prestaciones a sus trabajadores, 15 días de aguinaldo, Vacaciones de Ley, Prima vacacional del 25%, Despensa del 40% sobre su salario mensual, Premio de puntualidad y asistencia del 10% sobre su salario mensual cada uno, Fondo de ahorro del 10%, Bono de Productividad 35% sobre su salario, y Alimentación del 30%

Salario mínimo zona A 70.10
 Salario mínimo zona B 68.28

Trabajador 1		Trabajador 2	
Concepto		Concepto	
Cuota Diaria	366.67	Cuota Diaria	210.30
Aguinaldo	15.07	Aguinaldo	8.00
Prima Vacacional	1.51	Prima Vacacional	0.86
Alimentos	30.54	Alimentos	17.52
P. Puntualidad	36.67	P. Puntualidad	21.03
P. Asistencia	36.67	P. Asistencia	21.03
Fondo de Ahorro	-	Fondo de Ahorro	-
Despensa	118.63	Despensa	56.08
Premio de productividad	128.33	Premio de productividad	70.00
Salario Base de Cotización	734.08	Salario Base de Cotización	404.82

Trabajador 3	
Concepto	
Cuota Diaria	83.33
Aguinaldo	3.00
Prima Vacacional	0.34
Alimentos	6.94
P. Puntualidad	8.33
P. Asistencia	8.33
Fondo de Ahorro	-
Despensa	5.29
Premio de productividad	29.17
Salario Base de Cotización	144.74

Trabajador 4	
Concepto	
Cuota Diaria	166.67
Aguinaldo	6.85
Prima Vacacional	0.68
Alimentos	13.88
P. Puntualidad	16.67
P. Asistencia	16.67
Fondo de Ahorro	-
Despensa	38.63
Premio de productividad	58.33
Salario Base de Cotización	318.38

Trabajador 5	
Concepto	
Cuota Diaria	70.10
Aguinaldo	2.88
Prima Vacacional	0.29
Alimentos	5.84
P. Puntualidad	7.01
P. Asistencia	7.01
Fondo de Ahorro	-
Despensa	-
Premio de productividad	24.54
Salario Base de Cotización	117.66

Trabajador 6	
Concepto	
Cuota Diaria	1,752.50
Aguinaldo	72.02
Prima Vacacional	7.20
Alimentos	145.98
P. Puntualidad	175.25
P. Asistencia	175.25
Fondo de Ahorro	86.49
Despensa	672.96
Premio de productividad	613.38
Salario Base de Cotización	3,701.03

Fuente: Elaboración propia en base al dictamen de la gaceta parlamentaria sobre la reforma al Art. 27 de la LSS.

En el cuadro se determina los cálculos de los salarios base de cotización en los cuales se integran conceptos que serán reformados, cabe mencionar que en estos cálculos, existen conceptos que no se consideran previsión social, pero que son relevantes, ya que para efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta están gravados, y no se consideran como parte de una previsión social, se refiere básicamente a los premios de puntualidad y asistencia, en el art. 27 de la Ley del Seguro Social, en el texto que pretende ser reformado, precisa que dichos conceptos deberán ser integrados al salario, tomando como consideración los ingresos gravados o exentos que rige la LISR, por tal motivo en la integración del salario base de cotización se consideran como parte integrante para tal efecto.

En el caso del Fondo de Ahorro, solo existe un trabajador, que integraría el excedente, ya que no cumple con lo dispuesto en el artículo 27 fracción XI párrafo seis en donde nos limita con respecto a este concepto en donde nos menciona no debe de rebasar el 13% sobre el salario del trabajador ni tampoco debe de ser mayor a 1.3 salarios mínimos del área geográfica del contribuyente, y por el excedente se integrara al salario, en el caso del trabajador número seis no excede del 13% sobre el salario, pero si excede del 1.3 veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente, por tal motivo se integra, cabe mencionar que este trabajador percibe un ingreso con prestaciones superior a los 25 salarios mínimos del D.F. para efectos de la determinación de las Cuotas obrero patronales se considera el Salario topado.

El ejercicio se realiza para ver los montos integrantes del salario base de cotización aunque no se tome dicho monto. En los conceptos de Previsión social se debe de cuidar los límites que establece el artículo 93 penúltimo párrafo de la Ley del Impuesto sobre la Renta, trabajadores que ganan menos de 7 veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente exentara todos sus ingresos por concepto de previsión social, por otro lado trabajadores que ganen más de 7 veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente solo podrá exentar

un salario mínimo del área geográfica del contribuyente, de tal manera que cuando se otorguen prestaciones de previsión social se deberá de cuidar esos montos para poder determinar que conceptos y que montos deberán otorgarse a los trabajadores.

A continuación se presentan los mismos casos aplicando la reforma que pueda darse derivado de la reforma a los artículos antes mencionados. Realizando lo siguiente:

- Determinación de los salarios base cotización tomando para su integración lo que propone la iniciativa de reformar el artículo.
- Determinación de la nómina mensual para ver el ingreso neto que perciben los trabajadores después de aplicar las respectivas retenciones por conceptos de aportaciones de seguridad social.
- Determinación de las cédulas de liquidación de los meses de noviembre y diciembre así como el bimestre.

EMPRESA X SA DE CV																			
NOMINA SUELDOS Y SALARIOS MENSUAL																			
NOMINA No. X																			
NOVIEMBRE																			
FECHA DE PAGO:																			
Fecha de Emisión de CFDI																			
PERCEPCIONES																			
DESCUENTOS																			
No.	NOMBRE	DIAS	SDI	CUOTA		VAC	PRIMA	DESPENSA	PREMIO DE	PREMIO DE	FONDO DE	BONO DE	ALIMENTACION		I. S. R.			PAGO	
	DEL TRABAJADOR	LAB.		DIARIA	IMPORTE		VAC.		PUNT.	ASIS.	AHORRO	PRODUC.		TOTAL		I. M. S. S.	TOTAL	NETO	
1	TRABAJADOR 1	30	734	367	11,000	2,200	550	4,400	1,100	1,100	1,100	3,850	3,300	28,600	4,781	338	5,119	23,481	
2	TRABAJADOR 2	30	405	210	6,309	1,262	315	2,524	631	631	631	2,208	1,893	16,403	2,193	175	2,368	14,036	
3	TRABAJADOR 3	30	145	83	2,500	500	125	1,000	250	250	250	875	750	6,500	161	54	215	6,285	
4	TRABAJADOR 4	30	318	167	5,000	1,000	250	2,000	500	500	500	1,750	1,500	13,000	1,507	132	1,640	11,360	
5	TRABAJADOR 5	30	118	70	2,103	421	105	841	210	210	210	736	631	5,468	25	44	69	5,399	
6	TRABAJADOR 6	30	1,753	1,753	52,575	10,515	2,629	21,030	5,258	5,258	5,258	18,401	15,773	136,695	37,735	842	38,578	98,117	
SUMA					180	79,487	15,897	3,974	31,795	7,949	7,949	7,949	27,820	23,846	206,666	46,402	1,586	47,988	158,678

Fuente: Elaboración propia, en base a las disposiciones vigentes y propuesta de reformas al art. 27 LSS.

En este cálculo se elabora en base a las disposiciones vigentes para efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en este caso las retenciones de ISR son las mismas ya que la LISR no sufre reformas, por tal motivo el impuesto es el mismo, caso contrario con las retenciones IMSS ya que se están considerando con un salario base de cotización más elevado, puesto que se integran conceptos derivados de una posible reforma.

Registro Patronal													Área Geográfica: B		PERIODO: 01-nov-14										
Nombre: EMA NOVIEMBRE				Prima de RT: 0.58875%																					
Domicilio:																									
Código Postal:			Entidad: Puebla																						
Y238764387																									
					<table border="1"> <tr> <td>20.40%</td> <td>1.10%</td> <td>0.40%</td> <td>0.70%</td> <td>0.25%</td> <td>1.05%</td> <td>0.375%</td> <td>0.58875%</td> <td>1.750%</td> <td>0.625%</td> <td>1.000%</td> </tr> </table>							20.40%	1.10%	0.40%	0.70%	0.25%	1.05%	0.375%	0.58875%	1.750%	0.625%	1.000%			
20.40%	1.10%	0.40%	0.70%	0.25%	1.05%	0.375%	0.58875%	1.750%	0.625%	1.000%															
Nombre del Empleado	AFILIACIÓN IMSS	Días	SDI	Total	Cuota Fija	Excedente Patronal	Excedente Obrera	Prestaciones en Dinero Patronal	Prestaciones en Dinero Obrera	Gastos Médicos Pensionados Patronal	Gastos Médicos Pensionados Obrera	Riesgos de Trabajo	Invalidez y Vida Patronal	Invalidez y Vida Obrera	Guarderías y Prestaciones Sociales	Patronal	Obrera	Total							
TRABAJADOR 1	83088712142	30	734.01	22,020.31	429.01	172.82	62.85	154.14	55.05	231.21	82.58	129.64	385.36	137.63	220.20	1,549.57	338.10	1,887.67							
TRABAJADOR 2	82048718819	30	404.82	12,144.67	429.01	64.19	23.34	85.01	30.36	127.52	45.54	71.50	212.53	75.90	121.45	1,047.02	175.15	1,222.17							
TRABAJADOR 3	1967615285	30	144.74	4,342.32	429.01			30.40	10.86	45.59	16.28	25.57	75.99	27.14	43.42	649.98	54.28	704.26							
TRABAJADOR 4	11048709247	30	318.38	9,551.33	429.01	35.67	12.97	66.86	23.88	100.29	35.82	56.23	167.15	59.70	95.51	915.06	132.36	1,047.42							
TRABAJADOR 5	48139455835	30	117.66	3,529.90	429.01			24.71	8.82	37.06	13.24	20.78	61.77	22.06	35.30	608.64	44.12	652.76							
TRABAJADOR 6	82043718817	30	1,752.50	52,575.00	429.01	508.93	185.06	368.03	131.44	552.04	197.16	309.54	920.06	328.59	525.75	3,104.42	842.25	3,946.67							
TOTALES				\$ 104,163.52	\$2,574.07	\$ 781.61	\$ 284.22	\$ 729.14	\$ 260.41	\$ 1,093.72	\$ 390.61	\$ 613.26	\$ 1,822.86	\$ 651.02	\$ 1,041.64	\$ 7,874.69	\$ 1,586.27	\$ 9,460.96							

Fuente: Elaboración propia con base al dictamen de la gaceta parlamentaria.

En este cálculo se consideran los salarios base de cotización antes realizados, integrando conceptos prevista en la propuesta de reforma de los Art. 27 para efectos de la Ley del Seguro Social.se nota que la erogación que debe realizar el patrón por concepto de Cuotas Obrero patronales se ve incrementada, esto derivado de un aumento en los salarios base de cotización, así como también una retención mayor para los trabajadores.

EMPRESA X SA DE CV																				
NOMINA SUELDOS Y SALARIOS MENSUAL										NOMINA No. X				FECHA DE PAGO:						
DICIEMBRE																				
Fecha de Emisión de CFDI																				
PERCEPCIONES																				
DEDUCCIONES																				
No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIA S LAB.	SDI	CUOTA DIARIA	IMPORTE	AGUINALDO	VAC	PRIMA VAC.	DESPENSA	PREMIO DE PUNT.	PREMIO DE ASIS.	FONDO DE AHORRO	BONO DE PRODUC.	ALIMENTACION	TOTAL	I. S. R.	I. M. S. S.	TOTAL	PAGO NETO	
1	TRABAJADOR 1	31	734	367	11,367	5,500	-	-	4,400	1,100	1,100	1,100	3,850	3,300	31,717	5,256	349	5,606	26,111	
2	TRABAJADOR 2	31	405	210	6,519	3,155	-	-	2,524	631	631	631	2,208	1,893	18,191	2,249	181	2,430	15,761	
3	TRABAJADOR 3	31	145	83	2,583	1,250	-	-	1,000	250	250	250	875	750	7,208	127	56	183	7,025	
4	TRABAJADOR 4	31	318	167	5,167	2,500	-	-	2,000	500	500	500	1,750	1,500	14,417	1,459	137	1,596	12,821	
5	TRABAJADOR 5	31	118	70	2,173	1,052	-	-	841	210	210	210	736	631	6,064	4	46	42	6,022	
6	TRABAJADOR 6	31	1,753	1,753	54,328	26,288	-	-	21,030	5,258	5,258	5,258	18,401	15,773	151,591	43,188	870	44,058	107,533	
SUMA					186	82,137	39,744	-	-	31,795	7,949	7,949	7,949	27,820	23,846	229,188	52,275	1,639	53,914	175,274

Fuente: Elaboración propia, en base a la legislación vigente, y propuesta de reforma

Igual que en el caso anterior se toma en cuenta para ver el impacto financiero y poder realizar un análisis de los gastos que eroga el patrón derivados de una relación laboral, se nota que la erogación es mayor ya que las retenciones a enterar también son mayores.

Registro Patronal					Área Geográfica: B										PERIODO:												
Nombre: EMA DICIEMBRE					Prima de RT: 0.58875%																						
Domicilio:																											
Código Postal:					Entidad: Puebla																						
<u>Y238764387</u>																											
					<table border="1"> <tr> <td>20.40%</td> <td>1.10%</td> <td>0.40%</td> <td>0.70%</td> <td>0.25%</td> <td>1.05%</td> <td>0.375%</td> <td>0.58875%</td> <td>1.750%</td> <td>0.625%</td> <td>1.000%</td> </tr> </table>										20.40%	1.10%	0.40%	0.70%	0.25%	1.05%	0.375%	0.58875%	1.750%	0.625%	1.000%		
20.40%	1.10%	0.40%	0.70%	0.25%	1.05%	0.375%	0.58875%	1.750%	0.625%	1.000%																	
Nombre del Empleado	AFILIACIÓN IMSS	Días	SDI	Total	Cuota Fija	Excedente Patronal	Excedente Obrera	Prestaciones en Dinero Patronal	Prestaciones en Dinero Obrera	Gastos Médicos Pensionados Patronal	Gastos Médicos Pensionados Obrera	Riesgos de Trabajo	Invalidez y Vida Patronal	Invalidez y Vida Obrera	Guarderías y Prestaciones Sociales	Patronal	Obrera	Total									
Trabajador 1	83088712142	31	734.01	22,754.32	443.31	178.59	64.94	159.28	56.89	238.92	85.33	133.97	398.20	142.21	227.54	1,779.81	349.37	2,129.18									
Trabajador 2	82048718819	31	404.82	12,549.49	443.31	64.19	24.12	87.85	31.37	131.77	47.06	73.89	219.62	78.43	125.49	1,146.12	180.99	1,327.11									
Trabajador 3	1967615285	31	144.74	4,487.07	443.31	-	-	31.41	11.22	47.11	16.83	26.42	78.52	28.04	44.87	671.65	56.09	727.74									
Trabajador 4	11048709247	31	318.38	9,869.70	443.31	36.85	13.40	69.09	24.67	103.63	37.01	58.11	172.72	61.69	98.70	982.41	136.77	1,119.18									
Trabajador 5	48139455835	31	117.66	3,647.56	443.31	-	-	25.53	9.12	38.30	13.68	21.48	63.83	22.80	36.48	628.93	45.59	674.52									
Trabajador 6	82043718817	31	1,752.50	54,327.50	443.31	525.89	191.23	380.29	135.82	570.44	203.73	319.85	950.73	339.55	543.28	3,733.79	870.33	4,604.12									
					\$																						
T O T A L E S					\$	107,635.64	2,659.87	\$ 805.52	\$ 293.70	\$ 753.45	\$ 269.09	\$ 1,130.17	\$ 403.63	\$ 633.70	\$ 1,883.62	\$ 672.72	\$ 1,076.36	\$ 8,942.71	\$ 1,639.14	\$ 10,581.85							

Fuente: Elaboración propia, en base a las disposiciones vigentes e iniciativa de reforma al art. 27 de LSS

Se presenta el cálculo de las cuotas obrero patronales del mes de diciembre esto con la finalidad de ver el impacto así como el gasto erogado por el patrón, se pretende ver el incremento en las cuotas obrero patronales derivados de la reforma al artículo 7 de la LSS.

Registro Patronal		Y34789587	Y34789587					Área Geográfica:		B		
Nombre:		Contribuciones a los salarios			EBA	BIMESTRAL	Prima de RT:		0.58875%			
Domicilio:					3.15%	1.125%	2%	PERIODO:		01-dic-15		
Nombre del Empleado	RFC	AFILIACIÓN IMSS	Días	SDI	Total	Cesantía y Vejez		RETIRO	Patronal	Obrera	Total	
						Patrón	Obrero					
Trabajador 1		83088712142	61	734.01	44,774.62	1,410.40	503.71	895.49	2,305.89	503.71	2,809.61	
Trabajador 2		82048718819	61	404.82	24,694.16	777.87	277.81	493.88	1,271.75	277.81	1,549.56	
Trabajador 3		1967615285	61	144.74	8,829.39	278.13	99.33	176.59	454.71	99.33	554.04	
Trabajador 4		11048709247	61	318.38	19,421.03	611.76	218.49	388.42	1,000.18	218.49	1,218.67	
Trabajador 5		48139455835	61	117.66	7,177.46	226.09	80.75	143.55	369.64	80.75	450.39	
Trabajador 6		82043718817	61	1,752.50	106,902.50	3,367.43	1,202.65	2,138.05	5,505.48	1,202.65	6,708.13	
					\$				\$		\$	
TOTALES					\$	211,799.16	\$	6,671.67	\$	4,235.98	\$	10,907.66
							\$	2,382.74		\$	2,382.74	
											\$	13,290.40

Fuente: Elaboración propia considerando la legislación vigente e iniciativa de reforma al art 27 LSS.

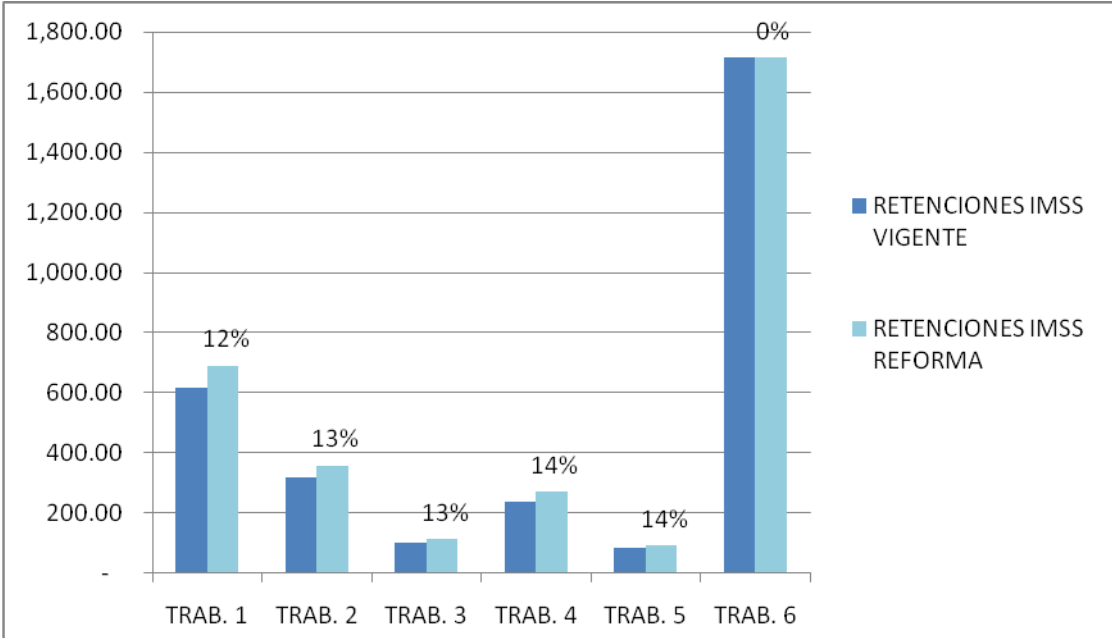
Se determinan las cuotas obrero patronal referente al bimestre para ver el impacto que tendrá la reforma al considerar tanto los pagos mensuales como el bimestre.

EMPRESA X SA DE CV												
COMPARATIVO												
LEGISLACION ACTUAL												
No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS LAB.	SDI	CUOTA DIARIA	TOTAL PERCEPCIONES	RETENCIONES ISR	RETENCIONES IMSS	TOTAL RETENCIONES	NETO RECIBIR	CUOTAS NOV	CUOTAS DIC	CUOTA BIM
1	TRABAJADOR 1	61	660.68	366.67	60,316.67	10,037.35	613.66	10,651.00	49,665.66	1,437.62	1,639.12	2,528.91
2	TRABAJADOR 2	61	362.76	210.30	34,594.35	4,441.16	313.81	4,754.97	29,839.38	982.81	1,065.89	1,388.56
3	TRABAJADOR 3	61	128.08	83.33	13,708.33	287.83	97.66	385.49	13,322.84	624.54	645.36	490.25
4	TRABAJADOR 4	61	285.04	166.67	27,416.67	2,966.26	235.58	3,201.84	24,214.82	864.17	918.46	1,091.08
5	TRABAJADOR 5	61	103.64	70.10	11,531.45	21.10	79.03	100.13	11,431.32	587.24	606.81	396.72
6	TRABAJADOR 6	61	1,752.50	1,752.50	288,286.25	80,922.98	1,712.58	82,635.55	205,650.70	3,104.42	3,733.79	6,708.13
SUMA					435,853.72	98,676.68	3,052.31	101,728.99	334,124.72	7,600.80	8,609.43	12,603.65
PROPUESTA DE REFORMA												
No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS LAB.	SDI	CUOTA DIARIA	TOTAL PERCEPCIONES	RETENCIONES ISR	RETENCIONES IMSS	TOTAL RETENCIONES	NETO RECIBIR	CUOTAS NOV	CUOTAS DIC	CUOTA BIM
1	TRABAJADOR 1	61	734.08	366.67	60,316.67	10,037.35	687.47	10,724.81	49,591.85	1,549.57	1,779.81	2,809.61
2	TRABAJADOR 2	61	404.82	210.30	34,594.35	4,441.16	356.14	4,797.30	29,797.05	1,047.02	1,146.12	1,549.56
3	TRABAJADOR 3	61	144.74	83.33	13,708.33	287.83	110.37	398.20	13,310.13	649.98	671.65	554.04
4	TRABAJADOR 4	61	318.38	166.67	27,416.67	2,966.26	269.13	3,235.39	24,181.27	915.06	982.41	1,218.67
5	TRABAJADOR 5	61	117.66	70.10	11,531.45	21.10	89.72	110.82	11,420.63	608.64	628.93	450.39
6	TRABAJADOR 6	61	1,752.50	1,752.50	288,286.25	80,922.98	1,712.58	82,635.55	205,650.70	3,104.42	3,733.79	6,708.13
SUMA					435,853.72	98,676.68	3,225.41	101,902.09	333,951.63	7,874.69	8,942.71	13,290.40

Fuente: Elaboración propia.

En esta tabla se puede apreciar las erogaciones de la empresa derivadas de una relación laboral, considerando la legislación vigente, así como de toman en cuenta algunos conceptos de previsión social, al mismo tiempo que se consideran conceptos que no forman parte de la previsión social, pero que de igual manera repercuten en la integración del salario, ya que al querer homologar dichas bases una Ley si las contempla, y actualmente para la Ley del Seguro Social las tiene exentas hasta cierto porcentaje.

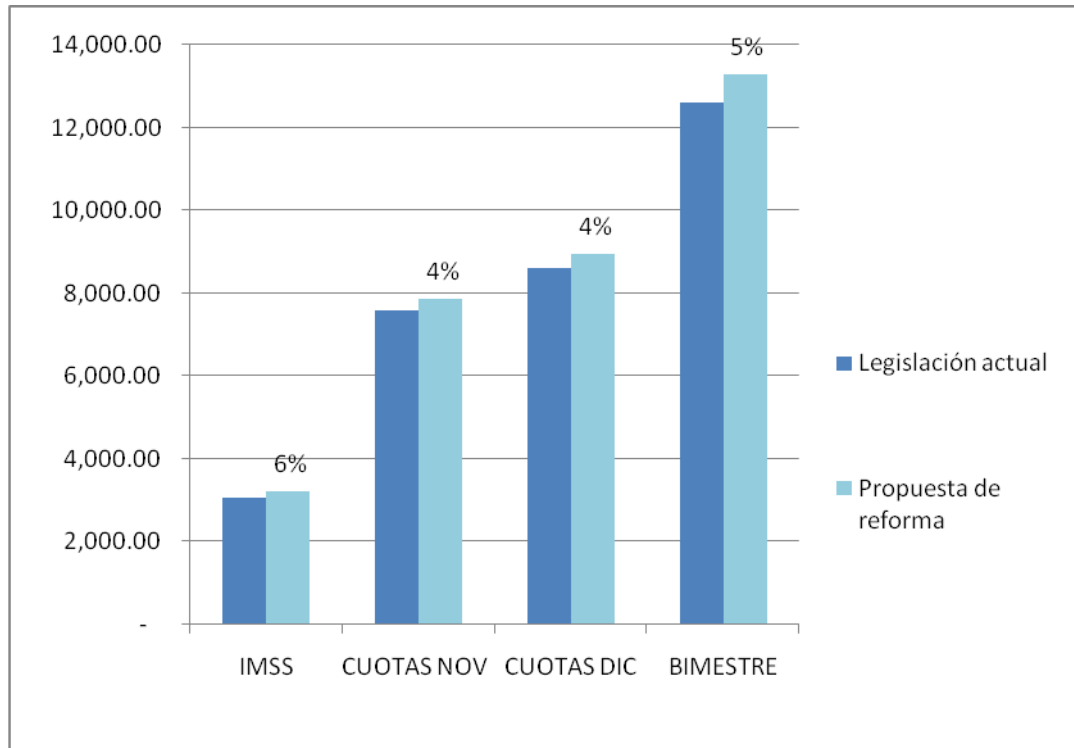
Gráfica N. 11 Comparativo de las retenciones obreras



Fuente: Elaboración propia con cálculos realizados.

En la gráfica se puede notar el incremento en las retenciones por conceptos de seguro social, así como las retenciones que se generarían derivados de la posible reforma al artículo 27 y la derogación del 32 de la LSS.

Gráfica N. 12 Comparativo de las Cuota Obrero Patronales



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica se puede notar el incremento que se originaría de la reforma, tanto en retenciones IMSS vía nomina, así como las cuotas obrero patronales que deben de enterarse al IMSS.

5.3. Finalidad del proyecto.

La finalidad del estudio es proyectar el impacto financiero que se obtendrá de darse la mencionada reforma logrando con esto la comprobación de los gastos a cargo de la empresa o los patrones. El logro de la propuesta se verá con los resultados derivados de los cálculos que más adelante se presentaran y así con los datos numéricos podrá verificar la viabilidad de la iniciativa, así como que decisión podrán o deberán tomar las empresas o patrones, ya sea dar prestaciones adicionales llamadas Previsión Social, o simplemente gravar todos

los conceptos y determinar un impuesto a cargo más elevado lo cual originaría obviamente deducir al 100% las prestaciones otorgadas.

5.3.1 Objetivos de la propuesta

El objetivo específico de la propuesta es demostrar cómo se determinan las bases gravables en el caso del Impuesto Sobre la Renta, y Base de Cotización tratándose de Seguridad Social. Así como conocer cuáles son los conceptos que integran la Previsión Social, y cuáles son los límites que integran lo que se llama Base gravable para la determinación de un impuesto derivado de una relación laboral, y por otro lado saber cuáles son los topes que considera la Ley del Seguro social como integrantes de un Salario Base de Cotización, sobre los cuales se sustentaran las retenciones llamadas cuotas obrero patronales.

Al mismo tiempo se pretende proyectar el impacto financiero que tendrá la reforma de los artículos 27 y 32 de LSS y a su vez se pueda tomar la decisión que mejor convenga a los intereses de los patrones, para así evitar que se perjudique a ninguna de las partes.

5.4. Consideraciones Finales.

Debe de considerarse que nuestro sistema legislativo está en constante evolución es muy cambiante y lo que está vigente ahora, puede no estarlo en el siguiente ejercicio, es importante mencionar que se está hablando de dos leyes las cuales antes de reformarse un artículo deben de analizarse todos los conceptos que regulan las bases en este caso, la base gravable de cotización.

Por lo cual la hipótesis queda confirmada ya que dependiendo del análisis de los conceptos que el patrón pretenda otorgar a los trabajadores deberá observar si concede o no dichas prestaciones, por este motivo el empresario o

patrón debe de estar informado de los cambios que puedan darse en torno al tema en cuestión. Derivado de dicha reforma podrá ver si otorga o no prestaciones que se consideren previsión social. Dentro del caso analizado, solo se consideraron los conceptos que son generalmente otorgados, por la mayoría de las empresas, mencionando que existen diversos conceptos de previsión social, que no se consideran, aún así se puede apreciar el incremento en las cuotas obrero patronales tanto de trabajador como patrón, el incremento en las cuotas también va en relación a la cuota diaria que se otorgue a los trabajadores.

Conclusiones

Para concluir este capítulo y más preciso el tema se hace diciendo que las prestaciones de previsión social como lo define el artículo 7 de la LISR que son las erogaciones que se efectúan y que tienen por objeto satisfacer necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a trabajadores encaminados a la superación física social económica o cultural que permitan un mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores o miembros de de su familia.

Partiendo de ese supuesto, y en base a la definición que la misma ley marca, se considera que si es una necesidad presente pues ya no podría considerarse como previsión social, puesto que precisamente surge de una necesidad inmediata. En la actualidad son muy pocas las empresas que otorgan a sus trabajadores previsión social, cabe mencionar que se ha abusado muchísimo de este concepto, y muchas empresas lo han otorgado para disminuir su base gravable con esto pagar menos impuesto. Hablar de homologación de bases gravables, cuando las leyes que se pretende igualar son distintas, fueron creadas para fines distintos unos son impuestos y otros son aportaciones de seguridad social, ambas persiguen fines distintos.

Hablar de homologar cuando una Ley contempla una forma de pago mientras que en otras aún prevalece el pago en efectivo y la Ley del Impuesto sobre la Renta ya no admite los pagos en efectivo. Se considera que antes de homologar deberían hacerse otras reformas Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social para poder tener una mayor precisión en la determinación de las cuotas.

Integrar la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, en la Ley del Impuesto sobre la Renta nos marca una exención de 15 días, gravando el excedente, mientras que para seguro social no se contemplaba, integrar este concepto a la base de cotización cuando la participación de los trabajadores no es como tal un ingreso sino más bien un derecho de ahí se desprende que la participación de los trabajadores en las utilidades se otorga cada año en mayo, al integrar este salario en mayo se convertiría un salario fijo en variable, ahora bien también hay que resaltar que esa percepción se entrega en base a resultados de un ejercicio fiscal pasado que ya pago impuestos.

En el caso de salario variables también es de suma importancia, ya que en este caso la Ley del Seguro Social nos marca los tiempos en que deban de presentarse los movimientos de modificaciones salarios, que pasa con los salarios que se consideran variables, cuando se reportan al Instituto Mexicano del Seguro Social con fechas posteriores una vez que se percibe el ingreso, entonces no habría una simetría fiscal, ya que para efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta se considera en el momento en que se percibe, como puedo observarse no se están considerando ciertos puntos. Si bien es cierto que la reforma aún no se aprueba, es importante no perder de vista estos detalles, que muy probablemente se emitan con posterioridad en alguna regla para dar el debido cumplimiento de las obligaciones.

Ahora bien con la citada reforma si lo que se pretendía era incrementar que los trabajadores tengan un mayor salario base de cotización y con esto garantizar una mejor atención es relativo, ya que lo único que puede percibir en beneficio en el caso de que se otorguen dichas prestaciones serian en dinero, siendo que la atención medica es la misma para un trabajador que gana el mínimo como para un trabajador que esta topado.

Otro punto importante a considerar son las deducciones de los patrones ya que otorgar prestaciones de previsión social ya que de entrada son deducciones que ya están limitadas, de acuerdo al artículo 28 fracción XXX

El patrón deberá de valorar todos los conceptos no solo de previsión social sino todo lo que desee otorgar al trabajador para poder tomar la mejor decisión que no afecte a la empresa y al trabajador.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Cámara de Diputados:

Es la Cámara baja del Congreso de la Unión, es uno de los dos órganos del poder legislativo, y sus funciones dependen del régimen constitucional del país, y en ello hay grandes diferencias. Se trata de una designación convencional y el nombre oficial siempre es otro.

Cámara de Senadores:

Es la Cámara alta del poder legislativo y representa a los ciudadanos.

Carga tributaria:

Conjunto de impuestos, tasas y exacciones legalmente establecido por el Estado y los municipios.

Causal:

Relación de causa entre dos o más seres o hechos.

Congreso de la Unión:

Es el órgano depositario del poder legislativo a nivel federal, es una asamblea bicameral, es decir está compuesta por dos cámaras; y son la Cámara de Diputados y Cámara de Senadores.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Es el hacer político y legal para la organización y relación del gobierno federal con los Estados de México, los ciudadanos y todas las personas que viven o visitan el país. La actual Constitución es una aportación de la tradición jurídica mexicana al constitucionalismo universal, dado que fue la primera constitución de la historia en incluir muchos derechos sociales. Y era, por mucho, adelantada a todas las de esa época.

Contribuciones:

Es un tributo que debe pagar el contribuyente o beneficiario de una utilidad económica cuya justificación es la obtención por el sujeto pasivo de un beneficio o de un aumento de valor de sus bienes como consecuencia de la realización de obras públicas o del establecimiento o ampliación de servicios públicos.

Contribuyentes:

Se define contribuyente tributario como aquella persona física con derechos y obligaciones, frente a un ente público, derivados de los tributos. Es quien está obligado a soportar patrimonialmente el pago de los tributos (impuestos, tasas o contribuciones), con el fin de financiar al Estado. Además es una figura propia de las relaciones [derecho tributario] de impuestos. Se determina y define en concreto de acuerdo con la ley de cada país. El contribuyente es, en sentido general, el sujeto pasivo en Derecho Tributario, siendo el (sujeto activo) el Estado, a través de la administración.

Costo laboral:

Es el costo que incurre el empleador por emplear recursos humanos, el costo laboral incluye tanto el salario como el pago de seguridad social y seguros privados en beneficio de los empleados y ocasionalmente de eventuales, indemnizaciones o compensación.

Cotización:

En materia de seguridad social se denomina a las cuantías que los trabajadores y empleadores deben ingresar al Estado, en concepto de aportación

Homologar:

Es el término que se usa en varios campos para describir la equiparación de las cosas, ya sean características, especificaciones o documentos.

Instituto Mexicano del Seguro Social:

Es una institución del gobierno federal, autónoma y tripartita (estado, patrones y trabajadores), dedicadas a brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al propio instituto llamada asegurados y derechohabientes.

Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores:

Es una institución mexicana tripartita donde participa el sector obrero, el sector empresarial y el gobierno dedicada a otorgar un crédito para la obtención de vivienda a los trabajadores y brindar rendimientos al ahorro, que está en el Fondo Nacional de la Vivienda para las pensiones de retiro.

Ingreso exento:

Es aquel que no genera el pago de impuestos.

Ingreso gravable:

Es la base computada para causar un impuesto.

Iniciativa de ley:

Se le denomina así a la potestad que constitucionalmente se atribuye a uno o más órganos de un estado para iniciar el procedimiento de trámite de forma válida que culmine en la aprobación, modificación o derogación de una ley.

Ley Federal del Trabajo:

Son disposiciones legales que regulan las relaciones obrero - patronales, es decir, donde se especifica qué tienes que hacer como trabajador y a qué tienes derecho, y lo mismo respecto a lo que tu jefe le toca hacer.

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

Ley del Impuesto Sobre la Renta:

Tiene por objetivo gravar los ingresos de las personas físicas o morales.

LSS: Ley del Seguro Social:

Es la legislación encargada de regular los derechos y obligaciones de los derechohabientes.

Marco conceptual:

Es una manera organizada de pensar en el cómo y el porqué de la realización de un proyecto.

Patrón:

Es la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Previsión Social:

Es la acción que busca atender las necesidades de los integrantes de una sociedad que tiene como objetivo lograr un mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y humanas en general de la población.

Reforma:

Reforma se entienda aquel cambio que se propone, proyecta o se ejecuta sobre determinada cuestión con el objetivo de conseguir una innovación o una mejora en el rendimiento, la presentación, entre otras cuestiones.

Relación de trabajo:

Cualquiera que sea el acto que le de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Salario integrado:

Es el salario diario más todas las prestaciones que la ley puede o no obligar, aunque puede incluir prestaciones como comidas, transporte, vales de despensa, entre otras.

Senado de la República:

Es la Cámara alta del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. Se compone de representantes de principio de representación proporcional.

Trabajador:

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado

X. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

Abrantes Pego, R. (2012). *Seguridad Social en Brasil*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Barajas Montes de Oca, S. (1984). Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. En S. Barajas Montes de Oca , *Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo* (págs. 193-196). México.

Camaño, G. (2003). *Libro Blanco de la Previsión Social*. Argentina: Rue Dominó.

Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Argentina.

Cazau, P. (2002). *Metodología de la Investigación*. Argentina.

Congreso De La Unión (d). (2013). Ley Federal del Trabajo. En Congreso De La Unión, *Ley Federal del Trabajo*. México: DOF.

Congreso de la Unión 2013a Constitución Mexicana De los Estados Unidos Mexicanos CPEUM México DOF

Congreso de la Unión. (24 de Abril de 2013b). Gaceta Parlamentaria. *Dictámenes a discusión* . México, México: Congreso de la Unión (Cámara de Diputados).

Congreso de la Unión. (2013c). *Ley del Impuesto Sobre la Renta*. México: DOF.

Diputados, C. d. (2015). http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/008_comisioneslx/001_ordinarias/038_seguridad_social/001_presentacion. Recuperado el 18 de 08 de 2015,

Donolo, D. S. (2009). Triangulación: Procedimiento Incorporado a Nuevas Metodologías de Investigación. *Revista Digital Universitaria* , 99.

García F. Et. Al, J. (2006). *El Salario y sus Contribuciones*. Puebla: Siena Editores.

Hernández S. Et. Al , R. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

Hernández, e. (2006). *Metodología de la Investigación* . México: Mc Graw Hill.

Hernández, e. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hil.

<http://imcp.org.mx/>. (s.f.). *Instituto Mexicano de Contadores Públicos*. Recuperado el 24 de 7 de 2015, de Instituto Mexicano

http://web.minsal.cl/hitos_salud_chilena. (s.f.). *Ministerio de Salud Gobierno de Chile*. Recuperado el 24 de 07 de 2015,

<http://www.economia48.com/spa/d/beneficio/beneficio.htm>. (2015). Recuperado el 18 de 08 de 2015,

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/index.html. (s.f.). *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Recuperado el 24 de 07 de 2015

<http://www2.issste.gob.mx:8080/index.php/instituto-2>. (s.f.). *México Gobierno de La República*. Recuperado el 24 de 07 de 2015,

<https://es.wikipedia.org/wiki/Salario>. (s.f.). Recuperado el Agosto de 2015,

Martínez Laguna, L. (2015). <http://www.expansion.com/diccionario-economico/contingencias-contabilidad.html>. Recuperado el 18 de 08 de 2015

Martínez, P. (2015). *El ABC Fiscal de los Sueldos y Salarios 2015*. México: ISEF.

Morales Ramírez, M. (2008). El Salario y la Previsión Social entre el Derecho Social y el Fiscal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* , 125-148.

Narro Robles, J. (s.f.). Hacia un nuevo modelo de seguridad social. *Economía UNAM Vol. 7* , 8-8.

Ortega Manuel, J. (2012). El Derecho Fiscal Laboral Nueva Disciplina Juridica. En J. Ortega Manuel , *El Derecho Fiscal Laboral Nueva Disciplina Juridica* (págs. 265-286). México: UNAM.

Patricia Martínez Barrios, P. A. (1999). *El Proyecto de Investigación*. Colombia: Arfo Editores LTDA.

2006Protección, Previsión Social en la Constitución MexicanaMéxico D.FRevista Latinoamericana de Derecho Social

Rueza Barba , A. (2006). La Seguridad Social y sus Antecedentes. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* , 283-340.

Sampieri, D. R. (2010). *Metodología de la investigación Quinta Edición*. México D.F.: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores SA de CV.

Social, I. M. (s.f.). Acuerdo 494/94 IMSS. Fondo de Ahorro. *Acuerdo 494/94 IMSS. Fondo de Ahorro* . México, D.F., México.

Social, S. d. (2015). http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page_id=7157. Recuperado el 18 de 08 de 2015,

Stanton, W. (2000). *Fundamentos de Marketing*. México D.F. : MC. Graw Hill.

Unión, C. d. (2015). *Cámara de diputados*. Recuperado el 02 de Junio de 2015, de Cámara de diputados: www.diputados.gob.mx

WordPress. (2015). Recuperado el 18 de 08 de 2015, de <http://definicion.de/beneficio/>

WordPress. (2015). <http://definicion.de/satisfaccion/>. Recuperado el 18 de 08

WordPress. (2015). <http://definicion.de/social/>. Recuperado el 18 de 08 de 2015,