



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
CAMPUS I



**“REFORMA AL SISTEMA DE PENSIONES:
CAMBIOS A LAS APORTACIONES PATRONALES Y
SU IMPACTO FINANCIERO EN LAS EMPRESAS”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO EN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
CON TERMINAL EN FINANZAS

PRESENTA
HUGO IVAN OVANDO LÓPEZ A141192

DIRECTOR DE TESIS
DR. CLEIDE GÓMEZ GÓMEZ

TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS; ABRIL DE 2024



**COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN
Y POSGRADO**

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; 10 de abril de 2024
Oficio No. D/CIP/TIP/183/2024.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE EMPASTADO

**C. HUGO IVÁN OVANDO LÓPEZ
CANDIDATO AL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
CON TERMINAL EN FINANZAS.
PRESENTE**

Por este medio me permito informarle que se AUTORIZA la impresión de su tesis titulada: **REFORMA AL SISTEMA DE PENSIONES: CAMBIOS A LAS APORTACIONES PATRONALES Y SU IMPACTO FINANCIERO EN LAS EMPRESAS.** Toda vez que ha sido liberada según oficio sin número, de fecha abril 10 de 2024, suscrito por el Dr. Cleide Gómez Gómez, Director de la tesis mencionada.

Cabe mencionar que se ha constatado que ha cumplido con los procedimientos administrativos y académicos relacionados con la modalidad de evaluación propuesta, conforme a lo dispuesto a la obtención de grado en el Estatuto Integral de la Universidad Autónoma de Chiapas, así como con el Plan de Estudios correspondiente.

Atentamente

"POR LA CONCIENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE SERVICIO"


Dr. Hugo Adrián Pizaña Vidal
Encargado de la Coordinación



C.c.p. Archivo Minutario
*HAPV/ssg



FFCA:135

Boulevard Dr. Belisario Domínguez Km 1081, Sin Número Col. Terán Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México,
C.P. 29050 Tel. 961 61 54249 Ext. 112, e-mail: posgradofca2018@gmail.com





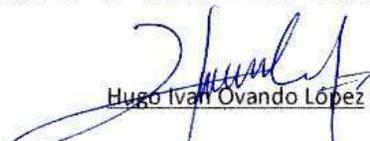
Código: FO-113-05-05
Revisión: 0

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS DE TÍTULO Y/O GRADO.

El suscrito Hugo Ivan Ovando López, Autor de la tesis bajo el título de **"REFORMA AL SISTEMA DE PENSIONES: CAMBIOS A LAS APORTACIONES PATRONALES Y SU IMPACTO FINANCIERO EN LAS EMPRESAS,"** presentada y aprobada en el año 2024 como requisito para obtener el título o grado de **MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN CON TERMINAL EN FINANZAS** autorizo licencia a la Dirección del Sistema de Bibliotecas Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH), para que realice la difusión de la creación intelectual mencionada, con fines académicos para su consulta, reproducción parcial y/o total, citando la fuente, que contribuya a la divulgación del conocimiento humanístico, científico, tecnológico y de innovación que se produce en la Universidad, mediante la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Consulta del trabajo de título o de grado a través de la Biblioteca Digital de Tesis (BIDITE) del Sistema de Bibliotecas de la Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH) que incluye tesis de pregrado de todos los programas educativos de la Universidad, así como de los posgrados no registrados ni reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del CONACYT.
- En el caso de tratarse de tesis de maestría y/o doctorado de programas educativos que sí se encuentren registrados y reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), podrán consultarse en el Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Chiapas (RIUNACH).

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los 09 días del mes de mayo del año 2024.


Hugo Ivan Ovando López
Nombre y firma del Tesista

Dedicatorias

A Dios

Por su infinita gracia y amor, a Él sea toda gloria y honra pues nada ha sido por nuestros méritos.

A mis padres

Por el amor que me brindan expresado de mil formas.

A mis hermanos

Jessi, Ever e Ivan, por el cariño y amor brindado.

A mis alumnos

Porque encuentro en ellos motivación para seguirme preparando.

Agradecimientos

Al Dr. Cleide Gómez Gómez

Por aceptar dirigir la tesis, por compartir su experiencia y tiempo para la revisión, y además animarme para la culminación de la misma.

Al equipo PIGA.

En especial al Dr. Carlos López por su gran trabajo en la coordinación de su equipo, y a la Mtra. Crystel Diaz por la paciencia y sus observaciones al trabajo.

A Jacqui Carrillo

Por su paciencia y su cariño, porque sus aportaciones han sido fundamentales para la culminación de esta tesis.

A la CP. Maritza Sánchez Luna

Por su amistad, porque indirectamente su apoyo ha sido fundamental para la culminación del posgrado.

Índice general

DEDICATORIAS	4
AGRADECIMIENTOS	5
ÍNDICE GENERAL	6
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE FIGURAS	10
ÍNDICE DE ANEXOS	11
RESUMEN	12
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	14
1.1 ANTECEDENTES Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	16
1.3 HIPÓTESIS.....	17
1.4 OBJETIVOS.....	17
1.4.1 General.....	17
1.4.2 Específicos.....	17
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	19
2.1 APROXIMACIONES AL OBJETO DE ESTUDIO.....	19
2.1.1 Sistema de pensiones.....	19
2.1.1.1 Definiciones.....	19
2.1.1.2 Contexto histórico internacional.....	20
2.1.1.3 Contexto histórico nacional.....	21
2.1.2 Aportaciones patronales.....	22
2.1.2.1 Definición.....	22
2.2 MARCO LEGAL DEL SISTEMA DE PENSIONES MEXICANO.....	22
2.2.1 Legislación internacional.....	23
2.2.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	23
2.2.1.2 Convenios de las Organización Internacional del Trabajo.....	24
2.2.2 Legislación Nacional.....	25
2.2.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	26
2.2.3 La Ley del Seguro Social.....	27
2.2.3.1 Afiliación de los trabajadores.....	27
2.2.3.2 Modalidades de pensión.....	29
2.2.3.2.1 Pensión en cesantía en edad avanzada.....	29
2.2.3.2.2 Pensión por vejez.....	30
2.2.3.2.3 Pensión por retiro.....	31
2.2.3.3 Financiamiento de las pensiones.....	32
2.3 REFORMA AL SISTEMA DE PENSIONES 2020.....	33
2.3.1 Ramo en cesantía en edad avanzada.....	33
2.3.2 Financiamiento de las pensiones.....	34
2.3.3 Transitorios del Decreto 2021.....	35
2.3.3.1 Segundo transitorio.....	35

2.3.3.2 Cuarto transitorio.....	36
2.4 RELACIÓN SISTEMA DE PENSIONES Y LAS FINANZAS EMPRESARIALES	37
2.4.1 Cuotas patronales	37
2.4.2 Pago de las cuotas patronales	37
2.4.3 Seguros que comprenden el pago de la cuota patronal.....	38
2.4.4 Cálculo de las cuotas patronales.....	38
2.4.4.1 Seguro por riesgo de trabajo	39
2.4.4.2 Enfermedades y maternidad	40
2.4.4.2.1 Prestaciones en especie.....	41
2.4.4.2.2 Prestaciones en dinero	41
2.4.4.3 Invalidez y vida	44
2.4.4.4 Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.....	44
2.4.4.5 Guarderías y prestaciones sociales.....	46
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	47
3.3 METODOLOGÍA EMPLEADA	47
3.3.1 Metodología cuantitativa.....	48
3.3.2 Metodología cualitativa	49
3.4 POSTURA EPISTEMOLÓGICA.....	50
3.5 VENTANA DE OBSERVACIÓN	51
3.6 MÉTODO.....	51
3.7 TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN	53
3.7.1 Encuesta.....	53
3.7.2 Caso	57
3.8 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN A INVESTIGAR	57
3.8.1 Definición del universo de investigación.....	57
3.8.2 Selección de muestra.....	58
3.9 LIMITACIONES.....	58
CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	59
4.1 CASO PRÁCTICO	59
4.1.1 Determinación de las cuotas patronales a partir de la reforma.....	59
4.1.2 Resultados de la determinación de las cuotas patronales	63
4.1.3 Discusión	66
4.1.4 Impacto financiero	67
4.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA	68
4.2.1 Conocimiento de la reforma al sistema de pensiones.....	68
4.2.2 Entrada en vigor de la reforma	69
4.2.3 Ejes principales de las reformas.....	70
4.2.4 Percepción de los beneficios de la reforma para las empresas	72
4.2.5 Percepción del impacto financiero de las reformas	73
4.2.6 El sector empresarial y su rol en la reforma	75
4.2.7 Aumento de las cuotas patronales.....	76
4.2.8 Cuotas patronales y su relación con la utilidad empresarial.....	77
4.2.9 Inestabilidad financiera a partir de la reforma.....	79
4.3.10 Sujeto obligado a las aportaciones	80
4.3.11 Estrategias financieras	81
4.3.12 Perspectiva sobre la reforma y su relación con las finanzas empresariales.....	82
CONCLUSIÓN.....	84

BIBLIOGRAFÍA	85
ANEXOS.....	88

Índice de tablas

Tabla 1	Porcentajes de una pensión de vejez.....	31
Tabla 2	Porcentaje de aportaciones tripartitas antes de la reforma.....	33
Tabla 3	Cuota patronal con relación al salario base de cotización.....	34
Tabla 4	Nuevo esquema de aportación.....	35
Tabla 5	Porcentajes de aumento a las aportaciones patronales.....	36
Tabla 6	Determinación del seguro por riesgo de trabajo.....	40
Tabla 7	Porcentajes enfermedades y maternidad.....	42
Tabla 8	Ejemplo de enfermedades y maternidad.....	43
Tabla 9	Determinación de cuotas de enfermedades y maternidad.....	43
Tabla 10	Porcentaje patronal cesantía y vejez.....	45
Tabla 11	Aportación del Gobierno Federal.....	46
Tabla 12	Datos de los trabajadores.....	57
Tabla 13	Familiarización con la reforma.....	68
Tabla 14	Entrada en vigor de la reforma.....	69
Tabla 15	Ejes principales.....	71
Tabla 16	Percepción de los beneficios.....	72
Tabla 17	Impacto financiero en las empresas.....	74
Tabla 18	El sector empresarial y su rol en la reforma.....	75
Tabla 19	Aumento de las cuotas patronales.....	76
Tabla 20	Cuotas patronales y su relación con la utilidad empresarial.....	78
Tabla 21	Sujeto obligado a las aportaciones.....	80
Tabla 22	Estrategias financieras.....	81
Tabla 23	Perspectiva de la reforma.....	83

Índice de figuras

Figura 1 Proceso cuantitativo.	49
Figura 2 Salario de los trabajadores.....	59
Figura 3 Determinación del salario diario Integrado.	60
Figura 4 Porcentaje para cálculo de cuotas obrero patronales.	61
Figura 5 Determinación de cuotas patronales 2023.	62
Figura 6 Aportación patronal total.	63
Figura 7 Cesantía y vejez.	64
Figura 8 Distribución de las aportaciones patronales 2022.....	64
Figura 9 Distribución de las aportaciones patronales 2026.....	65
Figura 10 Distribución de las aportaciones patronales 2030.....	66
Figura 11 Familiarización con la reforma	68
Figura 12 Entrada en vigor de la reforma.....	70
Figura 13 Ejes principales.....	71
Figura 14 Percepción de los beneficios.....	73
Figura 15 Impacto.	74
Figura 16 El sector empresarial y su rol en la reforma.	75
Figura 17 Aumento de las cuotas patronales.....	77
Figura 18 Cuotas patronales y su relación con la utilidad empresarial.	78
Figura 19 Inestabilidad financiera.....	79
Figura 20 Sujeto obligado a las aportaciones.	80

Índice de anexos

Anexo 1	Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2022.	88
Anexo 2	Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2023.	89
Anexo 3	Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2024.	90
Anexo 4	Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2025.	91
Anexo 5	Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2026.	92
Anexo 6	Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2027.	93
Anexo 7	Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2028.	94
Anexo 8	Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2029.	95
Anexo 9	Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2030.	96

Resumen

La pensión es uno de los derechos que otorga el sistema de seguridad social el cual se encuentra regulado por la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y se conforma por las aportaciones que realizan los trabajadores, patrones y el Estado. En los últimos años el esquema pensionario ha sido objeto de estudio debido a varias razones entre ellas destaca la necesidad de aumentar el monto mensual de las mismas. El 16 de diciembre de 2020 el gobierno mediante el Diario Oficial de la Federación publicó una serie de reformas al sistema de pensiones la cual se centró principalmente en disminuir las semanas de cotización, aumentar el monto de la pensión garantizada, disminuir las comisiones cobradas por las afores e incrementar las aportaciones patronales, esto último ha servido como pretexto para realizar la presente investigación que tiene como objetivo conocer el impacto financiero en las empresas a partir de los cambios generados en los artículos que fundamentan el cálculo de la cuotas obreras patronales y cuya hipótesis supone el aumento de las mismas con impacto negativo en la utilidad de las entidades económicas que generaría efectos financieros graves. Para el siguiente trabajo se empleó la metodología mixta con postura epistemológica positivista se usó el método de estudio de caso en el que se encontraron datos que demuestran el incremento en términos monetarios y porcentuales, para sustentar las respuestas que se obtuvieron del ya mencionado estudio fue necesario utilizar otra herramienta de recolección de datos como una encuesta la cual fue aplicada a diez contadores que integran el Colegio de Contadores Públicos Chiapanecos de la ciudad de Tuxtla Gutiérrez Chiapas, seleccionada como universo debido a su relevancia y seriedad en el ámbito profesional de las finanzas, la intención fue recabar información partiendo de su experiencia y como resultado se comprobó que sí existe el aumento al que se hace referencia pero que a la fecha no ha impactado de forma negativa las utilidades empresariales aunque no descartan la posibilidad de que exista un efecto negativo en lo posterior y que en caso de que sucediera, las estrategias se encaminan a causar problemas de aspectos laborales como la reducción de personal o sustitución de mano de obra,

dentro de las mismas respuesta hay quienes plantearon eficientizar la producción. Es importante que en los próximos años se siga monitoreando el incremento de las cuotas patronales para que mediante estrategias financieras se pueda absorber sin que sea necesario acciones drásticas y que permita que tanto patrones como trabajadores se beneficien de la reforma al sistema de pensiones.

Capítulo 1. Introducción

En el siguiente apartado de la investigación denominada *Reforma al sistema de pensiones: cambios a las aportaciones patronales y su impacto financiero en las empresas*, se plantea el problema a investigar, se justifica la investigación, se describen los antecedentes, se plasma el objetivo general, los objetivos específicos, se plantea la hipótesis y se describen los capítulos que conforman este trabajo.

1.1 Antecedentes y planteamiento del problema

El sistema de pensiones ha sido tema de análisis por su importancia en la vida del ser humano y esto se debe a que juega un rol importante en la economía de una persona de la tercera edad pero, también porque guarda una estrecha relación con la situación financiera de las empresas y del Estado. En México el sistema de pensiones es pagada por el patrón, el trabajador y el Estado por eso se lo conoce como tripartita, y fue a partir de la promulgación de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (LSS) en 1943 cuando nace el derecho a una pensión al mismo tiempo que surgen las obligaciones para los sujetos antes mencionados.

Con el transcurrir de los años el Estado ha modificado los artículos de la LSS referentes al tema que se investiga, lo hizo en 1973 y en el año 1997. En la actualidad el esquema pensionario se rige bajo la LSS del último año mencionado, durante muchos años se habló sobre la necesidad de una nueva reforma, sin embargo, no fue hasta la administración del presidente Andrés Manuel López Obrador cuando esas especulaciones tomaron fuerza y optó por presentar una reforma.

El 16 de diciembre de 2020 mediante el Diario Oficial de la Federación se dio a conocer la reforma a diversos artículos de la Ley del Seguro Social, entre ellos se encuentra el artículo 168 el cual modifica la aportación de la cuota patronal en el ramo de pensiones incrementado del 5.15% al 13.875%, los efectos comenzaron a surgir efectos a principios del 2023 pero el

incremento será de manera gradual hasta alcanzar el máximo en 2030, de lo expuesto nace la pregunta central de investigación ¿Cómo los cambios a las aportaciones patronales, establecidos en la reforma al sistema de pensiones 2020, afectaría las finanzas de una empresa?. Es importante precisar que esta investigación se enfoca en analizar la reforma al sistema de pensiones desde el punto de vista empresarial y sus posibles efectos en las finanzas de las mismas, y es relevante aclarar porque el tema se presta a tener varias aristas, como por ejemplo puede verse desde la perspectiva del trabajador o bien desde las repercusiones para el Estado, por citar algunos.

Con la reforma al sistema de pensiones las cuotas patronales se incrementarán durante los próximos años, ese incremento se verá reflejado en las finanzas de las empresas puesto que las cuotas patronales están clasificadas como un gasto que influye directamente en la utilidad de la misma. Si las empresas no previenen dichos aumentos puede generarse escenarios catastróficos en términos financieros, por tanto, ¿Cuáles son las estrategias que las empresas deben implementar para disminuir el impacto financiero si las hubiera? Pero, también resulta interesante hacer un balance de los posibles efectos positivos para la economía nacional la cual también impacta financieramente a las empresas. En los próximos apartados se abordan los temas necesarios para ir descubriendo nuestro objeto de estudio.

En el **capítulo uno** de este trabajo de investigación se encuentra el planteamiento del problema, así como la justificación de la misma en la que se explica la necesidad por desarrollarlo, en este mismo apartado se exponen el objetivo general y los específicos para culminar con la redacción de una hipótesis.

En el **capítulo dos** se describen los acontecimientos a nivel internacional y nacional que forman parte fundamental en la consolidación del sistema de pensiones actual en México, pero también se define el concepto sistema de pensiones y se retoma las investigaciones de diversos autores en relación al tema. Una vez reconocido el objeto de estudio desde su historia

debe conocerse su fundamento legal, y para ello es necesario escudriñar los archivos a nivel internacional como de las leyes de nuestra nación. En este apartado se hace énfasis en el estudio de la Ley del Seguro Social porque en ésta se encuentra la mayor información respecto al tema. Se realiza una descripción detallada de las reformas al sistema de pensiones y las implicaciones económicas para las empresas y por último del marco teórico, se explica la relación entre el sistema de pensiones y las finanzas de una empresa.

En el **capítulo tres** se describe la ruta metodológica que se ha seguido, se empieza conceptualizando las metodologías existentes para luego mencionar la que se ha tomado para este trabajo, el autor relata su postura epistemológica, así como la ventana de observación y por último da paso al relato sobre las herramientas de recopilación de información, la definición de su universo, su muestra y las posibles limitaciones en el proceso.

En el **capítulo cuarto** se encuentran los resultados recopilados, los cuales se discuten a partir de las investigaciones de otros autores o incluso con las mismas leyes, los resultados se muestran de manera gráfica para tener mejor panorama de los resultados, y se finaliza con una tabla que retoma lo más significativo de la información recopilada.

1.2 Justificación

La investigación nace de la necesidad de no especular sobre los posibles impactos financieros de las reformas, ya que la especulación solo causa pánico a los dueños de las empresas, si bien es cierto aumentará la aportación patronal, se debe analizar el verdadero incremento. Como es bien sabido las empresas buscan generar siempre la mayor utilidad posible mediante el incremento de sus ventas o bien mediante la reducción de sus costos y gastos de operación, el aumento de las cuotas patronales significa un incremento en los antes

mencionados por tal motivo debe ser un tema de interés para todos aquellos profesionales de las finanzas de las entidades económicas.

En la medida que se conozca el impacto de la reforma de pensiones se podrán tomar decisiones financieras que permita a las empresas anticiparse a cualquier situación que la pudiera poner en riesgo, pero, solo se puede tener certeza mediante el análisis detallado del incremento en las cuotas patronales proyectado hasta 2030.

La investigación ofrecerá la oportunidad de conocer mediante datos estadísticos una aproximación al incremento en términos monetarios de las aportaciones de seguridad social lo cual resulta importante para el empresario para poder decidir aspectos que se relacionen con la gestión del recurso humano de las empresas.

1.3 Hipótesis

La reforma al sistema de pensiones afecta directamente el pago de las cuotas patronales por lo tanto al considerarse como un gasto para la empresa afecta la utilidad de la misma, y los efectos podrían causar problemas financieros graves.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

Analizar los cambios a las aportaciones patronales a partir de la reforma al sistema de pensiones del 2020, en empresas que cumplen con las obligaciones en materia de seguridad social, y sus posibles efectos en las finanzas empresariales.

1.4.2 Específicos

- Investigar el contexto histórico, marco normativo y legal del sistema de pensiones.
- Describir los cambios al sistema de pensiones a partir de la reforma
- Realizar un comparativo financiero de las cuotas patronales antes y después de la reforma.

- Entrevistar a contadores expertos en el ámbito financiero, para conocer su percepción respecto al tema y sacar conclusiones.

Capítulo 2. Marco teórico

Acerca del marco teórico Daros (2002) menciona: “Éste ayuda a encontrar la solución al problema, dentro del contexto de la teoría asumida” (p. 111) permite conocer las rutas viables para resolver un problema por lo que nace de la necesidad del investigador por conocer más de cerca a su objeto investigado, en la medida que va investigando irá encontrando las herramientas que puede emplear para el tratamiento del mismo. Esta investigación consta de cuatro apartados los cuales se dirigen a contextualizar el sistema de pensiones desde la historia, lo legal y lo procedimental.

2.1 Aproximaciones al objeto de estudio

En este primer apartado se define el sistema de pensiones mexicano, se remonta a sus orígenes a nivel internacional y nacional, se da a conocer que se entiende por aportaciones patronales e impacto financiero, y por último se plasma el estado de la cuestión.

2.1.1 Sistema de pensiones

2.1.1.1 Definiciones

Los sistemas de pensiones para Solís (2001) son aquellos que “tienen como propósito que los trabajadores tengan, al momento del retiro, recursos que les permitan alcanzar cierto nivel de consumo. El retiro puede darse por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada” (p. 187). Otra definición la da Uthoff (2002) quien menciona que “los sistemas de pensiones diseñan mecanismos destinados a asegurar el financiamiento del consumo durante la vejez o invalidez de un trabajador, y el de sus dependientes en caso de que éste muera” (p.40). Por su lado Coll (2023) la define como “una estructura organizada y regulada que proporciona beneficios económicos a las personas que cumplen con ciertos criterios predefinidos, como la edad de jubilación”. Teniendo en cuenta lo anterior, el sistema de pensiones es la estructura, que mediante la regulación de las leyes de cada país, tiene como objetivo garantizar un ingreso a las personas de la tercera edad que hayan cumplido con los requisitos de cada sistema.

2.1.1.2 Contexto histórico internacional

La seguridad social remonta su historia a las antiguas civilizaciones las cuales dejan ver la obligación del patrón sobre su trabajador como en la cultura egipcia la cual creó instituciones de defensa y de ayuda mutua en caso de enfermedad, mismas que eran financiadas con impuestos, por su parte los babilónicos obligaban a pagar los honorarios médicos por sus trabajadores (Nugent, 1997). Con lo anterior se deja ver que el seguro social no es un tema que esté relacionado a las épocas actuales, sino que la inquietud por proveer al trabajador de condiciones óptimas dentro y fuera del trabajo ha sido preocupación de los Estados a lo largo de la historia.

En el año 1883 en Alemania, Otton Von Bismarck instituye el sistema de seguridad social obligatorio el cual estaría financiado por el trabajador y el empleador; y el papel del Estado era la vigilancia (González, 2017). Lo establecido en aquella época daba las primeras ideas para consolidar el sistema de seguridad social como se conoce actualmente en México, cuya obligatoriedad recae en el Estado, patrón y trabajador.

Sin embargo, el concepto moderno del término Seguridad social fue desarrollado por Sir William Beveridge en 1942 a través de su informe "*El seguro social y sus servicios conexos*", el cual proponía un plan basado en seis principios fundamentales los cuales hasta la fecha fundamentan el esquema de Seguridad Social en México (Sánchez, 2012):

Los fundamentos anteriores se plasman en el informe de Beveridge (1942) presentado al parlamento y los cuales son:

- Tasa fija de beneficio de subsistencia. En ella proponía el hecho de aportar una cuota fija sin considerar el ingreso percibido por cada trabajador.
- Tasa fija de contribución: Proponía la contribución obligatoria y del trabajador sin considerar el ingreso de este último.

- Unificación de la responsabilidad administrativa: se manifiesta la necesidad de centralizar las operaciones en una sola oficina con la intención de mejorar la eficiencia y el manejo económico del sistema de seguridad social.
- Adecuación de beneficios en cantidad y en tiempo: Expone que la cantidad de aportación fija es suficiente para mantener el esquema del Seguro.
- Extensión o alcance del Seguro: expresa la necesidad de extender los beneficios del seguro social, y también el número de personas aseguradas.
- Clasificación de las personas: manifiesta la necesidad de considerar la forma de vida de cada uno de los trabajadores.

Tanto el modelo de Bismarck como el modelo de Beveridge permitieron el desarrollo de los sistemas de seguridad social en todo el mundo y en la actualidad siguen siendo la base sobre el cual se sustentan aun cuando ya han pasado varios años (Sánchez, 2012).

2.1.1.3 Contexto histórico nacional

Para Sánchez (2012) el modelo de seguridad social mexicano está basado en el sistema de Bismarck porque “se basa en una relación bilateral, a cambio de su aportación el trabajador recibe una contraprestación, independientemente de que el financiamiento de los seguros lo comparta el trabajador, el empleador y el Estado” (p. 25). Las bases históricas internacionales han servido como fundamento para la creación el sistema de seguridad social mexicano, la cual también ha evolucionado con el pasar de los años y ha cimentado sus propias características.

En el caso de México la historia se podría remontar a los años del porfiriato que es el momento en el que existe un auge industrial y por lo tanto se hace más visible la subordinación, pero las condiciones laborales no eran ideales, eso mismo resultó en movimientos sociales que terminaron dando inicio a la Revolución Mexicana, aunque durante este período se promulgó la Ley de Accidentes de Trabajo en 1904. Durante el período de Francisco I. Madero como

presidente se formularon la Legislación Obrera Nacional, para 1917 con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) se sentaron las bases de seguridad social cuando se incorporaron los artículos que hacen referencia a los derechos de los trabajadores. Para 1929, en el artículo 123 de la CPEUM queda establecido el derecho de las personas a un trabajo digno con el cual se esperaba mejores condiciones laborales, la creación de la Ley Federal del Trabajo en 1931 también ayudó a la regulación de los derechos de los trabajadores. Así se llega a 1943 cuando mediante el Diario Oficial de la Federación se promulga la Ley del Seguro Social y con ello el Instituto con el mismo nombre con el que oficialmente se da por sentado el beneficio para los trabajadores (Cotonieto-Martínez, 2020).

2.1.2 Aportaciones patronales

2.1.2.1 Definición

La fracción II del artículo 2 del Código Fiscal de la Federación (1981) define las aportaciones como “las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social” (p.2) Por su parte la Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia (CUAED) de la UNAM menciona que “son el instrumento básico para garantizar el derecho a la salud y dar cuenta de éstas al IMSS”, tomando como referencia lo antes citado las aportaciones patronales son los montos que los patrones están obligados a contribuir, porque así lo ordenan las diversas leyes que se asocian al tema de seguridad social, con la finalidad de otorgar al trabajador seguro social.

2.2 Marco legal del sistema de pensiones mexicano.

Existe la necesidad de fundamentar bajo las diversas leyes a nivel internacional y nacional el derecho a la pensión para los trabajadores, así como la obligación por parte del patrón a contribuir para el pago de la misma y proporciona las bases sobre las cuales las instituciones se deben estructurar y operar. En el siguiente capítulo se plasma el fundamento

legal del sistema de pensiones, es preciso aclarar que en el caso de las leyes mexicanas se han tomado algunos artículos de la Ley del Seguro Social antes de la reforma tema que se abordará en el siguiente capítulo.

2.2.1 Legislación internacional

Existen documentos a nivel nacional e internacional que reconocen los derechos y obligaciones de los seres humanos desde su nacimiento hasta su defunción. En el caso particular del derecho a las pensiones, es necesario mencionar a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los convenios celebrados en el marco de la Organización Internacional del Trabajo.

2.2.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Es un documento que se proclamó y aprobó en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas que consta de 30 artículos que abordan los derechos humanos básicos y que van desde el derecho a la identidad hasta el disfrute de sus libertades (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948). El tema de investigación es considerado uno de los derechos universales del ser humano porque asegura su bienestar en la edad de vejez, dentro de la ya mencionada Declaración se encuentran dos artículos que hacen alusión a lo ya comentado:

El artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos menciona:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948)

Lo ya citado reafirma el derecho a la seguridad social para los trabajadores y sustenta la obligación, en este caso, del Estado de ser el responsable de establecer los mecanismos para

su operación, aunque deja claro que todo dependerá de los recursos con los que cuente cada nación. En el mismo sentido, el artículo 25 plasma “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure [...] derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948), lo anterior hace referencia claramente al tema de las pensiones en cualquiera de sus modalidades. La Declaración Universal de los Derechos es considerada para el autor una de las legislaciones más importantes por el impacto internacional y porque de ella emanan varias de las leyes que protegen el bienestar de las personas entre ellas al de la pensión.

2.2.1.2 Convenios de las Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas y cuyo gobierno es tripartito por integrarse con representantes de gobiernos, sindicatos y empleadores tiene como anhelos según lo escrito por Rodríguez et al. (2010, p.39) “el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”, para lograrlo existen Convenios Internacionales que deben acatar los países miembros en la medida de lo posible. Acerca del objeto de estudio existen tres Convenios que tienen como objetivo garantizarla a todos los adultos mayores y buscar la universalización de este derecho.

Los Convenios han dado la pauta universal para la estructuración de los sistemas de pensión en cada uno de los países, claro está que no todos han podido cumplir con las recomendaciones, por ejemplo, el Convenio 102 de la OIT recomienda según Bertranou y Pérez (2006):

Los pagos periódicos deben, por lo menos, alcanzar el 40% del salario de referencia y existe la obligación de revisar estos montos en caso de variaciones sensibles del nivel general de ingresos y/o del costo de vida. En cuanto al período para calificar a las

prestaciones, el convenio establece que deben garantizarse prestaciones reducidas después del cumplimiento de 15 años de cotización o empleo. (p. 4)

Lo anterior antes de la reforma del 2020, tema que se aborda en el siguiente capítulo, no se cumplía en México puesto que el número de años para alcanzar una pensión de una persona inscrita en el Instituto Mexicano del Seguro Social era de 25 años, y se pronosticaba un 25% sobre el salario de base de cotización. Posteriormente el Convenio 128 vendría a modificar la sugerencia del porcentaje de referencia al aumentar de 40% al 45%, además establece que es necesario que se tengan otros criterios para el otorgamiento de la jubilación y que no todo recaiga únicamente en los años laborados tal y como lo describe Bertranou y Pérez (2006):

La tasa de reemplazo debe ser a 45% del salario de referencia y establece otros aspectos relevantes como la posibilidad de fijar una edad superior de retiro que puede exceder los 65 años, teniendo en cuenta los criterios demográficos, económicos y sociales. Asimismo, en relación a la edad de jubilación, si ésta es 65 años, la misma debe descenderse para las personas que se han ocupado de trabajos punibles o insalubres. (p. 4)

Tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos como los Convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo marcan una agenda de trabajo para las naciones misma que se ve reflejada en la legislación de cada una de éstas.

2.2.2 Legislación Nacional

En México la carta magna es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en ella se establecen todos los derechos y deberes que la sociedad constituida como nación debe gozar y cumplir respectivamente, y de ella emanan las leyes que nos rigen en materia de seguridad social.

2.2.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En México toda ley se desprende de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en materia de seguridad social no es la excepción el artículo 123 fracción XXIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917) dispone:

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.

En esta fracción se encuentra fundamentada la creación de la Ley del Seguro Social además establece los ramos que comprende la seguridad social en México y considera no solo a los trabajadores sino a personas que no cuentan con una relación laboral y que por tanto tendrían más dificultad para acceder a algún tipo de seguro. La fracción XI inciso b) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917) establece que el seguro social “Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte”, con ello deja en claro su alcance.

A partir del artículo 123 de la CPEUM, que se ajusta a los ordenamientos internacionales, se desprenden leyes que rigen al sistema de pensiones como la Ley del Seguro Social (LSS), la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE), la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR). También, existen leyes de pensiones y jubilaciones de cada entidad federativa, universidades y municipios. Sin embargo, el enfoque de la investigación se realiza únicamente sobre la Ley del Seguro Social.

2.2.3 La Ley del Seguro Social

La Ley del Seguro Social regula al Instituto Mexicano del Seguro Social, dicha institución es la que cuenta con un mayor número de derechohabientes como se mencionó en el capítulo 1 y esto se debe a que concentra la derechohabiencia de los trabajadores del sector privado y de los órganos desconcentrados del gobierno. Al tener como objetivo de investigación la búsqueda del impacto financiero en las empresas de las reformas 2020 es necesario conocer la obligación que contrae los patrones a partir de lo que menciona la LSS, por tal razón se abordarán y analizarán los artículos que competen al tema de pensiones.

El artículo 2 de la Ley del Seguro Social (1995) dicta que “La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho [...] de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”. El término requisitos legales supone la obligación tanto del patrón como el del trabajador, esas obligaciones son las que a continuación se discuten.

2.2.3.1 Afiliación de los trabajadores

Para que un trabajador tenga derecho al seguro social debe estar inscrito al padrón de derechohabientes, pero la obligación recae en el patrón según lo estipulado en el artículo 15 fracción I de la Ley del Seguro Social (1995) “Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles”. La afiliación se puede realizar en las subdelegaciones del IMSS o bien en línea y se debe considerar los siguientes requisitos (H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, 2013):

1. Registro Patronal de la Empresa (11 posiciones, numérico o alfanumérico).
2. Número de Seguro Social. (11 posiciones, numérico).
3. Nombre del trabajador empezando por Apellido paterno, materno y nombre(s) (27 posiciones, alfanumérico).

4. Salario Base de Cotización (6 posiciones, numérico).
5. Tipo de Trabajador. Que pueden ser:
 - ✓ Trabajador permanente.
 - ✓ Trabajador eventual ciudad.
 - ✓ Trabajador eventual construcción.
 - ✓ Trabajador eventual del campo.
6. Tipo de Salario. Que pueden ser:
 - ✓ Salario fijo.
 - ✓ Salario variable.
 - ✓ Salario Mixto.
7. Semana o Jornada Reducida. Que pueden ser:
 - ✓ Un día.
 - ✓ Dos días.
 - ✓ Tres días.
 - ✓ Cuatro días.
 - ✓ Cinco días.
 - ✓ Jornada reducida.
 - ✓ Jornada normal.
8. Fecha de Movimiento (8 posiciones, numérico).
9. Unidad de Medicina Familiar (3 posiciones, numérico).
10. Guía (5 posiciones, numérico, número asignado por la Subdelegación).
11. Tipo de Movimiento (2 posiciones, numérico) 08 reingreso.
12. Clave del trabajador opcional (10 posiciones, numérico o alfanumérico, clave asignada por el patrón).
13. Clave Única de Registro de Población (18 posiciones, alfanumérico).
14. Identificador del formato dígito nueve 9 (1 posición, numérico).

2.2.3.2 Modalidades de pensión

Existen 3 modalidades por las que el trabajador pueda recibir su pensión, por retiro cesantía en edad avanzada y vejez, enseguida se describe las características de cada una de éstas.

2.2.3.2.1 *Pensión en cesantía en edad avanzada*

La pensión por cesantía en edad avanzada, según el artículo 154, se otorga bajo dos condiciones, la primera cuando el trabajador queda privado de trabajos remunerados a partir de los 60 años y la segunda es necesario que haya cotizado como mínimo 1250 semanas o lo equivalente a 25 años. (Ley del Seguro Social, 1995, p. 46)

El trabajador que teniendo los 60 años no haya alcanzado las 1250 semanas de cotización se sujetará a lo siguiente:

El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión (Ley del Seguro Social, 1995, p. 46).

Los beneficios al haber cubierto los requisitos tanto en semanas de cotización como en edad de acuerdo al artículo 155 serán, el derecho a una pensión mensual, el derecho a la asistencia médica, asignación de familiares, es decir, el derecho que se extiende a los familiares como a los hijos; y se podrá tener ayuda asistencial. El derecho al goce de la pensión iniciará cuando se cumplan los requisitos que se mencionan en el artículo 154, para ello deberá solicitarse, de igual forma se deberá acreditar el haber quedado privado de trabajo remunerado. (Ley del Seguro Social , 1995)

Los asegurados que reúnan los requisitos podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada y tendrán dos alternativas para su goce según el artículo 157:

- I. Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.
- II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados. (Ley del Seguro Social, 1995, p.46-47)

La fracción I hace referencia a convenir con una institución financiera para entregarle los recursos de su cuenta individual y que sea ésta quien administre la pensión de por vida con la finalidad de ir actualizando el monto y conservar el poder adquisitivo. Por su parte la fracción II consiste en mantener los recursos de la cuenta individual en una Afore y que se ésta la que programe los pagos periódicos.

2.2.3.2 Pensión por vejez

Dentro de los requisitos para obtener las prestaciones por vejez se encuentra, haber cumplido 65 años de edad y tener 1250 semanas cotizadas, en caso de no tenerlas podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o bien seguir cotizando hasta alcanzar las semanas requeridas. De acuerdo al artículo 163 de la LSS, la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos. Podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de vejez. (Ley del Seguro Social , 1995)

La diferencia entre la pensión por cesantía en edad avanzada y la de vejez radica en la edad y en el porcentaje otorgado, para obtener la de cesantía es a partir de los 60 a 64 años y la de vejez a partir de los 65, quien cumpla con la última edad mencionada podrá obtener un monto equivalente al 100% aquellos que lo hagan en una edad menor será proporcional, a continuación, se presenta en la tabla 1 con los porcentajes otorgados de acuerdo a la página del IMSS:

Tabla 1

Porcentajes de una pensión de vejez

Edad	Porcentaje
60 años	75%
61 años	80%
62 años	85%
63 años	90%
64 años	95%
64 años, 6 meses más 1 día	100%

Nota. Fuente: <https://www.imss.gob.mx/pensiones>

2.2.3.2.3 Pensión por retiro

La modalidad de pensión por retiro, según el artículo 158, es otorgada cuando el trabajador no cumple con los requisitos de las dos modalidades anteriores, es decir que no cumple con la edad de los 60 años como mínimo pero quiere disponer de su recurso, para que le sea otorgada deberá tener en cuenta de que al momento de calcular su pensión sea superior al 30% al de una pensión garantizada cuyo monto según la misma ley establecía que era la de un salario mínimo general. (Ley del Seguro Social , 1995)

2.2.3.3 Financiamiento de las pensiones

Las pensiones se financian de manera tripartita, es decir, por el trabajador, el patrón y el Estado, durante la vida activa laboral del trabajador. En su artículo 168 la LSS, establece los montos de aportaciones:

I. En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.

II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

III. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del Estado será igual a los siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos, y

IV. Una cantidad por cada día de salario cotizado, que aporte mensualmente el Gobierno Federal por concepto de cuota social para los trabajadores que ganen hasta quince veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. (Ley del Seguro Social, 1995, p.50)

Se entiende entonces, que las aportaciones tripartitas representan un 6.5% del salario base de cotización, y que en resumen se conforman como se muestra en la tabla 2:

Tabla 2

Porcentaje de aportaciones tripartitas antes de la reforma

Sujeto aportante	Aportación
Patrón	5.15%
Trabajador	1.125%
Estado	0.225%

Nota. Fuente: Elaboración propia

Es preciso señalar que en el caso de las aportaciones de los trabajadores los obligados a enterarlo son los patrones, debido a que son ellos quienes descuentan del salario del trabajador esta aportación. Y, en el artículo 36 de la LSS indica que cuando el trabajador perciba, como cuota diaria, el salario mínimo el patrón estará obligado a cubrir íntegramente la cuota de aportación que corresponda al trabajador. Las aportaciones son depositadas en las correspondientes subcuentas de la cuenta individual del trabajador, también conocidas como AFORE. (Ley del Seguro Social , 1995).

2.3 Reforma al sistema de pensiones 2020

El día 16 de diciembre del ejercicio 2020 se reformaron artículos de la Ley del Seguro Social que modifican el esquema de pensiones, a continuación, se describen únicamente los cambios que guardan una estrecha relación con nuestro objeto de estudio como lo son las semanas de cotización y el financiamiento de las pensiones.

2.3.1 Ramo en cesantía en edad avanzada

Para este ramo las semanas de cotización fueron modificadas a 1000 por lo que fueron disminuidas 250 un aproximado de 5 años de acuerdo al art. 154, manteniéndose el derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad a partir de las 750 semanas cotizadas. Lo que pretende el Estado es el aumento del número de personas pensionadas, antes de la reforma en un estudio realizado por Lockton México se hacía mención de que el 70% de la población no tendría derecho una pensión (Montes y López, 2017). Por

tanto, según el Banco de México (2021) “con la reforma [...] únicamente el 5% de los trabajadores quedaría excluido de recibir una pensión” (p.55).

2.3.2 Financiamiento de las pensiones

Dentro de los cambios por la reforma está el de las aportaciones realizadas, el cual sigue teniendo el carácter de tripartita, pero con sus restricciones, el artículo 168 muestra un incremento en las aportaciones patronales puesto que se modifica la fracción II quedando de la siguiente manera:

II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez:

a) Los patrones cubrirán la cuota que corresponda sobre el salario base de cotización, calculada conforme a la siguiente tabla 3:

Tabla 3

Cuota patronal con relación al salario base de cotización.

Salario Base de Cotización del trabajador	Cuota Patronal
1.0 SM	3.15%
1.01 SM a 1.50 UMA	4.20%
1.51 a 2.00 UMA	6.55%
2.01 a 2.50 UMA	7.96%
2.51 a 3.00 UMA	8.90%
3.01 a 3.50 UMA	9.57%
3.51 a 4.00 UMA	10.08%
4.01 UMA en adelante	11.88%

Nota. Fuente: Elaboración con base al artículo 168 fracción II de la Ley del Seguro Social

b) Los trabajadores cubrirán una cuota del uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización. (Ley del Seguro Social, 1995, p.52)

Es notorio el aumento de la carga contributiva para el patrón quien ahora tendrá que realizar un pago mayor para la pensión del trabajador, se habla entonces de que existe un impacto en las finanzas de las empresas pues pasaría de pagar el 5.15%, mencionado en el capítulo anterior, al 15%, mientras que la aportación realizada por el trabajador seguiría bajo el mismo tenor, tal y como se muestra en la tabla 4:

Tabla 4

Nuevo esquema de aportación

Sujeto aportante	Aportación
Patrón y Estado	13.875%
Trabajador	1.125%

Nota. Fuente: Elaboración propia

2.3.3 Transitorios del Decreto 2021

Los artículos transitorios según Bahena (2022) son “disposiciones temporales, cuyos efectos se agotan con el simple transcurso del tiempo o en cuanto se presenta la condición que regulan”. Para entender la reforma al sistema de pensiones debe analizarse los artículos transitorios que explican la forma en que gradualmente se irá aplicando y cuyo efecto terminará estableciéndose en su totalidad hasta el año 2030, para los efectos de este trabajo se considera analizar el segundo y cuarto transitorio al Decreto 2021.

2.3.3.1 Segundo transitorio

En las secciones anteriores se había comentado sobre la modificación a la aportación por parte de los patrones el cual se modifica del 5% al 15%, sin embargo esta modificación no se hará de manera inmediata, el segundo transitorio del Decreto 2021 establece que la entrada en vigor de la reforma respecto a las cuotas patronales será a partir del 1 de enero de 2023 y será de manera gradual, es decir, que el porcentaje de contribución se irá incrementando con el transcurrir de los años hasta llegar al ejercicio 2030 (Ley del Seguro Social , 1995), fecha en la

que las empresas deberán estar aportando el monto señalado anteriormente sobre el salario base de cotización del trabajador, como se presenta en la tabla 5:

Tabla 5

Porcentajes de aumento a las aportaciones patronales.

Salario base de cotización	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.0 SM*	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
1.01 SM a								
1.50 UMA**	3.281%	3.413%	3.544%	3.676%	3.807%	3.939%	4.070%	4.202%
1.51 a								
2.00 UMA	3.575%	4.000%	4.426%	4.851%	5.276%	5.701%	6.126%	6.552%
2.01 a								
2.50 UMA	3.751%	4.353%	4.954%	5.556%	6.157%	6.759%	7.360%	7.962%
2.51 a								
3.00 UMA	3.869%	4.588%	5.307%	6.026%	6.745%	7.464%	8.183%	8.902%
3.01 a								
3.50 UMA	3.953%	4.756%	5.559%	6.361%	7.164%	7.967%	8.770%	9.573%
3.51 a								
4.00 UMA	4.016%	4.882%	5.747%	6.613%	7.479%	8.345%	9.211%	10.077%
4.01 UMA								
en adelante	4.241%	5.331%	6.422%	7.513%	8.603%	9.694%	10.784%	11.875%
*Salario Mínimo								
** Unidad de Medida y Actualización								

Nota. Fuente: Elaboración propia

2.3.3.2 Cuarto transitorio

La reforma a la LSS estipula que las semanas de cotización pasan de 1250 semanas a 1000 semanas de cotización sin embargo el cuarto transitorio del Decreto de 2021 establece

que a partir de enero del mismo año, deben considerarse 750 semanas cotizadas para que el trabajador pueda tener derecho a la pensión y deberán incrementarse 25 semanas anualmente, es decir para 2024 se necesitan 825 semanas, este incremento se realizará hasta el año 2030 fecha en la que se alcanzarían las semanas cotizadas que marca la ley reformada.

2.4 Relación sistema de pensiones y las finanzas empresariales

Hasta este apartado se ha hablado de la historia de la seguridad social como derecho de los humanos haciendo énfasis en el sistema de pensiones mexicano, en un segundo capítulo se plasmó el marco sobre el cual se fundamentan los mismos temas, en un tercer espacio se analizaron al esquema antes mencionado procurando enfocar en todo momento las cuestiones que dan pie a esta investigación, en este último apartado del marco teórico se pretende explicar la relación entre el sistema antes mencionado y las finanzas empresariales porque esa relación detona el problema a investigar.

2.4.1 Cuotas patronales

La relación entre el sistema de pensiones y las finanzas empresariales radica en la obligación que contrae el patrón al contratar un trabajador, la fracción III del artículo 15 menciona que es obligación de los patrones “Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto” (Ley del Seguro Social, 1995, p.5). Las aportaciones que el patrón realice serán las que sirvan de base para la pensión del trabajador, sin embargo, la reforma hizo que esa contribución patronal aumentará y seguirá aumentando según la analizado anteriormente de allí nace la pregunta ¿Cómo la reforma al sistema de pensiones impacta las finanzas de una empresa? Para responder es necesario conocer el procedimiento para el cálculo de las cuotas obreras para después llevarlo al plano del estudio del caso.

2.4.2 Pago de las cuotas patronales

Las cuotas obrero patronales constituyen la suma total del dinero que se aporta al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por los trabajadores, patrones y la cuota social que aporta el

Gobierno. Todos los trabajadores por Ley deben tener la prestación de Seguro Social. Estas aportaciones aparecen en cada recibo de nómina con el concepto de IMSS o Seguro Social respecto a lo anterior el artículo 39 de la LSS menciona:

Las cuotas obrero patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático, autorizado por el Instituto. Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente. (Ley del Seguro Social, 1995, p. 13-14)

2.4.3 Seguros que comprenden el pago de la cuota patronal

Al pagarse las cuotas obreras patronales los trabajadores tienen derecho a un listado de seguros que comprende los siguientes según el artículo 11:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales. (Ley del Seguro Social, 1995, p. 4)

Estos seguros serán las cuotas a pagar no solo por el trabajador sino también por el patrón y esto porque es una obligación que tiene al darlos de alta ante el IMSS y un derecho para el trabajador, cada uno de los seguros antes mencionados tiene un tratamiento especial en su determinación.

2.4.4 Cálculo de las cuotas patronales

En seguida se describe el procedimiento y las especificaciones para el cálculo de cada uno de los seguros que conforman en conjunto el pago de la cuota patronal:

2.4.4.1 Seguro por riesgo de trabajo

Es un seguro que solo paga el patrón de manera mensual el artículo 71 menciona:

Las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate. (Ley del Seguro Social, 1995, p. 25)

Es decir, se tomará el salario con el que cotiza cada trabajador, se multiplicará por la prima de riesgo y por los días del mes trabajados. Pero, hay que tomar en cuenta la prima de riesgo ya que al inscribirse por vez primera al IMSS o cambiar de actividad se utiliza la clase que corresponda de acuerdo al Reglamento de Prima de Riesgo, ésta va de la clase I a la V y todo depende del nivel de peligro que conlleva a los trabajadores realizar la actividad que desempeñen para el patrón. Siguiendo con el procedimiento el artículo 72 señala:

Para los efectos de la fijación de primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumará el 0.005. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

$$\text{Prima} = [(S/365) + V * (I + D)] * (F/N) + M$$

Donde:

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100. (Ley del Seguro Social, 1995, p. 25-26)

Teniendo la prima de riesgo se realiza el procedimiento para el cálculo del seguro por riesgo para la cual se utiliza la siguiente fórmula:

Salario Base de Cotización x Prima de Riesgo x Días del período

Para efectos de una explicación gráfica considérese la aplicación de la fórmula a un cálculo con trabajadores cuyo nivel de riesgo es de clase I en el mes de enero tal y como se muestra en la tabla 6.

Tabla 6

Determinación del seguro por riesgo de trabajo.

Trabajador	SBC	Prima de Riesgo Clase I	Días del período	Aportación del patrón por Riesgo de Trabajo
Trabajador X	\$250.00	0.5436%	31	\$ 42.13

Nota. Fuente: elaboración propia

La cuota obrero patronal por concepto de Riesgo de Trabajo es una aportación que para calcularla se necesita el salario base de cotización de cada trabajador, la prima de riesgo y los días del período.

2.4.4.2 Enfermedades y maternidad

Debe ser pagado de forma mensual, este seguro puede ser gozado en prestaciones en dinero y especie por los trabajadores y según sea el caso por los familiares por maternidad y enfermedad no profesional. En enfermedad no profesional, las prestaciones cubren atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y un subsidio en dinero cuando la enfermedad incapacite al asegurado para el trabajo. En maternidad, las prestaciones incluyen atención

obstétrica, ayuda en especie para lactancia, una canastilla al nacer el hijo y un subsidio de 100 por ciento del último salario diario de cotización, el cual se cubre por 42 días antes y 42 días después del parto. Ahora bien, también ofrece la cobertura de prestaciones en especie a pensionados y a sus familiares (Ley del Seguro Social, 1995).

2.4.4.2.1 Prestaciones en especie

Ahora bien, en el artículo 106 de la Ley del Seguro Social nos menciona que las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente:

I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal;

II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado, y

III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor. (Ley del Seguro Social, 1995, p. 35)

2.4.4.2.2 Prestaciones en dinero

De conformidad al artículo 107 de la Ley del Seguro Social. Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:

I. A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;

II. A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma, y

III. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restante. (Ley del Seguro Social, 1995, p. 35)

En la tabla 7 se observa el resumen de los artículos antes mencionados, por lo tanto, esta será la base para llevar a cabo el procedimiento.

Tabla 7

Porcentajes enfermedades y maternidad

	Artículo LSS	Tipo de prestación	Patrón	Trabajador	Base para cálculo	Comentario
Seguro Enfermedades y maternidad	106 Fracc I	En especie (cuota fija)	20.40%	0.00%	UMA	
	107 Fracc I	En especie	1.10%	0.40%	SBC-3 UMA	Siempre que el SBC sea menor a 3 UMA
	107 Fracc I y II	En dinero	0.70%	0.25%	SBC	
	25	En especie de pensionados	1.05%	0.375%	SBC	

Nota. Fuente: elaboración propia

Para ejemplificar la determinación del ramo de enfermedades y maternidad se han considerado los datos que se muestran en la tabla 8.

Tabla 8*Ejemplo de enfermedades y maternidad*

Enfermedades y maternidad	
Determinación de Enero	
Trabajador	SBC
Trabajador X	\$ 250.00

Nota. Fuente: elaboración propia

En esta tabla 9 se plasma la determinación de las cuotas por enfermedades y maternidad.

Tabla 9*Determinación de cuotas de enfermedades y maternidad*

Nombre	Enfermedades y Maternidad						
	Art. 106 Frac. I	Art. 107 Frac. I		Art. 107 Frac. I y II		Art. 25	
	Patrón	Patrón	Trabajador	Patrón	Trabajador	Patrón	Trabajador
Trabajador x	\$ 608.50	\$ 85.25	\$ 31.00	\$ 54.25	\$ 19.38	\$ 81.38	\$ 29.06

Nota. Fuente: elaboración propia

Formulas utilizadas:

Art. 106 Fracción I: $UMA (96.22) \times 20.40\% \times \text{Días del período} (31)$ Art. 107 Fracción I, aportación del patrón: $SBC \text{ del trabajador} \times 1.10\% \times \text{Días del período} (31)$ Art. 107 Fracción I, aportación del trabajador: $SBC \text{ del trabajador} \times 0.40\% \times \text{Días del período} (31)$ Art. 107 Fracción II, aportación del patrón: $SBC \text{ del trabajador} \times 0.70 \times \text{Días del período} (31)$ Art. 107 Fracción II, aportación del trabajador: $SBC \text{ del trabajador} \times 0.25\% \times \text{Días del período} (31)$ Art. 25, aportación del patrón: $SBC \text{ del trabajador} \times 1.05 \times \text{Días del período} (31)$

Art. 25, aportación del trabajador: $SBC \text{ del trabajador} \times 0.375\% \times \text{Días del período}$ (31)

2.4.4.3 Invalidez y vida

La aportación de este ramo es de manera mensual. Este seguro le da protección a cada trabajador en caso de que sufra un accidente o una enfermedad y por culpa de esto se encuentre en un estado de invalidez, también protege a los familiares en caso de muerte del asegurado o pensionado. Como indica su nombre este seguro está dividido en Invalidez y Vida. Cuando se habla de Invalidez se refiere a proteger al asegurado de la posibilidad de quedar incapacitado para valerse por sí mismo, con una remuneración superior a 50% de la percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales. Ahora, la Vida cubre el fallecimiento del asegurado o del pensionado de invalidez, otorgando a sus beneficiarios pensiones de viudez, orfandad y ascendencia. (Ley del Seguro Social, 1995)

Al respecto el artículo 147 de la Ley del Seguro Social (1995) menciona que “los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente” (p.46).

Por lo tanto, el cálculo se lleva a cabo de acuerdo a la siguiente fórmula:

Para el patrón:

$SBC \times 1.75\% \times \text{días del período}$

Para el trabajador:

$SBC \times 0.625\% \times \text{días del período}$

2.4.4.4 Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Estas cuotas se deben pagar de manera bimestral. En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del

trabajador según la fracción I del artículo 168 utilizamos la siguiente formula (Ley del Seguro Social,1995):

$SBC \times 2\% \times \text{Días del período}$

En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez los patrones deben cubrir según lo indica el artículo 168 en su fracción III el porcentaje que corresponda sobre el salario base de cotización, tomando como referencia la tabla 10, mientras que los trabajadores cubrirán una cuota del uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización (Ley del Seguro Social,1995).

Tabla 10

Porcentaje patronal cesantía y vejez

Salario Base de Cotización del trabajador	Cuota Patronal
1.0 SM*	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	10.077%
4.01 UMA en adelante	11.875%

Nota. Fuente: Ley del Seguro Social

Según la fracción IV del artículo 168 menciona que el Gobierno Federal está obligado a aportar una cantidad denominada cuota social siempre y cuando los trabajadores ganen hasta cuatro veces la Unidad de Medida y Actualización y considerando la tabla 11.

Tabla 11*Aportación del Gobierno Federal*

Salario Base de Cotización del trabajador	Cuota Social
1.00 SM*	\$10.75
1.01 SM a 1.50 UMA**	\$10.00
1.51 a 2.00 UMA	\$9.25
2.01 a 2.50 UMA	\$8.50
2.51 a 3.00 UMA	\$7.75
3.01 a 3.50 UMA	\$7.00
3.51 a 4.00 UMA	\$6.25

Nota. Fuente: Ley del Seguro Social

2.4.4.5 Guarderías y prestaciones sociales

La aportación patronal en este ramo debe ser del uno por ciento sobre el salario base de cotización del porcentaje mencionado para prestaciones sociales solamente se puede destinar el veinte por ciento según lo indica el artículo 211 de la Ley del Seguro Social y el monto restante se aplica para guarderías.

Capítulo 3. Metodología

En el siguiente apartado se describe la metodología de esta investigación misma que sirve para conocer la ruta y/o etapas que la conducen, también permitirá conocer las técnicas, métodos y herramientas utilizadas para la recolección y procesamiento de los datos recabados. Con la explicación de la metodología espera dar certeza de los resultados obtenidos.

Esta investigación busca realizar una comparación financiera de las aportaciones patronales con datos de antes y después de la reforma al sistema de pensiones del 2020, la cual plantea un incremento en las cuotas patronales, se desea conocer con precisión el impacto sobre las finanzas de la empresa, pero, además se interesa por conocer la percepción de los contadores de las entidades lucrativas en relación a las repercusiones de dicha reforma.

3.3 Metodología empleada

La presente investigación se realizó mediante un enfoque mixto que según Johnson y Onwuegbuzie (2004) es “el tipo de estudio donde el investigador mezcla o combina técnicas de investigación, métodos, enfoques, conceptos o lenguaje cuantitativo o cualitativo en un solo estudio” (p.17), en este trabajo era necesario retomar ambas metodologías por el tipo de instrumentos se utilizarán, así como el tipo de análisis que se empleará. El objetivo principal es analizar el impacto financiero de la reforma al sistema de pensiones en las empresas, considerando la percepción y conocimiento de los participantes, es importante recalcar lo que menciona Cantor (2002): “La combinación de perspectivas metodológicas diferentes para abordar distintas aristas de un mismo fenómeno nos permitió combinar diferentes niveles de análisis” por tanto, se espera que con la combinación de ambas metodologías tener una comprensión integral del tema. A continuación, se hace una descripción de las metodologías cuantitativa y cualitativa.

3.3.1 Metodología cuantitativa

Vargas (2011) define a la metodología como “el conjunto de métodos, observables, técnicas, estrategias de aproximación a la realidad, instrumentos concretos de indagación y registro de campo, etc., que constituyen el instrumental del investigador” (p.20-21), por ello la importancia de plasmar la que se está empleando para conocer lo que el investigador persigue y desde que postura lo está haciendo. No se debe olvidar que existen dos metodologías: la cuantitativa y la cualitativa, y que cada una de estas representa un camino distinto a seguir durante la investigación

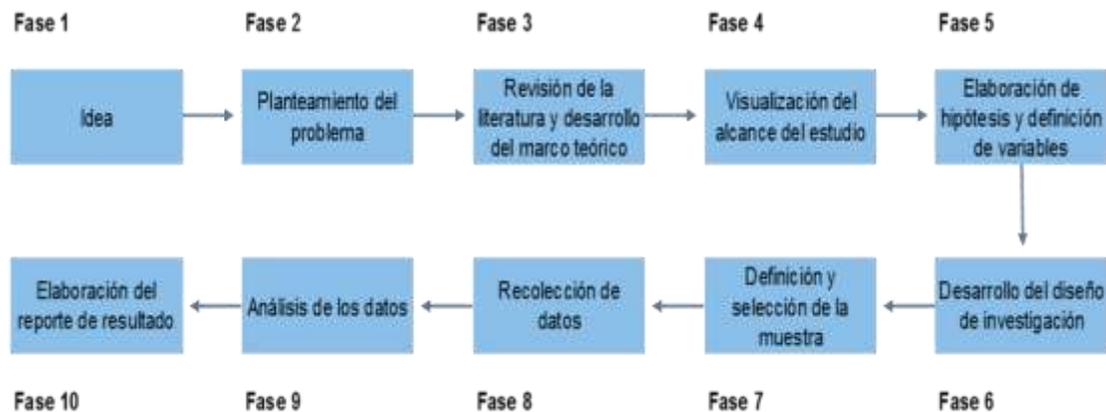
La presente investigación que se realiza bajo el enfoque cuantitativo según Hernández et al. (2014) es aquella que:

Es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente. El orden es riguroso, aunque desde luego, se puede redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones. (p.4)

La intención en el trabajo es precisamente medir las variaciones financieras de dos etapas diferentes en el sistema de pensiones, por tanto, los datos numéricos son pieza clave para llegar a una conclusión. Hernández et al. (2014, p. 5) a través de diagrama representa los procesos que comúnmente sigue una investigación cuantitativa.

Figura 1

Proceso cuantitativo.



Nota. Fuente: elaboración propia

Es preciso aclarar que se ha seguido el mismo proceso que se plantea, porque antes de llegar al desarrollo del diseño de investigación se ha realizado la revisión de la literatura de las reformas planteadas en el 2020 sin que esto haya implicado la redacción del marco teórico como tal y ayudo a identificar hasta dónde se podría extender el trabajo y a crear supuestos con los que se podría encontrar. El revisar la literatura del objeto de estudio ayuda a visualizar el escenario de las siguientes fases en el proceso cuantitativo.

3.3.2 Metodología cualitativa

Para el mismo Vargas (2011) la metodología cualitativa “es aquella cuyos métodos, observables, técnicas, estrategias e instrumentos concretos se encuentran en lógica de observar necesariamente de manera subjetiva algún aspecto de la realidad”, su uso en este trabajo se da a partir de la búsqueda de la percepción de los expertos en temas financieros, por tanto, el investigador tendrá que hacer uso de la subjetividad para conocerla. Algunas características que menciona Hernández et al. (2014):

los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio. (p.7)

3.4 Postura epistemológica

Aunque algunos autores mencionan que en las investigaciones cuantitativas no se reflexionan tanto acerca de la epistemología como si se hace quizá en la cualitativa (Sautu, Boniolo, Dalle, & Elbert, 2005), Vargas (2011) menciona que: “se sea consciente o no, se asuma o no, y/o se declare o no, toda investigación se hace desde una postura epistemológica, es decir, desde una manera de entender qué es el conocimiento y cómo se construye” (p.13)

La presente se realiza desde la postura epistemológica positivista, algunas de las razones se debe a lo que mencionan algunos autores respecto a la realidad de naturaleza objetiva y de la separación de los valores del investigador con el objeto de estudio (Sautu, Boniolo, Dalle, & Elbert, 2005), además la tendencia en las investigaciones de carácter contables y/o financieros es desde la postura que se ha mencionado según lo analizado por Barona y Norma (2020) “tradicionalmente los estudios en el área contable se han caracterizado por abordar los problemas desde una perspectiva positivista, lo cual le otorgó a esta disciplina un papel estático y práctico en la sociedad” (p.10), aunque eso no quiere decir que las investigaciones contables se cierren a este paradigma, sin embargo sí es visible que lo positivista se da desde la formación de los investigadores de profesión contable.

3.5 Ventana de observación

En esta investigación se pretende analizar las modificaciones que sufre las cuotas patronales con la reforma al sistema de pensiones, pero es preciso aclarar que la mirada a estas reformas se está realizando desde el punto de vista empresarial porque podría confundirse y pensar que se está viendo desde la perspectiva del trabajador. Descrito de otra forma, la presente se interesa por saber cómo las modificaciones a la Ley del Seguro Social impactan financieramente al patrón (empresario) dejando a un lado el impacto en las pensiones de los trabajadores.

3.6 Método

Ahora bien el método empleado para la realización de la investigación es el de casos que Vargas (2011) también le llama el método vacío y que la define como “un método, por decirlo de algún modo: vacío tanto epistemológica como metodológicamente; lo cual quiere decir que sirve perfectamente al propósito de unos intereses positivistas, hermenéutico-interpretativos o críticos según sea el uso que se le quiera dar” (p.42) por consecuencia no está ligado a una sola postura epistemológica o metodológica como algunos otros métodos por ende el mismo autor menciona “es posible que encontremos estudios de caso con una postura epistemológica positivista, con una elección de metodología cuantitativa, asumiendo el método estadístico, y habiéndose trabajado el campo con la técnica de encuesta” (2011, p.42).

Como se ha mencionado en otros apartados la idea central es realizar un comparativo de los cambios a las aportaciones patronales y observar sus efectos en las finanzas de una empresa para ello será necesario realizar cálculos tomando en cuenta los siguientes procedimientos:

1. Revisión de Literatura: Se realizará una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con la reforma al sistema de pensiones, centrándose en los aspectos financieros y la percepción de los participantes. Esto proporcionará un marco teórico sólido y antecedentes necesarios para la investigación.

2. Diseño del cuestionario: Se diseñará un cuestionario estructurado que abarque tanto las preguntas sobre la percepción de los participantes como las preguntas de conocimiento específico sobre el sistema de pensiones en México. El cuestionario se dividirá en secciones claramente definidas para facilitar el análisis.
3. Piloto del cuestionario: El cuestionario se someterá a una fase piloto con un grupo reducido de participantes. Esto permitirá evaluar la claridad de las preguntas, la adecuación de las respuestas y la duración estimada de la encuesta. Se realizarán ajustes según sea necesario.
4. Muestra y muestreo: La muestra estará compuesta por profesionales y expertos en finanzas con conocimientos sobre el sistema de pensiones. Se utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia para seleccionar participantes.
5. Aplicación del cuestionario: El cuestionario se administrará a través de plataformas en línea para facilitar la recopilación de datos. Se garantizará la confidencialidad y la participación voluntaria de los encuestados. Se solicitará información demográfica adicional para análisis segmentados.
6. Análisis de datos cuantitativos: Se utilizarán técnicas estadísticas para analizar los datos cuantitativos recopilados a través de las preguntas de opción múltiple. Se buscarán patrones, tendencias y relaciones significativas que puedan arrojar luz sobre la percepción y el impacto financiero.
7. Análisis de datos cualitativos: Las respuestas abiertas de la encuesta se someterán a un análisis de contenido cualitativo. Se identificarán temas emergentes y opiniones significativas que puedan proporcionar una comprensión más profunda de la percepción de los participantes.
8. Estudio del caso: Con los datos recabados en una empresa se proyectarán los resultados financieros de la reforma utilizando los procedimientos estipulados en la Ley, al final se realiza un análisis comparativo.

9. Integración de resultados: Se integrarán los resultados cuantitativos y cualitativos para obtener una visión holística del tema. Se compararán las respuestas de conocimiento con las percepciones de los participantes para evaluar la coherencia.
10. Conclusiones: Las conclusiones se elaborarán con base a los hallazgos obtenidos. Se proporcionarán recomendaciones basadas en la percepción y el conocimiento identificado, con el objetivo de ofrecer perspectivas útiles para las empresas y las políticas futuras.

3.7 Técnicas y herramientas de investigación

3.7.1 Encuesta

Como parte de los objetivos se ha estipulado la necesidad de conocer la percepción de expertos en el ámbito contable financiero es por ello que se realizará un cuestionario de preguntas cerradas y abiertas a los contadores de las empresas quienes son personas encargadas de administrar financieramente a las mismas y que dentro de sus tareas se encuentra el cálculo de cuotas obreras patronales. El objetivo del cuestionario es ofrecer mayor certeza a los resultados obtenido del procedimiento que se describió anteriormente, para ello se procesarán las repuestas y los resultados y serán interpretados mediante tablas y gráficas, la encuesta contará con las siguientes preguntas:

- 1. ¿Está familiarizado con los detalles de la reforma al sistema de pensiones del 2020?**
 - a) Sí, estoy completamente informado.
 - b) Sí, tengo conocimiento básico.
 - c) No, tengo poca información.
 - d) No, desconozco completamente.

- 2. ¿Cuándo entraron en vigor las reformas a la Ley del Seguro Social y a la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro en 2020?**
- a. 1 de enero de 2021.
 - b. 16 de diciembre de 2020.
 - c. 9 de diciembre de 2020.
 - d. 1 de enero de 2022
- 3. ¿Cuáles son los ejes principales de las reformas al sistema de pensiones del 2020?**
- a. Reducción de las semanas cotizadas y aumento de las comisiones.
 - b. Aumento del monto de las pensiones y disminución de las comisiones.
 - c. Incremento de la participación por parte de los patrones y reducción de las comisiones.
 - d. Aumento de las cuotas patronales y el aumento de las pensiones.
- 4. ¿Considera que la reforma al sistema del 2020 de pensiones tiene beneficios para las empresas?**
- a) Sí, aporta mejoras significativas.
 - b) Sí, aunque los beneficios son limitados.
 - c) No estoy seguro/a.
 - d) No, no aporta beneficios relevantes, al contrario.
- 5. ¿Opina que la reforma al sistema de pensiones del 2020 tiene un impacto financiero directo en la empresa?**
- a) Sí, tiene un impacto positivo.
 - b) Sí, tiene un impacto negativo.
 - c) No estoy seguro/a.
 - d) No, no percibo un impacto significativo.

- 6. ¿Considera que fue tomado en cuenta el sector empresarial para reformar el sistema de pensiones 2020?**
- a) Sí, sus observaciones fueron totalmente consideradas.
 - b) Sí, pero sus observaciones fueron parcialmente consideradas.
 - c) No, pero analizaron el impacto en las empresas.
 - d) No, no consideraron el impacto en las empresas.
- 7. ¿Durante el último ejercicio, pudo observar algún aumento en las cuotas patronales?**
- a) Sí, hubo un aumento notable.
 - b) Sí, pero el aumento fue marginal.
 - c) No, no se registraron cambios.
 - d) No estoy al tanto.
- 8. Si se produjera un incremento en las cuotas obreras patronales, ¿cree que esto podría estar directamente relacionado con una disminución en la utilidad empresarial?**
- a) Sí, existe una relación directa.
 - b) Sí, pero la relación es indirecta.
 - c) No estoy seguro/a de la relación.
 - d) No, no veo una conexión directa.
- 9. ¿Considera que las modificaciones a la Ley del Seguro Social podrían generar inestabilidad financiera en una empresa?**
- a) Sí, es probable que cause inestabilidad.
 - b) Sí, pero la probabilidad es baja.
 - c) No estoy seguro/a.
 - d) No, no creo que genere inestabilidad.

- 10. ¿Sobre quien considera que debe recaer mayor obligación de las aportaciones que se realizan para el sistema de pensiones?**
- a) El Estado.
 - b) El Patrón.
 - c) El trabajador.
- 11. Sí a partir de la reforma existiera un impacto financiero negativo en las empresas ¿Qué estrategias financieras podría implementar las empresas para aminorar el impacto financiero? (pregunta abierta)**
- 12. ¿Qué perspectiva tiene sobre la reforma del sistema de pensiones del 2020 y su relación con las finanzas empresariales? (Pregunta abierta)**

3.7.2 Caso

Para el cálculo de las cuotas obreras patronales se ha conseguido los datos de una empresa comercial con 20 trabajadores la cual se encuentra inscrita ante el IMSS con una clase de riesgo de nivel I, los trabajadores cuentan con los datos que muestra la tabla 12.

Tabla 12

Datos de los trabajadores

SALARIOS DE LOS TRABAJADORES	
NOMBRE DEL TRABAJADOR	SALARIO DIARIO
Trabajador 1	\$ 380.00
Trabajador 2	\$ 390.00
Trabajador 3	\$ 400.00
Trabajador 4	\$ 450.00
Trabajador 5	\$ 390.00
Trabajador 6	\$ 450.00
Trabajador 7	\$ 475.00
Trabajador 8	\$ 390.00
Trabajador 9	\$ 395.00
Trabajador 10	\$ 410.00
Trabajador 11	\$ 405.00
Trabajador 12	\$ 400.00
Trabajador 13	\$ 390.00
Trabajador 14	\$ 385.00
Trabajador 15	\$ 385.00
Trabajador 16	\$ 405.00
Trabajador 17	\$ 400.00
Trabajador 18	\$ 450.00
Trabajador 19	\$ 475.00
Trabajador 20	\$ 395.00

Nota. Fuente: elaboración propia

3.8 Descripción de la población a investigar

3.8.1 Definición del universo de investigación

El universo de investigación será el Colegio de Contadores Públicos Chiapanecos, cuya sede se encuentra en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez Chiapas, la definición se basa en la importancia que cobra dicho colegio en el sector empresarial, además que el mismo avala la

capacidad y el desarrollo de la profesión contable y financiero de sus agremiados. El instituto cuenta con 196 asociados de los cuales 61 son contadores públicos certificados. Al seleccionar esta institución como universo se busca la certeza en los resultados que tienen su énfasis en el conocimiento de las aportaciones patronales y el impacto financiero en las empresas.

3.8.2 Selección de muestra

Se ha decidido que se encuestarán a diez contadores públicos asociados al Colegio de Contadores Públicos Chiapanecos porque así conviene a los tiempos de esta investigación, dicha encuesta se llevará a cabo a través de la plataforma Forms de Google.

3.9 Limitaciones

Las empresas suelen no otorgar datos financieros ni de su personal por lo tanto se dificulta la obtención de algunos datos que serviría de soporte a esta investigación.

Capítulo 4. Resultados y discusiones

El siguiente apartado se conforma de dos apartados, en el primero se encuentran los resultados que se obtuvieron del planteamiento de un caso en el que se desarrolla el cálculo de las cuotas obreras patronales, en un segundo apartado se plasman aquellos datos que se obtuvieron a partir de una encuesta.

4.1 Caso práctico

4.1.1 Determinación de las cuotas patronales a partir de la reforma

La intención del siguiente caso es observar los cambios en las cuotas obreras patronales a partir de los artículos reformados de la Ley del Seguro Social, para efectos de lo anterior se ha considerado los siguientes datos. Supóngase una empresa con veinte trabajadores los cuales cuentan con los salarios que muestra la figura 2.

Figura 2

Salario de los trabajadores.

SALARIOS DE LOS TRABAJADORES	
NOMBRE DEL TRABAJADOR	SALARIO DIARIO
Trabajador 1	\$ 380.00
Trabajador 2	\$ 390.00
Trabajador 3	\$ 400.00
Trabajador 4	\$ 450.00
Trabajador 5	\$ 390.00
Trabajador 6	\$ 450.00
Trabajador 7	\$ 475.00
Trabajador 8	\$ 390.00
Trabajador 9	\$ 395.00
Trabajador 10	\$ 410.00
Trabajador 11	\$ 405.00
Trabajador 12	\$ 400.00
Trabajador 13	\$ 390.00
Trabajador 14	\$ 385.00
Trabajador 15	\$ 385.00
Trabajador 16	\$ 405.00
Trabajador 17	\$ 400.00
Trabajador 18	\$ 450.00
Trabajador 19	\$ 475.00
Trabajador 20	\$ 395.00

Nota. Fuente: elaboración propia

Los salarios que se presentan superan al salario mínimo general para 2024 el cual es de \$248.93 según datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2024). Para efectos de la determinación de las cuotas patronales fue necesario calcular el salario base de cotización de acuerdo con el artículo 27 de la LSS por lo cual se realizó el procedimiento que se muestra en la figura 3:

Figura 3

Determinación del salario diario integrado.

DETERMINACIÓN DE SALARIO DIARIO INTEGRADO						
NOMBRE DEL TRABAJADOR	PERCEPCIONES			CONSTANTE "1"	FACTOR DE INTEGRACIÓN	SDI O SBC
	SALARIO DIARIO	PROPORCIÓN DE PRIMA VACACIONAL 25%	PROPORCIÓN DE AGUINALDO			
Trabajador 1	\$ 380.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 398.74
Trabajador 2	\$ 390.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 409.23
Trabajador 3	\$ 400.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 419.73
Trabajador 4	\$ 450.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 472.19
Trabajador 5	\$ 390.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 409.23
Trabajador 6	\$ 450.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 472.19
Trabajador 7	\$ 475.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 498.42
Trabajador 8	\$ 390.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 409.23
Trabajador 9	\$ 395.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 414.48
Trabajador 10	\$ 410.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 430.22
Trabajador 11	\$ 405.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 424.97
Trabajador 12	\$ 400.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 419.73
Trabajador 13	\$ 390.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 409.23
Trabajador 14	\$ 385.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 403.99
Trabajador 15	\$ 385.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 403.99
Trabajador 16	\$ 405.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 424.97
Trabajador 17	\$ 400.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 419.73
Trabajador 18	\$ 450.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 472.19
Trabajador 19	\$ 475.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 498.42
Trabajador 20	\$ 395.00	0.008	0.0411	1	1.0493	\$ 414.48

Nota. Fuente: elaboración propia

Para efectos de la tabla 8 se considera que los trabajadores cuentan con un año de servicio lo que significa que tienen derecho a 12 días de vacaciones y 25% de prima vacacional cuya proporción representa el 0.008, de igual forma se les otorga 15 días de aguinaldo que es equivalente a 0.0411, las proporciones sumadas a la constante dan como resultado el factor de integración el cual multiplicado por el salario diario deriva en el salario base de cotización. Con

los datos obtenidos se calculó las cuotas patronales aplicando los porcentajes de la tabla 9 que correspondía al ejercicio 2022:

Figura 4

Porcentaje para cálculo de cuotas obrero patronales.

PORCENTAJE PARA CALCULO DE CUOTAS OBRERO PATRONALES					
Seguro o ramo	Articulo LSS	Patrón	Trabajador	Base para cálculo	Periodo de pago
Enfermedades y maternidad	106 Fracc. I	20.40%	0.00%	UMA	Mensual
	107 Fracc. I	1.10%	0.40%	SBC-3 UMA	Mensual
	107 Fracc. I y II	0.70%	0.25%	SBC	Mensual
	25	1.05%	0.375%	SBC	Mensual
Riesgo de trabajo	71 y 73	0.00%	0.00%	SBC	Mensual
Guarderías y Prestaciones Sociales	111	1%	0.00%	SBC	Mensual
Invalidez y vida	147 y 148	1.75%	0.625%	SBC	Mensual
Retiro	168 Fracc. I	2.00%	0.00%	SBC	Bimestral
Censantía y vejez	168 Fracc. II y III	3.15%	1.125%	SBC	Bimestral
Infonavit	29 Fracc. II Ley Infonavit	5.00%	0.00%	SBC	Bimestral

Nota. Fuente: elaboración propia

Es importante señalar que la reforma al sistema de pensiones modifica los porcentajes del seguro de cesantía y vejez en la parte patronal a partir del 2023 y según lo mencionado en los capítulos anteriores se realiza considerando el artículo 168 y el segundo transitorio del 2020 de la Ley del Seguro Social. En la tabla 10 se observa la determinación de las cuotas de un solo trabajador y de un solo ejercicio a modo de ejemplificarlo, el resto del cálculo de todos los trabajadores y ejercicios se encuentra en la parte de anexos de este trabajo de investigación.

Figura 5

Determinación de cuotas patronales 2023.

CÁLCULO DE CUOTAS OBRERO PATRONALES					
ENERO	FEBRERO	Prima de Riesgo	0.54355%	TRABAJADOR	
31	28	UMA	103.74		
Seguro o ramo	Artículo LSS	PORCENTAJES		Trabajador 1	
		Patrón	Trabajador	SBC	\$ 398.74
				Patrón	Trabajador
Enfermedades y maternidad	106 Fracc. I	20.40%	0.00%	\$ 592.56	\$ -
	107 Fracc. I	1.10%	0.40%	\$ 26.96	\$ 9.80
	107 Fracc. I y II	0.70%	0.25%	\$ 78.15	\$ 27.91
	25	1.05%	0.375%	\$ 117.23	\$ 41.87
Riesgo de trabajo	71 y 73	0.00%	0.00%	\$ 60.69	\$ -
Guarderías y Prestaciones	111	1%	0.00%	\$ 111.65	\$ -
Invalidez y vida	147 y 148	1.75%	0.625%	\$ 195.38	\$ 69.78
Retiro	168 Fracc. I	2.00%	0.00%	\$ 470.51	\$ -
Cesantía y vejez	168 Fracc. II y III	4.016%	1.125%	\$ 944.79	\$ 264.66
Infonavit	29 Fracc. II Ley Infonavit	5.00%	0.00%	\$ 1,176.28	\$ -
TOTAL				\$ 3,774.20	\$ 414.02

Nota. Fuente: elaboración propia

En la figura 5 se puede identificar el cambio de porcentaje de 3.15% que se mostraba originalmente en la figura 4, la cual muestra datos antes de la reforma, para pasar a 4.016% porcentaje que se obtiene de los artículos reformados y que se mencionaron en el párrafo anterior, este dato irá incrementando hasta el 2030 dependiendo del monto del salario.

4.1.2 Resultados de la determinación de las cuotas patronales

Después de haber calculado las cuotas patronales por los 20 trabajadores y de los ejercicios del 2022 al 2030 los resultados se muestran en la figura 6 en el 2022 el ramo de cesantía y vejez es un monto de \$16,030.25 y para 2030 será de \$53,841.73 en la figura 6 también se puede visualizar el aumento.

Figura 6

Aportación patronal total

SEGURO O RAMO	APORTACIÓN PATRONAL TOTAL								
	EJERCICIO								
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Enfermedades y maternidad	\$ 33,219.10	\$ 34,638.95	\$ 36,515.87	\$ 36,410.81	\$ 36,410.81	\$ 36,410.81	\$ 37,027.95	\$ 36,410.81	\$ 36,410.81
Riesgo de trabajo	\$ 2,766.11	\$ 2,766.11	\$ 2,812.99	\$ 2,766.11	\$ 2,766.11	\$ 2,766.11	\$ 2,812.99	\$ 2,766.11	\$ 2,766.11
Guarderías y Prestaciones Sociales	\$ 5,088.97	\$ 5,088.97	\$ 5,175.22	\$ 5,088.97	\$ 5,088.97	\$ 5,088.97	\$ 5,175.22	\$ 5,088.97	\$ 5,088.97
Invalidez y vida	\$ 8,586.91	\$ 8,586.91	\$ 8,726.47	\$ 8,586.91	\$ 8,586.91	\$ 8,586.91	\$ 8,726.47	\$ 8,586.91	\$ 8,586.91
Retiro	\$ 10,177.94	\$ 10,177.94	\$ 10,350.44	\$ 10,177.94	\$ 10,177.94	\$ 10,177.94	\$ 10,350.44	\$ 10,177.94	\$ 10,177.94
Cesantía y vejez	\$ 16,030.25	\$ 21,094.78	\$ 25,915.61	\$ 30,207.45	\$ 34,934.88	\$ 39,660.88	\$ 45,140.65	\$ 49,114.31	\$ 53,841.74
Infonavit	\$ 25,444.84	\$ 25,444.84	\$ 25,876.11	\$ 25,444.84	\$ 25,444.84	\$ 25,444.84	\$ 25,876.11	\$ 25,444.84	\$ 25,444.84
Total	\$ 68,095.02	\$ 73,159.54	\$ 78,856.85	\$ 82,272.21	\$ 86,999.64	\$ 91,725.65	\$ 98,081.89	\$ 101,179.08	\$ 105,906.51

Nota. Fuente: elaboración propia

Figura 7

Cesantía y vejez



Nota. Fuente: elaboración propia

Resulta interesante analizar los resultados a partir de los porcentajes que representan cada uno de los seguros por lo que se presenta los siguientes gráficos.

Figura 8

Distribución de las aportaciones patronales 2022.



Nota. Fuente: elaboración propia

Para el ejercicio 2022, antes de que la reforma surtiera efectos en el ramo de cesantía y vejez, el ramo de enfermedades y maternidad representaba un 33% siendo éste el porcentaje más alto, seguido de Infonavit con el 25%, cesantía y vejez el 16%, retiro 10%, invalidez y vida 8%, guarderías y prestaciones sociales el 5% y riesgo de trabajo un 3%.

Figura 9

Distribución de las aportaciones patronales 2026.



Nota. Fuente: elaboración propia

Para el ejercicio 2026, pasado 3 años de la aplicación de la reforma los porcentajes de los seguros se conformarán de la siguiente manera, el ramo de enfermedades y maternidad representará el 30% seguirá siendo el porcentaje más alto, seguido por cesantía y vejez con 28%, el Infonavit con el 21%, retiro 8%, invalidez y vida 7%, guarderías y prestaciones sociales el 4% y riesgo de trabajo un 2%.

Figura 10

Distribución de las aportaciones patronales 2030.



Nota. Fuente: elaboración propia

En el ejercicio 2030, año en el que se terminará de consolidar la reforma, el ramo de cesantía y vejez representará el 38%, enfermedades y maternidad el 26%, seguido por el Infonavit con el 18%, retiro 7%, invalidez y vida 6%, guarderías y prestaciones sociales el 3% y riesgo de trabajo un 2%.

4.1.3 Discusión

Con la reforma de pensiones se pretende según Banxico (2021) “la cobertura del sistema pensionario, es decir, el porcentaje de la población que obtiene una pensión, y la suficiencia del monto a recibir en el periodo jubilatorio para cubrir las necesidades del pensionado” para ello el estado se vio en la necesidad de reformar artículos de la Ley del Seguro Social y la Ley del Sistema de Ahorro para el retiro, la reforma se centró en cuatro ejes y una de ellas tiene relación con el incremento de las aportaciones patronales y mediante este estudio de caso, particularmente tabla 11, es notorio que el ramo de cesantía y vejez va en

incremento aun cuando sea considerado la misma Unidad de Medida y Actualización (UMA) para todos los ejercicios, aunque como comenta Morales (2021) “La cuota [...] del patrón se incrementará gradualmente y en forma diferenciada en un período de ocho años (entre 2023 y 2030)” (P.23) tal y como se muestra en la figura 1. También es importante recalcar el porcentaje que corresponde cesantía y vejez respecto a los demás seguros con cálculos del 2022 ocupa el tercer lugar con el 16% según la figura 2, para el 2026 pasará al segundo lugar con el 28% de acuerdo a la figura 3 y finalmente para el 2030 el pago por el seguro mencionado ocupará el primer lugar con el 38% como lo indica la figura 4, en los próximos años se irá haciendo cada vez más notorio el incremento de las cuotas patronales.

4.1.4 Impacto financiero

Los estados financieros básicos muestran los resultados de las operaciones realizadas por las entidades económicas, en la figura podemos observar estados financieros del ejercicio 2022 y 2030 y se puede observar como el aumento de las aportaciones patronales impactaría la utilidad neta con el incremento de las aportaciones patronales, ciertamente existe una disminución de la utilidad sin embargo habría que considerar si realmente esta es negativa porque en términos porcentuales representa menos del 1% considerando este caso práctico.

ESTADO DE RESULTADO INTEGRAL		
	Por los años terminados el	
	31-dic-22	31-dic-30
Ingresos netos	\$ 6,015,000.00	\$ 6,015,000.00
(-) Costo de ventas	\$ 2,003,300.00	\$ 2,003,300.00
(=) Utilidad bruta	\$ 4,011,700.00	\$ 4,011,700.00
(-) Gastos de operación	\$ 3,068,395.02	\$ 3,106,206.51
Gastos de operación	\$ 3,000,300.00	\$ 3,000,300.00
Cuotas al IMSS	\$ 68,095.02	\$ 105,906.51
(=) Utilidad de operación	\$ 943,304.98	\$ 905,493.49
(+) Resultado integral de financiamiento	\$ 10,500.00	\$ 10,500.00
(=) Utilidad neta	\$ 953,804.98	\$ 915,993.49

4.2 Resultados de la encuesta

4.2.1 Conocimiento de la reforma al sistema de pensiones

Se cuestionó acerca del grado de información que se tiene sobre la reforma al sistema de pensiones y las respuestas obtenidas fueron las siguientes:

Tabla 13

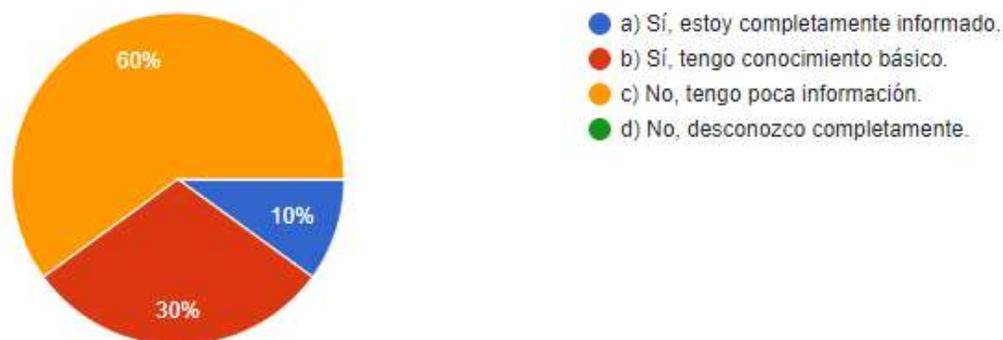
Familiarización con la reforma

¿Está familiarizado con los detalles de la reforma al sistema de pensiones del 2020?	
Respuesta	No. de personas
a) Sí, estoy completamente informado.	1
b) Sí, tengo conocimiento básico.	3
c) No, tengo poca información.	6
d) No, desconozco completamente.	0
Total	10

Nota. Fuente: elaboración propia.

Figura 11

Familiarización con la reforma



Nota. Fuente: elaboración propia

El 60% mencionó tener poca información acerca de los cambios a partir de la reforma, el 30% menciona que si esta informado pero, que el conocimiento es básico y el 10% menciona que está completamente informado, por otro lado, nadie menciona desconocer completamente el tema. Resulta un tanto preocupante que al 2024 se desconozca las principales reformas al sistema de pensiones porque han pasado 3 años desde su aprobación y sus efectos empezaron a partir del 2021, por tanto, se podría pensar que no existe una preocupación por los posibles impactos financieros y que mucho menos existen estrategias que hagan frente al incremento de las cuotas patronales.

4.2.2 Entrada en vigor de la reforma

Acercas de la fecha en que las reformas surtieron efectos las respuestas de los contadores fueron las que a continuación se describen:

Tabla 14

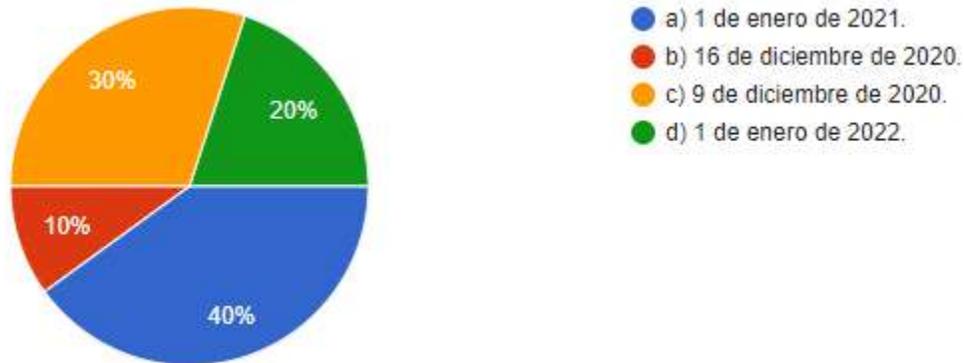
Entrada en vigor de la reforma.

¿Cuándo entraron en vigor las reformas a la Ley del Seguro Social y a la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro en 2020?	
Respuesta	No. de personas
a) 1 de enero de 2021.	4
b) 16 de diciembre de 2020.	1
c) 9 de diciembre de 2020.	3
d) 1 de enero de 2022.	2
Total	10

Nota. Fuente: elaboración propia

Figura 12

Entrada en vigor de la reforma.



Nota. Fuente: elaboración propia

El 40% respondió que la entrada fue el 01 de enero del 2021, el 20% asegura que el 01 de enero de 2022, el 30% menciona que la reforma surtió efectos a partir del 09 de diciembre del 2020 fecha en la que se aprobó y el 10% cree que fue el 16 de diciembre del 2020. Con las respuestas se confirma el desconocimiento que se tiene acerca de la reforma porque más de la mitad ignora que sus efectos comenzaron a partir del 01 de enero de 2021 con la disminución de las semanas cotizadas tal y como se mencionaba en los artículos 154 de la LSS.

4.2.3 Ejes principales de las reformas

Cuando se preguntó acerca de los puntos principales que aborda la reforma al sistema de pensiones, respondieron de la siguiente forma:

Tabla 15

Ejes principales.

¿Cuáles son los ejes principales de las reformas al sistema de pensiones del 2020?	
Respuesta	No. de personas
a) Reducción de las semanas cotizadas y aumento de las comisiones.	3
b) Aumento del monto de las pensiones y disminución de las comisiones.	1
c) Incremento de la participación por parte de los patrones y reducción de las comisiones.	2
d) Aumento de las cuotas patronales y el aumento de las pensiones.	4
Total	10

Nota. Fuente: elaboración propia

Figura 13

Ejes principales.



Nota. Fuente: elaboración propia

El 40% cree que la reforma se centra en el aumento de las cuotas patronales y el aumento de las pensiones, el 30% piensa que el planteamiento se enfoca en la reducción de

las semanas cotizadas y el aumento de las comisiones, el 20% considera que la reforma se alinea al interés de incrementar la participación por parte de los patrones y la reducción de las comisiones y solo el 10% considera que se debe al aumento de las pensiones y la disminución de las comisiones. Tal y como menciona Morales (2021) “los cambios se centran primordialmente en: a) la disminución de los requisitos de adquisición de las pensiones de retiro, b) las modificaciones en el financiamiento de éstas y c) las variaciones a los requisitos de la pensión mínima garantizada”. La pregunta fue realizada con la intención de conocer si los contadores son sabedores de que la reforma hará que los patrones desembolsen mayor recurso para las aportaciones de seguridad social.

4.2.4 Percepción de los beneficios de la reforma para las empresas

Cuando se indagó sobre sí se consideraba que existía beneficios para las empresas a partir de los artículos y leyes reformados las respuestas fueron las siguientes:

Tabla 16

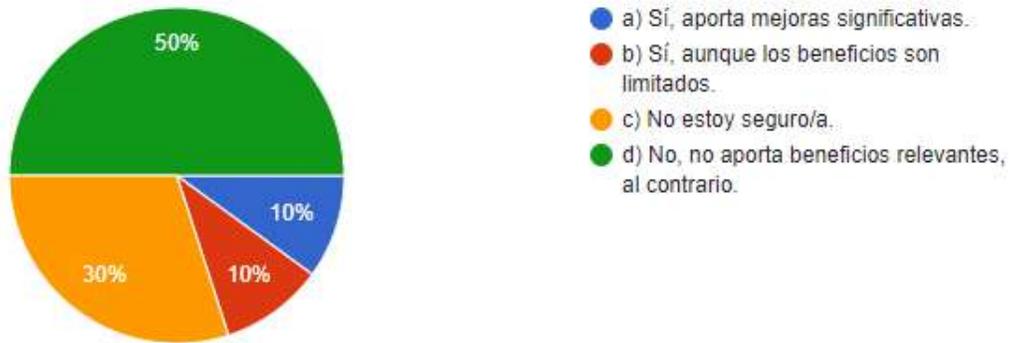
Percepción de los beneficios.

¿Considera que la reforma al sistema del 2020 de pensiones tiene beneficios para las empresas?	
Respuesta	No. de personas
a) Sí, aporta mejoras significativas.	1
b) Sí, aunque los beneficios son limitados.	1
c) No estoy seguro/a.	3
d) No, no aporta beneficios relevantes, al contrario.	5
Total	10

Nota. Fuente: elaboración propia

Figura 14

Percepción de los beneficios.



Nota. Fuente: elaboración propia

El 50% respondió que no existe beneficios sino todo lo contrario, el 30% considera no estar seguro si existe o no, el 10% de los encuestados cree que si hay mejoras significativas para las empresas y el restante considera que existen pero que son limitados. Es importante considerar que el enfoque de las reformas se dirige a beneficiar a los trabajadores como lo indica el Banco de México (2021) “la reforma en vigor desde 2021 busca lograr incrementos sustanciales en la mencionada cobertura de población y suficiencia de pensión” (pág.1) pero no se hace mención de que exista un beneficio presente ni a futuro para las empresas, aunque no se debe descartar los posibles efectos positivos para la posteridad.

4.2.5 Percepción del impacto financiero de las reformas

Sobre la opinión del impacto financiero en las empresas a partir de la reforma al sistema de pensiones se obtuvo los siguientes datos:

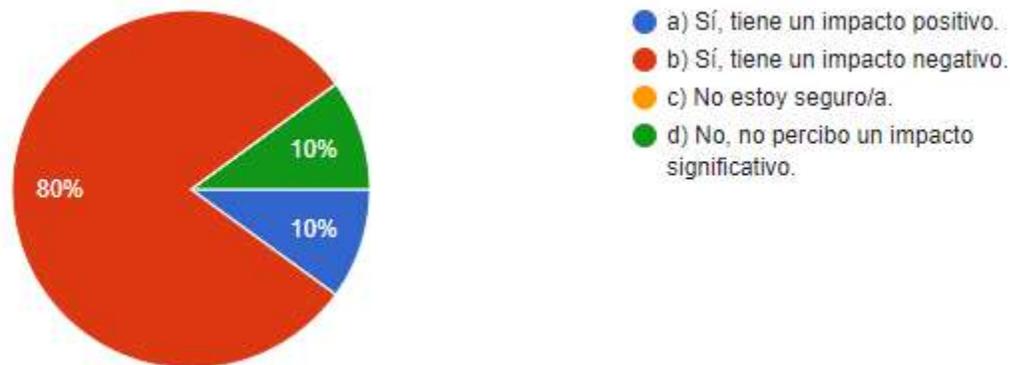
Tabla 17

Impacto financiero en las empresas

¿Opinan que la reforma al sistema de pensiones del 2020 tiene un impacto financiero directo en la empresa?	
Respuesta	No. de personas
a) Sí, tiene un impacto positivo.	1
b) Sí, tiene un impacto negativo.	8
c) No estoy seguro/a.	0
d) No, no percibo un impacto significativo.	1
Total	10

Figura 15

Impacto.



Nota. Fuente: elaboración propia

El 80% de los contadores piensan que sí tienen un impacto pero que éste es negativo mientras que el 10% coincide en que sí existe, pero en sentido positivo, el 10% restante no percibe alguna modificación significativa.

4.2.6 El sector empresarial y su rol en la reforma

Respecto a la pregunta ¿considera que la opinión del sector empresarial fue tomada en cuenta para reformar el sistema de pensiones? Los resultados fueron los siguientes:

Tabla 18

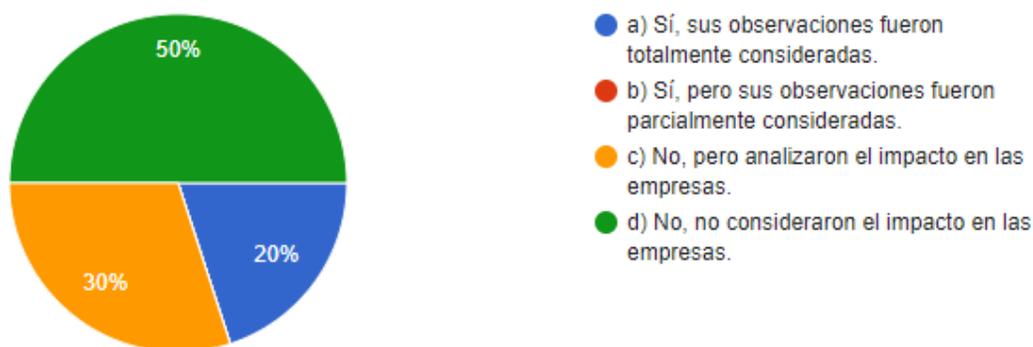
El sector empresarial y su rol en la reforma.

¿Considera que fue tomado en cuenta el sector empresarial para reformar el sistema de pensiones 2020?	
Respuesta	No. de personas
a) Sí, sus observaciones fueron totalmente consideradas.	2
b) Sí, pero sus observaciones fueron parcialmente consideradas.	0
c) No, pero analizaron el impacto en las empresas.	3
d) No, no consideraron el impacto en las empresas.	5
Total	10

Nota. Fuente: elaboración propia

Figura 16

El sector empresarial y su rol en la reforma.



Nota. Fuente: elaboración propia

El 50% respondió que no y que tampoco consideraron que las repercusiones en las empresas, el 30% que si bien no fueron consideradas las opiniones sí se analizaron las repercusiones para las entidades lucrativas y un 20% considera que sí se tomaron en cuenta las sugerencias del sector empresarial, sin embargo a través de la página de internet de Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) se da a conocer lo siguiente “las modificaciones aprobadas en 2020 fueron resultado del acuerdo tripartita entre Gobierno, empresarios y trabajadores y permiten un mayor monto para los jubilados” (COPARMEX, 2024) y son concedores de los aumentos que esto provoca pero consideran que “cualquier nueva propuesta en la materia debe estar acompañada de estudios actuariales serios, administrativos, contables y financieros para determinar la viabilidad y los beneficios correspondientes” (COPARMEX, 2024).

4.2.7 Aumento de las cuotas patronales

Se interrogó sobre el aumento de las cuotas patronales a lo que los expertos en el tema financiero respondieron:

Tabla 19

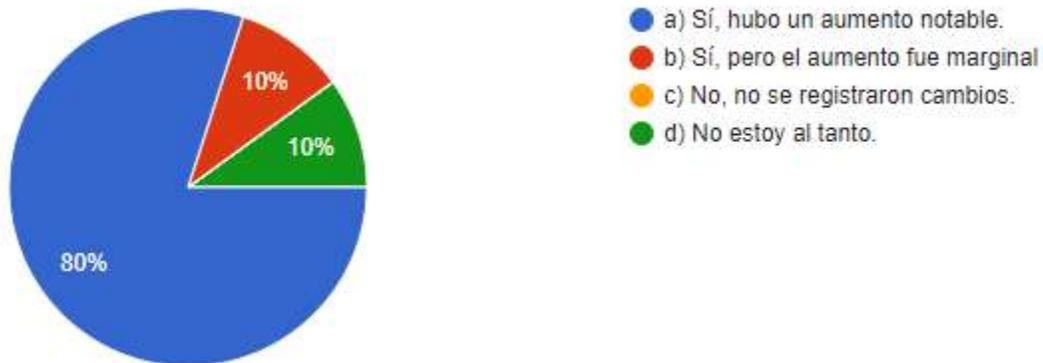
Aumento de las cuotas patronales.

¿Durante el último ejercicio, pudo observar algún aumento en las cuotas patronales?	
Respuesta	No. de personas
a) Sí, hubo un aumento notable.	8
b) Sí, pero el aumento fue marginal.	1
c) No, no se registraron cambios.	0
d) No estoy al tanto.	1
Total	10

Nota. Fuente: elaboración propia

Figura 17

Aumento de las cuotas patronales.



Nota. Fuente: elaboración propia

El 80% considera que sí han notado el aumento de las cuotas patronales, un 10% consideran que sí existe pero que ha sido de manera marginal y otro 10% no está al tanto de cambios en las cuotas patronales. El aumento empezó en 2023 según el segundo transitorio de la LSS, por lo que los efectos ya se hicieron notar en los pagos realizados el ejercicio anterior, el monto seguirá aumentando como se visualiza en los resultados que se obtuvieron del cálculo de éstas y terminará el incremento hasta 2030, en la medida que se tenga mayor número de trabajadores podrá identificarse las diferencias entre un ejercicio a otro.

4.2.8 Cuotas patronales y su relación con la utilidad empresarial

Respecto al supuesto del incremento en el monto de las cuotas patronales y la disminución de la utilidad neta en las empresas las respuestas fueron:

Tabla 20

Cuotas patronales y su relación con la utilidad empresarial.

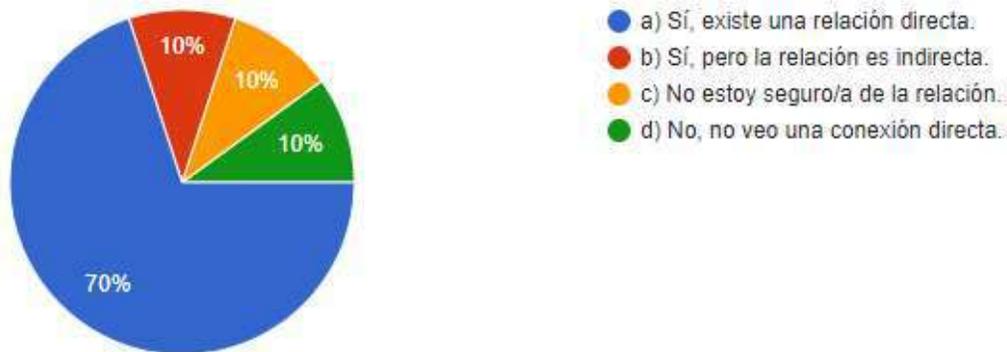
Si se produjera un incremento en las cuotas obreras patronales, ¿cree que esto podría estar directamente relacionado con una disminución en la utilidad empresarial?

Respuesta	No. de personas
a) Sí, existe una relación directa.	7
b) Sí, pero la relación es indirecta.	1
c) No estoy seguro/a de la relación.	1
d) No, no veo una conexión directa.	1
Total	10

Nota. Fuente: elaboración propia

Figura 18

Cuotas patronales y su relación con la utilidad empresarial.



Nota. Fuente: elaboración propia

El 70% de la población encuestada sí cree que existe una relación directa entre el aumento de las cuotas patronales y la disminución de la utilidad neta del ejercicio, el 10% considera que si bien existe una relación ésta es indirecta, otro 10% no observa una conexión directa y el restante 10% no está seguro. La aportación de seguridad social es considerada

como un costo o gasto contablemente, los cuales según las Normas de información Financiera (2023) se consideran como “[...] decrementos de los activos o incrementos de los pasivos de una entidad [...] y con un impacto desfavorable en la utilidad o pérdida neta” (pág. 43) y desde el punto de vista fiscal es considerado una deducción autorizada según el artículo 25 fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) por tanto es evidente que el aumento de las cuotas patronales si afecta a la utilidad neta de una empresa.

4.2.9 Inestabilidad financiera a partir de la reforma

Sobre la pregunta ¿considera que las modificaciones a la Ley del Seguro Social podrían generar inestabilidad financiera en una empresa? La información obtenida fue la que se presenta a continuación:

Figura 19
Inestabilidad financiera



Nota. Fuente: elaboración propia

Un 70% considera que es muy probable que los cambios a la Ley del Seguro Social generen inestabilidad, el 30% restante también lo cree, pero con una probabilidad baja.

4.3.10 Sujeto obligado a las aportaciones

Con relación al sujeto sobre el cual debe recaer la obligación de las aportaciones para las pensiones los encuestados opinaron:

Tabla 21

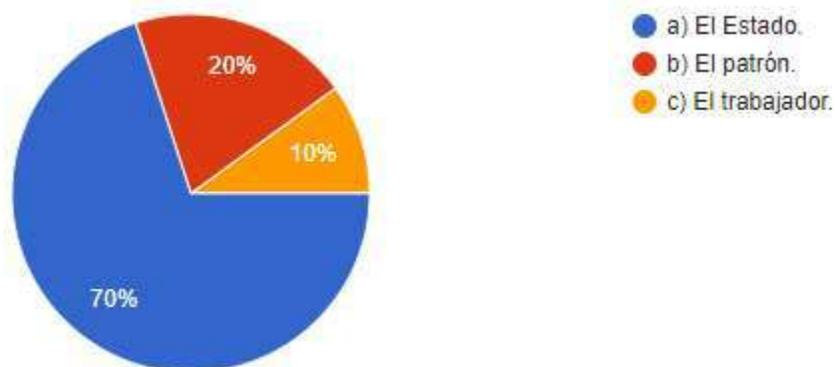
Sujeto obligado a las aportaciones.

¿Sobre quien considera que debe recaer mayor obligación de las aportaciones que se realizan para el sistema de pensiones?	
Respuesta	No. de personas
a) El Estado.	7
b) El patrón.	2
c) El trabajador.	1
Total	10

Nota. Fuente: elaboración propia

Figura 20

Sujeto obligado a las aportaciones.



Nota. Fuente: elaboración propia

Como puede observarse el 70% considera que es obligación del Estado realizar las aportaciones para el fondo de pensión, el 20% menciona que es obligación del patrón y solo un

10% dice que es del trabajador. En la actualidad la obligación recae mayormente en el patrón sin embargo Morales (2021) propone el siguiente esquema “Aprovechando que los patrones pretenden asumir un incremento en su cuota, podría ser: trabajador, 2.0%; patrón, 8.0% y gobierno federal, 0.50%” (pág. 51) el cual disminuirá la carga patronal sin dejar de aportar.

4.3.11 Estrategias financieras

La penúltima pregunta fue abierta con la intención de recopilar las diversas estrategias que piensan los contadores que se podrían implementar en caso de que las empresas sufran inestabilidad debido al aumento de las cuotas patronales las respuestas se muestran a continuación en la tabla 22:

Tabla 22

Estrategias financieras.

Persona	Respuestas
CP 1	Uso de mayor tecnología y menor mano de obra.
CP 2	Recorte de personal.
CP 3	Usar más los pagos exentos de IMSS.
CP 4	Recorte de personal.
CP 5	Reducir costos laborales.
CP 6	Eficiencia en la producción.
CP 7	Disminuir costos operativos y contratar freelances.
CP 8	No incrementar salarios.
CP 9	Contratar empleados bajo el régimen de asimilados a salarios o independientes.
CP 10	Análisis de alternativas para el incremento productivo para solventar los gastos futuros.

Nota. Fuente: elaboración propia

De manera muy general se aprecia que las estrategias tienden a perjudicar al trabajador, las respuestas del **CP2, CP4 y CP1** plantean el recorte de personal o su sustitución

si bien es cierto dejarían de pagarse las cuotas patronales eso no soluciona el problema de pensiones sino al contrario solo lo agudizaría, tanto el **CP 5** y el **CP 7** opinan en relación al no incremento de los salarios que también permitiría la disminución de las antes mencionadas pero provocaría bajos ingresos para la familia, por su parte las respuestas dadas por CP 7 y CP 8 son estrategias que se han venido implementado como lo dice Rojas (2016) “En los últimos años se ha utilizado el esquema de “Asimilados a salario” para efectuar el pago de personal, ya sea con niveles de mando, vendedores, administrativos u otros, esto para evitar el costo de seguridad social” (pág. 3) y que desde el punto de vista del autor es considerado como estrategia que evade las obligaciones con el trabajador por lo que no se considera viable, sin embargo el CP 6 y CP 10 proponen como solución el aumento de la productividad es decir, que las empresas generen mayores ganancias aunque sería necesario conocer estrategias específicas entorno a éstas respuestas.

4.3.12 Perspectiva sobre la reforma y su relación con las finanzas empresariales

En este apartado se encuentran las repuestas a la pregunta ¿Qué perspectiva tiene sobre la reforma del sistema de pensiones del 2020 y su relación con las finanzas empresariales? Las respuestas se muestran en la tabla 23.

Tabla 23*Perspectiva de la reforma*

Persona	Respuestas
CP 1	Consigue fines políticos, no enfrenta el problema de fondo, que es la cultura de ahorro, en la que los trabajadores realmente aportemos cantidades relevantes para nuestra pensión.
CP 2	Debió tomarse en cuenta la opinión del sector empresarial.
CP 3	Mala.
CP 4	Como colaborador, es buena ya que se logra la pensión con menos semanas cotizadas y al aumenta el porcentaje de aportación de Retiro, aumenta los recursos ahorrados. Como patrón impacta en los gastos operativos y/o costos.
CP 5	Será un golpe duro para las empresas, en especiales a las Microempresas, y eso puede generar informalidad en la contratación de trabajadores.
CP 6	Incremento en costos.
CP 7	No funcionará.
CP 8	La propuesta de la reforma no fue inmediata, permitió a las empresas adecuar sus estrategias financieras.
CP 9	Los empresarios pagarán más, siendo una medida drástica el despedir a empleados.
CP 10	Altas.

Las respuestas que se obtuvieron expresan inconformidad por la reforma al sistema de pensiones personas como CP 5 y CP 9 consideran que las empresas serán las más afectadas y en el caso de CP 4 logra concebirlo desde el punto de vista del trabajador indicando que este será el que obtenga mayor beneficio.

Conclusión

Las reformas al sistema de pensiones han empezado a incrementar el monto de las cuotas patronales, aunque no se logra apreciar hasta el momento que dichos cambios estén afectando las utilidades de las empresas, según lo que comentan los expertos en la materia, sin embargo, en los próximos años podría ser notorio teniendo en cuenta que período de los aumentos culmina hasta el ejercicio 2030. La información obtenida mediante los instrumentos metodológicos ha permitido confirmar qué, si se conoce el impacto financiero a partir de las reformas se pueden implementar estrategias que permitan mantener el mismo nivel de utilidad empresarial aun cuando exista un aumento significativo en las cuotas patronales.

La investigación también ha mostrado el desconocimiento o el poco interés sobre el tema lo que provoca que no se piense sobre soluciones concretas ante tal situación. Las posibles estrategias mencionadas se encaminan a generar problemas de índole laboral como por ejemplo el sustituir la mano de obra del ser humano por inteligencia artificial podría provocar complicaciones de desempleo lo que causaría una serie de conflictos con impacto en la economía nacional. Pero también se ve la posibilidad de encontrar soluciones que no necesariamente provoquen más dificultades, sino por lo contrario que incentiven a las empresas a tener mayor productividad. Es necesario realizar un estudio con el cual se pueda pronosticar el aumento del consumo o adquisición de bienes a partir de un aumento a las pensiones lo cual se reflejaría en las ventas de las empresas, también debe analizarse si el aumento a las cuotas patronales es realmente la vía para cumplir el objetivo del Estado que es el de otorgar una pensión digna.

El monto elevado de las cuotas patronales ha sido una de las razones por las que muchas de las empresas evaden la obligación de las aportaciones de seguridad social, debido a que no todos tiene la misma capacidad económica, si bien el sector empresarial estuvo de acuerdo con la reforma, habría que analizar que tipos de empresas conforman ese sector.

Bibliografía

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París: ONU.
- Bahena, J. (05 de Septiembre de 2022). *¿Qué es un artículo Transitorio?* Obtenido de Camara periodismo legislativo:
<https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/revista/index.php/abc-legislativo/-que-es-un-articulo-transitorio->
- Banco de Mexico. (2021). La Reforma del Sistema de Pensiones de México: Posibles Efectos sobre las Jubilaciones, la Dinámica del Ahorro Obligatorio y las Finanzas Públicas. *Informe Trimestral Octubre - Diciembre 2020*, 53-58.
- Barona , L., & Norma , E. (2020). Evolución y nuevas tendencias de la investigación contable. *Actualidad Contable Faces*, 23(40), 9-27.
- Bertranou, F., & Pérez , G. (2006). Normas internacionales del trabajo, seguridad social y pensiones. *Seguridad Social y Reforma del Sistema de Pensiones en Chile*, 1-5.
- Beveridge, W. (1942). *Seguridad Social y servicios afines*. Gran Bretaña: Informe presentado al Parlamento de Gran Bretaña.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión . (2013). *Ley del Impuesto Sobre la Renta*. Diario Oficial de la Federación.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Diario Oficial de la Federación.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1981). *Código Fiscal de la Federación*. Diario Oficial de la Federación .
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1995). *Ley del Seguro Social* . Diario Oficial de la Federación.
- Coll Morales, F. (05 de Septiembre de 2023). *Sistema de pensiones*. Obtenido de Rankia:
<https://www.rankia.com/diccionario/economia/sistema-pensiones>
- Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera. (2023). *Normas de Información Financiera*. Instituto Mexicano de Contadores Públicos .
- Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia UNAM. (2017). *Cuota Obrero-Patronal del IMSS: casos prácticos*. Obtenido de https://repositorio-uapa.cuaieed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1250/mod_resource/content/1/contenido/index.html
- COPARMEX. (10 de Enero de 2024). *El sector empresarial ha impulsado mejores pensiones para los trabajadores; antes de hacer nuevos cambios, debe consolidarse la última reforma del 2020*. Obtenido de <https://coparmex.org.mx/el-sector-empresarial-ha-impulsado-mejores-pensiones-para-los-trabajadores-antes-de-hacer-nuevos-cambios-debe-consolidarse-la-ultima-reforma-del-2020/>

- Cotonieto-Martínez, E. (2020). Evolución de la Seguridad Social en México y su relación con el contexto socioeconómico nacional (1900-2020). *JONNPR*, 5(7), 740-762. doi:10.19230/jonnpr.3511
- Damián , A. (2016). Seguridad social, pensiones y pobreza de los adultos mayores en México. *Acta sociológica* , 70, 151-172. doi:https://doi.org/10.1016/j.acso.2017.01.007
- Daros, W. R. (2002). ¿Qué es un marco teórico? *Enfoques*, XIV(1), 73-112.
- González Posadas, J. G. (2017). Hacia la universalización de la seguridad social en México: análisis jurídico de la problemática que genera la duplicidad en el aseguramiento. *Revista del Posgrado en Derecho de la UNAM*(7), 209-236. doi:https://doi.org/10.22201/fder.26831783e.2019.7
- H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social. (2013). *ACDO.SA1.HCT.230713/202.P.DIR*. Diario Oficial de la Federación. Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5311351&fecha=22/08/2013#gsc.tab=0
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio , M. (2014). *Metodología de la Investigación* . DF: McGraw Hill .
- IMSS. (s.f.). *¿Cuál es la diferencia entre una pensión de Cesantía en Edad Avanzada o Vejez?* Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/pensiones/preguntas-frecuentes/cual-es-la-diferencia-entre-una-pension-de-cesantia-en-edad-avanzada-o-vejez#:~:text=Avanzada%20o%20Vejez%3F-%2C2%BFCu%C3%A1l%20es%20la%20diferencia%20entre%20una%20pensi%C3%B3n%20de%20Cesant%C3%ADa%2>
- IMSS. (2017). *El seguro de México. Los primeros 75 años*. Ciudad de Mexico : Otras Inquisiciones, s.a. de c.v.
- Johnson , B., & Onwuegbuzie, A. (2004). Los métodos de investigación mixtos: un paradigma de investigación cuyo tiempo ha llegado. *Educational Researcher*, 14-26.
- Johnson, B., & Onwuegbuzie, A. (2004). Los métodos de investigación mixtos: un paradigma de investigación cuyo tiempo ha llegado. *Educational Researcher*, 14-26.
- Montes, A. M., & Lopez, B. (2017). ¿Qué no ha funcionado del modelo de las AFORES? México. *Lockton Mexico*.
- Morales Ramírez, M. (2021). Reforma en materia de pensiones y la necesidad de crear el sistema nacional de pensiones. *Instituto de investigaciones jurídicas*.
- Nugent, R. (1997). La seguridad social: su historia y sus fuentes. En N. Buen Lozano, & E. Morgado Valenzuela, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (págs. 603-622). Ciudad de Mexico: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Rodríguez, A., Isorni, A. B., & Yanuzzi, J. P. (2010). La Organización Internacional del Trabajo (OIT). Existencia, importancia y trascendencia. *CIFRA*(5), 39-59.
- Rojas Quezada, K. A. (2016). *Asimilados a salarios implicaciones en seguridad social*.

- Sánchez Castañeda, A. (2012). La atención de lo social en México: un modelo dual entre seguridad social y protección. *Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.* , 25-129.
- Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., & Elbert, R. (2005). *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología* (1a ed.). Buenos Aires: CLACSO.
- Solís Soberón, F. (2001). Los sistemas de pensiones en México: la agenda pendiente. *Gaceta de economía*, 187-293.
- UNAM, C. d. (2017). *Cuota Obrero-Patronal del IMSS: Casos Prácticos*. Obtenido de https://repositorio-uapa.cuaieed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1250/mod_resource/content/1/contenido/index.html
- Uthoff, A. (2002). Mercados de trabajo y sistema de pensiones. *Revista de la CEPAL*(78), 39-53.
- Vargas Bael, X. (2011). *¿como hacer una investigacion cualitativa?* Zapopan Jalisco: ETXETA.

Anexos

Anexo 1

Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2022.

Aportaciones	RESUMEN 2022							Aportación total patronal 2022	Aportación total obrera 2022
	Seguro o ramo								
	Enfermedades y maternidad	Riesgo de trabajo	Guarderías y Prestaciones Sociales	Invalidez y vida	Retiro	Censantia y vejez	Infonavit		
Trabajador 1									
Patronal	\$ 1,606.26	\$ 127.87	\$ 235.26	\$ 411.70	\$ 470.51	\$ 741.06	\$ 1,176.28	\$ 4,768.94	\$ 587.17
Obrera	\$ 175.47	\$ -	\$ -	\$ 147.04	\$ -	\$ 264.66	\$ -		
Trabajador 2									
Patronal	\$ 1,623.90	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 760.56	\$ 1,207.24	\$ 4,864.67	\$ 604.35
Obrera	\$ 181.82	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 3									
Patronal	\$ 1,641.55	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 780.06	\$ 1,238.19	\$ 4,960.40	\$ 630.71
Obrera	\$ 188.16	\$ -	\$ -	\$ 163.96	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 4									
Patronal	\$ 1,729.77	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 877.57	\$ 1,392.97	\$ 5,439.06	\$ 707.43
Obrera	\$ 219.89	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 5									
Patronal	\$ 1,623.90	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 760.56	\$ 1,207.24	\$ 4,864.67	\$ 604.35
Obrera	\$ 181.82	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 6									
Patronal	\$ 1,729.77	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 877.57	\$ 1,392.97	\$ 5,439.06	\$ 707.43
Obrera	\$ 219.89	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 7									
Patronal	\$ 1,773.88	\$ 159.84	\$ 294.07	\$ 465.78	\$ 588.14	\$ 926.32	\$ 1,470.35	\$ 5,678.38	\$ 750.38
Obrera	\$ 235.75	\$ -	\$ -	\$ 183.79	\$ -	\$ 330.83	\$ -		
Trabajador 8									
Patronal	\$ 1,623.90	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 760.56	\$ 1,207.24	\$ 4,864.67	\$ 604.35
Obrera	\$ 181.82	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 9									
Patronal	\$ 1,632.72	\$ 132.92	\$ 244.54	\$ 420.24	\$ 489.09	\$ 770.31	\$ 1,222.71	\$ 4,912.54	\$ 612.94
Obrera	\$ 184.99	\$ -	\$ -	\$ 152.84	\$ -	\$ 275.11	\$ -		
Trabajador 10									
Patronal	\$ 1,659.19	\$ 137.97	\$ 253.83	\$ 428.78	\$ 507.66	\$ 799.56	\$ 1,269.15	\$ 5,056.13	\$ 638.71
Obrera	\$ 194.51	\$ -	\$ -	\$ 158.64	\$ -	\$ 285.56	\$ -		
Trabajador 11									
Patronal	\$ 1,650.37	\$ 136.29	\$ 250.73	\$ 425.93	\$ 501.47	\$ 789.81	\$ 1,253.67	\$ 5,008.27	\$ 630.12
Obrera	\$ 191.33	\$ -	\$ -	\$ 156.71	\$ -	\$ 282.08	\$ -		
Trabajador 12									
Patronal	\$ 1,641.55	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 780.06	\$ 1,238.19	\$ 4,960.40	\$ 621.53
Obrera	\$ 188.16	\$ -	\$ -	\$ 154.77	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 13									
Patronal	\$ 1,623.90	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 760.56	\$ 1,207.24	\$ 4,864.67	\$ 604.35
Obrera	\$ 181.82	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 14									
Patronal	\$ 1,615.08	\$ 129.56	\$ 238.35	\$ 414.55	\$ 476.70	\$ 750.81	\$ 1,191.76	\$ 4,816.81	\$ 595.76
Obrera	\$ 178.64	\$ -	\$ -	\$ 148.97	\$ -	\$ 268.15	\$ -		
Trabajador 15									
Patronal	\$ 1,615.08	\$ 129.56	\$ 238.35	\$ 414.55	\$ 476.70	\$ 750.81	\$ 1,191.76	\$ 4,816.81	\$ 595.76
Obrera	\$ 178.64	\$ -	\$ -	\$ 148.97	\$ -	\$ 268.15	\$ -		
Trabajador 16									
Patronal	\$ 1,650.37	\$ 136.29	\$ 250.73	\$ 425.93	\$ 501.47	\$ 789.81	\$ 1,253.67	\$ 5,008.27	\$ 630.12
Obrera	\$ 191.33	\$ -	\$ -	\$ 156.71	\$ -	\$ 282.08	\$ -		
Trabajador 17									
Patronal	\$ 1,641.55	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 780.06	\$ 1,238.19	\$ 4,960.40	\$ 621.53
Obrera	\$ 188.16	\$ -	\$ -	\$ 154.77	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 18									
Patronal	\$ 1,729.77	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 877.57	\$ 1,392.97	\$ 5,439.06	\$ 707.43
Obrera	\$ 219.89	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 19									
Patronal	\$ 1,773.88	\$ 159.84	\$ 294.07	\$ 465.78	\$ 588.14	\$ 926.32	\$ 1,470.35	\$ 5,678.38	\$ 750.38
Obrera	\$ 235.75	\$ -	\$ -	\$ 183.79	\$ -	\$ 330.83	\$ -		
Trabajador 20									
Patronal	\$ 1,632.72	\$ 132.92	\$ 244.54	\$ 420.24	\$ 489.09	\$ 770.31	\$ 1,222.71	\$ 4,912.54	\$ 612.94
Obrera	\$ 184.99	\$ -	\$ -	\$ 152.84	\$ -	\$ 275.11	\$ -		

Anexo 2

Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2023.

RESUMEN 2023									Aportación total patronal 2023	Aportación total obrera 2023
Aportaciones	Seguro o ramo									
	Enfermedades y maternidad	Riesgo de trabajo	Guarderías y Prestaciones Sociales	Invalidez y vida	Retiro	Censantia y vejez	Infonavit			
Trabajador 1										
Patronal	\$ 1,677.25	\$ 127.87	\$ 235.26	\$ 411.70	\$ 470.51	\$ 944.79	\$ 1,176.28	\$	\$ 5,043.66	\$ 582.19
Obrera	\$ 170.49	\$ -	\$ -	\$ 147.04	\$ -	\$ 264.66	\$ -	\$		
Trabajador 2										
Patronal	\$ 1,694.89	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 969.65	\$ 1,207.24	\$	\$ 5,144.76	\$ 599.37
Obrera	\$ 176.63	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -	\$		
Trabajador 3										
Patronal	\$ 1,712.54	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 1,050.23	\$ 1,238.19	\$	\$ 5,301.57	\$ 625.73
Obrera	\$ 183.18	\$ -	\$ -	\$ 163.96	\$ -	\$ 278.59	\$ -	\$		
Trabajador 4										
Patronal	\$ 1,800.76	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 1,181.51	\$ 1,392.97	\$	\$ 5,813.99	\$ 702.45
Obrera	\$ 214.91	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -	\$		
Trabajador 5										
Patronal	\$ 1,694.89	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 969.65	\$ 1,207.24	\$	\$ 5,144.76	\$ 599.37
Obrera	\$ 176.63	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -	\$		
Trabajador 6										
Patronal	\$ 1,800.76	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 1,181.51	\$ 1,392.97	\$	\$ 5,813.99	\$ 702.45
Obrera	\$ 214.91	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -	\$		
Trabajador 7										
Patronal	\$ 1,844.87	\$ 159.84	\$ 294.07	\$ 465.78	\$ 588.14	\$ 1,247.15	\$ 1,470.35	\$	\$ 6,070.21	\$ 745.40
Obrera	\$ 230.77	\$ -	\$ -	\$ 183.79	\$ -	\$ 330.83	\$ -	\$		
Trabajador 8										
Patronal	\$ 1,694.89	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 969.65	\$ 1,207.24	\$	\$ 5,144.76	\$ 599.37
Obrera	\$ 176.63	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -	\$		
Trabajador 9										
Patronal	\$ 1,703.72	\$ 132.92	\$ 244.54	\$ 420.24	\$ 489.09	\$ 982.08	\$ 1,222.71	\$	\$ 5,195.30	\$ 607.96
Obrera	\$ 180.01	\$ -	\$ -	\$ 152.84	\$ -	\$ 275.11	\$ -	\$		
Trabajador 10										
Patronal	\$ 1,730.18	\$ 137.97	\$ 253.83	\$ 428.78	\$ 507.66	\$ 1,076.49	\$ 1,269.15	\$	\$ 5,404.05	\$ 633.73
Obrera	\$ 189.52	\$ -	\$ -	\$ 158.64	\$ -	\$ 285.56	\$ -	\$		
Trabajador 11										
Patronal	\$ 1,721.36	\$ 136.29	\$ 250.73	\$ 425.93	\$ 501.47	\$ 1,063.36	\$ 1,253.67	\$	\$ 5,352.81	\$ 625.14
Obrera	\$ 186.35	\$ -	\$ -	\$ 156.71	\$ -	\$ 282.08	\$ -	\$		
Trabajador 12										
Patronal	\$ 1,712.54	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 1,050.23	\$ 1,238.19	\$	\$ 5,301.57	\$ 616.55
Obrera	\$ 183.18	\$ -	\$ -	\$ 154.77	\$ -	\$ 278.59	\$ -	\$		
Trabajador 13										
Patronal	\$ 1,694.89	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 969.65	\$ 1,207.24	\$	\$ 5,144.76	\$ 599.37
Obrera	\$ 176.63	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -	\$		
Trabajador 14										
Patronal	\$ 1,686.07	\$ 129.56	\$ 238.35	\$ 414.55	\$ 476.70	\$ 957.22	\$ 1,191.76	\$	\$ 5,094.21	\$ 590.78
Obrera	\$ 173.66	\$ -	\$ -	\$ 148.97	\$ -	\$ 268.15	\$ -	\$		
Trabajador 15										
Patronal	\$ 1,686.07	\$ 129.56	\$ 238.35	\$ 414.55	\$ 476.70	\$ 957.22	\$ 1,191.76	\$	\$ 5,094.21	\$ 590.78
Obrera	\$ 173.66	\$ -	\$ -	\$ 148.97	\$ -	\$ 268.15	\$ -	\$		
Trabajador 16										
Patronal	\$ 1,721.36	\$ 136.29	\$ 250.73	\$ 425.93	\$ 501.47	\$ 1,063.36	\$ 1,253.67	\$	\$ 5,352.81	\$ 625.14
Obrera	\$ 186.35	\$ -	\$ -	\$ 156.71	\$ -	\$ 282.08	\$ -	\$		
Trabajador 17										
Patronal	\$ 1,712.54	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 1,050.23	\$ 1,238.19	\$	\$ 5,301.57	\$ 616.55
Obrera	\$ 183.18	\$ -	\$ -	\$ 154.77	\$ -	\$ 278.59	\$ -	\$		
Trabajador 18										
Patronal	\$ 1,800.76	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 1,181.51	\$ 1,392.97	\$	\$ 5,813.99	\$ 702.45
Obrera	\$ 214.91	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -	\$		
Trabajador 19										
Patronal	\$ 1,844.87	\$ 159.84	\$ 294.07	\$ 465.78	\$ 588.14	\$ 1,247.15	\$ 1,470.35	\$	\$ 6,070.21	\$ 745.40
Obrera	\$ 230.77	\$ -	\$ -	\$ 183.79	\$ -	\$ 330.83	\$ -	\$		
Trabajador 20										
Patronal	\$ 1,703.72	\$ 132.92	\$ 244.54	\$ 420.24	\$ 489.09	\$ 982.08	\$ 1,222.71	\$	\$ 5,195.30	\$ 607.96
Obrera	\$ 180.01	\$ -	\$ -	\$ 152.84	\$ -	\$ 275.11	\$ -	\$		

Anexo 3

Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2024.

RESUMEN 2024									Aportación total patronal 2024	Aportación total obrera 2024
Aportaciones	Seguro o ramo									
	Enfermedades y maternidad	Riesgo de trabajo	Guarderías y Prestaciones Sociales	Invalidez y vida	Retiro	Censantia y vejez	Infonavit			
Trabajador 1										
Patronal	\$ 1,770.17	\$ 130.04	\$ 239.24	\$ 418.68	\$ 478.49	\$ 1,167.99	\$ 1,196.22	\$	5,400.83	\$ 587.53
Obrera	\$ 168.85	\$ -	\$ -	\$ 149.53	\$ -	\$ 269.15	\$ -	\$		
Trabajador 2										
Patronal	\$ 1,788.11	\$ 133.46	\$ 245.54	\$ 424.37	\$ 491.08	\$ 1,198.72	\$ 1,227.70	\$	5,508.99	\$ 605.00
Obrera	\$ 175.30	\$ -	\$ -	\$ 153.46	\$ -	\$ 276.23	\$ -	\$		
Trabajador 3										
Patronal	\$ 1,806.06	\$ 136.89	\$ 251.84	\$ 430.06	\$ 503.67	\$ 1,229.46	\$ 1,259.18	\$	5,617.15	\$ 631.98
Obrera	\$ 181.76	\$ -	\$ -	\$ 166.91	\$ -	\$ 283.32	\$ -	\$		
Trabajador 4										
Patronal	\$ 1,895.77	\$ 154.00	\$ 283.32	\$ 458.52	\$ 566.63	\$ 1,510.35	\$ 1,416.58	\$	6,285.17	\$ 709.83
Obrera	\$ 214.02	\$ -	\$ -	\$ 177.07	\$ -	\$ 318.73	\$ -	\$		
Trabajador 5										
Patronal	\$ 1,788.11	\$ 133.46	\$ 245.54	\$ 424.37	\$ 491.08	\$ 1,198.72	\$ 1,227.70	\$	5,508.99	\$ 605.00
Obrera	\$ 175.30	\$ -	\$ -	\$ 153.46	\$ -	\$ 276.23	\$ -	\$		
Trabajador 6										
Patronal	\$ 1,895.77	\$ 154.00	\$ 283.32	\$ 458.52	\$ 566.63	\$ 1,510.35	\$ 1,416.58	\$	6,285.17	\$ 709.83
Obrera	\$ 214.02	\$ -	\$ -	\$ 177.07	\$ -	\$ 318.73	\$ -	\$		
Trabajador 7										
Patronal	\$ 1,940.63	\$ 162.55	\$ 299.05	\$ 472.76	\$ 598.11	\$ 1,594.26	\$ 1,495.27	\$	6,562.64	\$ 753.50
Obrera	\$ 230.16	\$ -	\$ -	\$ 186.91	\$ -	\$ 336.44	\$ -	\$		
Trabajador 8										
Patronal	\$ 1,788.11	\$ 133.46	\$ 245.54	\$ 424.37	\$ 491.08	\$ 1,198.72	\$ 1,227.70	\$	5,508.99	\$ 605.00
Obrera	\$ 175.30	\$ -	\$ -	\$ 153.46	\$ -	\$ 276.23	\$ -	\$		
Trabajador 9										
Patronal	\$ 1,797.08	\$ 135.17	\$ 248.69	\$ 427.22	\$ 497.38	\$ 1,214.09	\$ 1,243.44	\$	5,563.07	\$ 613.73
Obrera	\$ 178.53	\$ -	\$ -	\$ 155.43	\$ -	\$ 279.77	\$ -	\$		
Trabajador 10										
Patronal	\$ 1,824.00	\$ 140.31	\$ 258.13	\$ 435.75	\$ 516.26	\$ 1,260.20	\$ 1,290.66	\$	5,725.31	\$ 639.94
Obrera	\$ 188.21	\$ -	\$ -	\$ 161.33	\$ -	\$ 290.40	\$ -	\$		
Trabajador 11										
Patronal	\$ 1,815.03	\$ 138.60	\$ 254.98	\$ 432.91	\$ 509.97	\$ 1,244.83	\$ 1,274.92	\$	5,671.23	\$ 631.21
Obrera	\$ 184.98	\$ -	\$ -	\$ 159.36	\$ -	\$ 286.86	\$ -	\$		
Trabajador 12										
Patronal	\$ 1,806.06	\$ 136.89	\$ 251.84	\$ 430.06	\$ 503.67	\$ 1,229.46	\$ 1,259.18	\$	5,617.15	\$ 622.47
Obrera	\$ 181.76	\$ -	\$ -	\$ 157.40	\$ -	\$ 283.32	\$ -	\$		
Trabajador 13										
Patronal	\$ 1,788.11	\$ 133.46	\$ 245.54	\$ 424.37	\$ 491.08	\$ 1,198.72	\$ 1,227.70	\$	5,508.99	\$ 605.00
Obrera	\$ 175.30	\$ -	\$ -	\$ 153.46	\$ -	\$ 276.23	\$ -	\$		
Trabajador 14										
Patronal	\$ 1,779.14	\$ 131.75	\$ 242.39	\$ 421.52	\$ 484.78	\$ 1,183.36	\$ 1,211.96	\$	5,454.91	\$ 596.26
Obrera	\$ 172.08	\$ -	\$ -	\$ 151.49	\$ -	\$ 272.69	\$ -	\$		
Trabajador 15										
Patronal	\$ 1,779.14	\$ 131.75	\$ 242.39	\$ 421.52	\$ 484.78	\$ 1,183.36	\$ 1,211.96	\$	5,454.91	\$ 596.26
Obrera	\$ 172.08	\$ -	\$ -	\$ 151.49	\$ -	\$ 272.69	\$ -	\$		
Trabajador 16										
Patronal	\$ 1,815.03	\$ 138.60	\$ 254.98	\$ 432.91	\$ 509.97	\$ 1,244.83	\$ 1,274.92	\$	5,671.23	\$ 631.21
Obrera	\$ 184.98	\$ -	\$ -	\$ 159.36	\$ -	\$ 286.86	\$ -	\$		
Trabajador 17										
Patronal	\$ 1,806.06	\$ 136.89	\$ 251.84	\$ 430.06	\$ 503.67	\$ 1,229.46	\$ 1,259.18	\$	5,617.15	\$ 622.47
Obrera	\$ 181.76	\$ -	\$ -	\$ 157.40	\$ -	\$ 283.32	\$ -	\$		
Trabajador 18										
Patronal	\$ 1,895.77	\$ 154.00	\$ 283.32	\$ 458.52	\$ 566.63	\$ 1,510.35	\$ 1,416.58	\$	6,285.17	\$ 709.83
Obrera	\$ 214.02	\$ -	\$ -	\$ 177.07	\$ -	\$ 318.73	\$ -	\$		
Trabajador 19										
Patronal	\$ 1,940.63	\$ 162.55	\$ 299.05	\$ 472.76	\$ 598.11	\$ 1,594.26	\$ 1,495.27	\$	6,562.64	\$ 753.50
Obrera	\$ 230.16	\$ -	\$ -	\$ 186.91	\$ -	\$ 336.44	\$ -	\$		
Trabajador 20										
Patronal	\$ 1,797.08	\$ 135.17	\$ 248.69	\$ 427.22	\$ 497.38	\$ 1,214.09	\$ 1,243.44	\$	5,563.07	\$ 613.73
Obrera	\$ 178.53	\$ -	\$ -	\$ 155.43	\$ -	\$ 279.77	\$ -	\$		

Anexo 4

Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2025.

RESUMEN 2025									
Aportaciones	Seguro o ramo							Aportación total patronal 2025	Aportación total obrera 2025
	Enfermedades y maternidad	Riesgo de trabajo	Guarderías y Prestaciones Sociales	Invalidez y vida	Retiro	Censantia y vejez	Infonavit		
Trabajador 1									
Patronal	\$ 1,765.84	\$ 127.87	\$ 235.26	\$ 411.70	\$ 470.51	\$ 1,352.02	\$ 1,176.28	\$ 5,539.49	\$ 575.97
Obrera	\$ 164.27	\$ -	\$ -	\$ 147.04	\$ -	\$ 264.66	\$ -		
Trabajador 2									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 1,387.60	\$ 1,207.24	\$ 5,651.30	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 3									
Patronal	\$ 1,801.13	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 1,423.18	\$ 1,238.19	\$ 5,763.10	\$ 619.51
Obrera	\$ 176.96	\$ -	\$ -	\$ 163.96	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 4									
Patronal	\$ 1,889.35	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 1,789.13	\$ 1,392.97	\$ 6,510.20	\$ 696.23
Obrera	\$ 208.69	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 5									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 1,387.60	\$ 1,207.24	\$ 5,651.30	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 6									
Patronal	\$ 1,889.35	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 1,789.13	\$ 1,392.97	\$ 6,510.20	\$ 696.23
Obrera	\$ 208.69	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 7									
Patronal	\$ 1,933.46	\$ 159.84	\$ 294.07	\$ 465.78	\$ 588.14	\$ 1,888.52	\$ 1,470.35	\$ 6,800.17	\$ 739.18
Obrera	\$ 224.55	\$ -	\$ -	\$ 183.79	\$ -	\$ 330.83	\$ -		
Trabajador 8									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 1,387.60	\$ 1,207.24	\$ 5,651.30	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 9									
Patronal	\$ 1,792.31	\$ 132.92	\$ 244.54	\$ 420.24	\$ 489.09	\$ 1,405.39	\$ 1,222.71	\$ 5,707.20	\$ 601.74
Obrera	\$ 173.79	\$ -	\$ -	\$ 152.84	\$ -	\$ 275.11	\$ -		
Trabajador 10									
Patronal	\$ 1,818.78	\$ 137.97	\$ 253.83	\$ 428.78	\$ 507.66	\$ 1,458.76	\$ 1,269.15	\$ 5,874.91	\$ 627.51
Obrera	\$ 183.31	\$ -	\$ -	\$ 158.64	\$ -	\$ 285.56	\$ -		
Trabajador 11									
Patronal	\$ 1,809.95	\$ 136.29	\$ 250.73	\$ 425.93	\$ 501.47	\$ 1,440.97	\$ 1,253.67	\$ 5,819.01	\$ 618.92
Obrera	\$ 180.13	\$ -	\$ -	\$ 156.71	\$ -	\$ 282.08	\$ -		
Trabajador 12									
Patronal	\$ 1,801.13	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 1,423.18	\$ 1,238.19	\$ 5,763.10	\$ 610.33
Obrera	\$ 176.96	\$ -	\$ -	\$ 154.77	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 13									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 1,387.60	\$ 1,207.24	\$ 5,651.30	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 14									
Patronal	\$ 1,774.67	\$ 129.56	\$ 238.35	\$ 414.55	\$ 476.70	\$ 1,369.81	\$ 1,191.76	\$ 5,595.39	\$ 584.56
Obrera	\$ 167.44	\$ -	\$ -	\$ 148.97	\$ -	\$ 268.15	\$ -		
Trabajador 15									
Patronal	\$ 1,774.67	\$ 129.56	\$ 238.35	\$ 414.55	\$ 476.70	\$ 1,369.81	\$ 1,191.76	\$ 5,595.39	\$ 584.56
Obrera	\$ 167.44	\$ -	\$ -	\$ 148.97	\$ -	\$ 268.15	\$ -		
Trabajador 16									
Patronal	\$ 1,809.95	\$ 136.29	\$ 250.73	\$ 425.93	\$ 501.47	\$ 1,440.97	\$ 1,253.67	\$ 5,819.01	\$ 618.92
Obrera	\$ 180.13	\$ -	\$ -	\$ 156.71	\$ -	\$ 282.08	\$ -		
Trabajador 17									
Patronal	\$ 1,801.13	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 1,423.18	\$ 1,238.19	\$ 5,763.10	\$ 610.33
Obrera	\$ 176.96	\$ -	\$ -	\$ 154.77	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 18									
Patronal	\$ 1,889.35	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 1,789.13	\$ 1,392.97	\$ 6,510.20	\$ 696.23
Obrera	\$ 208.69	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 19									
Patronal	\$ 1,933.46	\$ 159.84	\$ 294.07	\$ 465.78	\$ 588.14	\$ 1,888.52	\$ 1,470.35	\$ 6,800.17	\$ 739.18
Obrera	\$ 224.55	\$ -	\$ -	\$ 183.79	\$ -	\$ 330.83	\$ -		
Trabajador 20									
Patronal	\$ 1,792.31	\$ 132.92	\$ 244.54	\$ 420.24	\$ 489.09	\$ 1,405.39	\$ 1,222.71	\$ 5,707.20	\$ 601.74
Obrera	\$ 173.79	\$ -	\$ -	\$ 152.84	\$ -	\$ 275.11	\$ -		

Anexo 5

Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2026.

RESUMEN 2026									
Aportaciones	Seguro o ramo							Aportación total patronal 2026	Aportación total obrera 2026
	Enfermedades y maternidad	Riesgo de trabajo	Guarderías y Prestaciones Sociales	Invalidez y vida	Retiro	Censantia y vejez	Infonavit		
Trabajador 1									
Patronal	\$ 1,765.84	\$ 127.87	\$ 235.26	\$ 411.70	\$ 470.51	\$ 1,555.75	\$ 1,176.28	\$ 5,743.22	\$ 575.97
Obrera	\$ 164.27	\$ -	\$ -	\$ 147.04	\$ -	\$ 264.66	\$ -		
Trabajador 2									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 1,596.69	\$ 1,207.24	\$ 5,860.39	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 3									
Patronal	\$ 1,801.13	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 1,637.63	\$ 1,238.19	\$ 5,977.56	\$ 619.51
Obrera	\$ 176.96	\$ -	\$ -	\$ 163.96	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 4									
Patronal	\$ 1,889.35	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 2,093.07	\$ 1,392.97	\$ 6,814.14	\$ 696.23
Obrera	\$ 208.69	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 5									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 1,596.69	\$ 1,207.24	\$ 5,860.39	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 6									
Patronal	\$ 1,889.35	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 2,093.07	\$ 1,392.97	\$ 6,814.14	\$ 696.23
Obrera	\$ 208.69	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 7									
Patronal	\$ 1,933.46	\$ 159.84	\$ 294.07	\$ 465.78	\$ 588.14	\$ 2,209.35	\$ 1,470.35	\$ 7,121.00	\$ 739.18
Obrera	\$ 224.55	\$ -	\$ -	\$ 183.79	\$ -	\$ 330.83	\$ -		
Trabajador 8									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 1,596.69	\$ 1,207.24	\$ 5,860.39	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 9									
Patronal	\$ 1,792.31	\$ 132.92	\$ 244.54	\$ 420.24	\$ 489.09	\$ 1,617.16	\$ 1,222.71	\$ 5,918.97	\$ 601.74
Obrera	\$ 173.79	\$ -	\$ -	\$ 152.84	\$ -	\$ 275.11	\$ -		
Trabajador 10									
Patronal	\$ 1,818.78	\$ 137.97	\$ 253.83	\$ 428.78	\$ 507.66	\$ 1,678.57	\$ 1,269.15	\$ 6,094.73	\$ 627.51
Obrera	\$ 183.31	\$ -	\$ -	\$ 158.64	\$ -	\$ 285.56	\$ -		
Trabajador 11									
Patronal	\$ 1,809.95	\$ 136.29	\$ 250.73	\$ 425.93	\$ 501.47	\$ 1,658.10	\$ 1,253.67	\$ 6,036.14	\$ 618.92
Obrera	\$ 180.13	\$ -	\$ -	\$ 156.71	\$ -	\$ 282.08	\$ -		
Trabajador 12									
Patronal	\$ 1,801.13	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 1,637.63	\$ 1,238.19	\$ 5,977.56	\$ 610.33
Obrera	\$ 176.96	\$ -	\$ -	\$ 154.77	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 13									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 1,596.69	\$ 1,207.24	\$ 5,860.39	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 14									
Patronal	\$ 1,774.67	\$ 129.56	\$ 238.35	\$ 414.55	\$ 476.70	\$ 1,576.22	\$ 1,191.76	\$ 5,801.80	\$ 584.56
Obrera	\$ 167.44	\$ -	\$ -	\$ 148.97	\$ -	\$ 268.15	\$ -		
Trabajador 15									
Patronal	\$ 1,774.67	\$ 129.56	\$ 238.35	\$ 414.55	\$ 476.70	\$ 1,576.22	\$ 1,191.76	\$ 5,801.80	\$ 584.56
Obrera	\$ 167.44	\$ -	\$ -	\$ 148.97	\$ -	\$ 268.15	\$ -		
Trabajador 16									
Patronal	\$ 1,809.95	\$ 136.29	\$ 250.73	\$ 425.93	\$ 501.47	\$ 1,658.10	\$ 1,253.67	\$ 6,036.14	\$ 618.92
Obrera	\$ 180.13	\$ -	\$ -	\$ 156.71	\$ -	\$ 282.08	\$ -		
Trabajador 17									
Patronal	\$ 1,801.13	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 1,637.63	\$ 1,238.19	\$ 5,977.56	\$ 610.33
Obrera	\$ 176.96	\$ -	\$ -	\$ 154.77	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 18									
Patronal	\$ 1,889.35	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 2,093.07	\$ 1,392.97	\$ 6,814.14	\$ 696.23
Obrera	\$ 208.69	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 19									
Patronal	\$ 1,933.46	\$ 159.84	\$ 294.07	\$ 465.78	\$ 588.14	\$ 2,209.35	\$ 1,470.35	\$ 7,121.00	\$ 739.18
Obrera	\$ 224.55	\$ -	\$ -	\$ 183.79	\$ -	\$ 330.83	\$ -		
Trabajador 20									
Patronal	\$ 1,792.31	\$ 132.92	\$ 244.54	\$ 420.24	\$ 489.09	\$ 1,617.16	\$ 1,222.71	\$ 5,918.97	\$ 601.74
Obrera	\$ 173.79	\$ -	\$ -	\$ 152.84	\$ -	\$ 275.11	\$ -		

Anexo 6

Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2027.

RESUMEN 2027									
Aportaciones	Seguro o ramo							Aportación total patronal 2027	Aportación total obrera 2027
	Enfermedades y maternidad	Riesgo de trabajo	Guarderías y Prestaciones Sociales	Invalidez y vida	Retiro	Censantia y vejez	Infonavit		
Trabajador 1									
Patronal	\$ 1,765.84	\$ 127.87	\$ 235.26	\$ 411.70	\$ 470.51	\$ 1,759.48	\$ 1,176.28	\$ 5,946.95	\$ 575.97
Obrera	\$ 164.27	\$ -	\$ -	\$ 147.04	\$ -	\$ 264.66	\$ -		
Trabajador 2									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 1,805.79	\$ 1,207.24	\$ 6,069.48	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 3									
Patronal	\$ 1,801.13	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 1,852.09	\$ 1,238.19	\$ 6,192.01	\$ 619.51
Obrera	\$ 176.96	\$ -	\$ -	\$ 163.96	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 4									
Patronal	\$ 1,889.35	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 2,396.74	\$ 1,392.97	\$ 7,117.81	\$ 696.23
Obrera	\$ 208.69	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 5									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 1,805.79	\$ 1,207.24	\$ 6,069.48	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 6									
Patronal	\$ 1,889.35	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 2,396.74	\$ 1,392.97	\$ 7,117.81	\$ 696.23
Obrera	\$ 208.69	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 7									
Patronal	\$ 1,933.46	\$ 159.84	\$ 294.07	\$ 465.78	\$ 588.14	\$ 2,529.89	\$ 1,470.35	\$ 7,441.54	\$ 739.18
Obrera	\$ 224.55	\$ -	\$ -	\$ 183.79	\$ -	\$ 330.83	\$ -		
Trabajador 8									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 1,805.79	\$ 1,207.24	\$ 6,069.48	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 9									
Patronal	\$ 1,792.31	\$ 132.92	\$ 244.54	\$ 420.24	\$ 489.09	\$ 1,828.94	\$ 1,222.71	\$ 6,130.75	\$ 601.74
Obrera	\$ 173.79	\$ -	\$ -	\$ 152.84	\$ -	\$ 275.11	\$ -		
Trabajador 10									
Patronal	\$ 1,818.78	\$ 137.97	\$ 253.83	\$ 428.78	\$ 507.66	\$ 1,898.39	\$ 1,269.15	\$ 6,314.55	\$ 627.51
Obrera	\$ 183.31	\$ -	\$ -	\$ 158.64	\$ -	\$ 285.56	\$ -		
Trabajador 11									
Patronal	\$ 1,809.95	\$ 136.29	\$ 250.73	\$ 425.93	\$ 501.47	\$ 1,875.24	\$ 1,253.67	\$ 6,253.28	\$ 618.92
Obrera	\$ 180.13	\$ -	\$ -	\$ 156.71	\$ -	\$ 282.08	\$ -		
Trabajador 12									
Patronal	\$ 1,801.13	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 1,852.09	\$ 1,238.19	\$ 6,192.01	\$ 610.33
Obrera	\$ 176.96	\$ -	\$ -	\$ 154.77	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 13									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 1,805.79	\$ 1,207.24	\$ 6,069.48	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 14									
Patronal	\$ 1,774.67	\$ 129.56	\$ 238.35	\$ 414.55	\$ 476.70	\$ 1,782.63	\$ 1,191.76	\$ 6,008.22	\$ 584.56
Obrera	\$ 167.44	\$ -	\$ -	\$ 148.97	\$ -	\$ 268.15	\$ -		
Trabajador 15									
Patronal	\$ 1,774.67	\$ 129.56	\$ 238.35	\$ 414.55	\$ 476.70	\$ 1,782.63	\$ 1,191.76	\$ 6,008.22	\$ 584.56
Obrera	\$ 167.44	\$ -	\$ -	\$ 148.97	\$ -	\$ 268.15	\$ -		
Trabajador 16									
Patronal	\$ 1,809.95	\$ 136.29	\$ 250.73	\$ 425.93	\$ 501.47	\$ 1,875.24	\$ 1,253.67	\$ 6,253.28	\$ 618.92
Obrera	\$ 180.13	\$ -	\$ -	\$ 156.71	\$ -	\$ 282.08	\$ -		
Trabajador 17									
Patronal	\$ 1,801.13	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 1,852.09	\$ 1,238.19	\$ 6,192.01	\$ 610.33
Obrera	\$ 176.96	\$ -	\$ -	\$ 154.77	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 18									
Patronal	\$ 1,889.35	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 2,396.74	\$ 1,392.97	\$ 7,117.81	\$ 696.23
Obrera	\$ 208.69	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 19									
Patronal	\$ 1,933.46	\$ 159.84	\$ 294.07	\$ 465.78	\$ 588.14	\$ 2,529.89	\$ 1,470.35	\$ 7,441.54	\$ 739.18
Obrera	\$ 224.55	\$ -	\$ -	\$ 183.79	\$ -	\$ 330.83	\$ -		
Trabajador 20									
Patronal	\$ 1,792.31	\$ 132.92	\$ 244.54	\$ 420.24	\$ 489.09	\$ 1,828.94	\$ 1,222.71	\$ 6,130.75	\$ 601.74
Obrera	\$ 173.79	\$ -	\$ -	\$ 152.84	\$ -	\$ 275.11	\$ -		

Anexo 7

Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2028.

RESUMEN 2028									
Aportaciones	Seguro o ramo							Aportación total patronal 2028	Aportación total obrera 2028
	Enfermedades y maternidad	Riesgo de trabajo	Guarderías y Prestaciones Sociales	Invalidez y vida	Retiro	Censantia y vejez	Infonavit		
Trabajador 1									
Patronal	\$ 1,795.77	\$ 130.04	\$ 239.24	\$ 418.68	\$ 478.49	\$ 1,996.49	\$ 1,196.22	\$ 6,254.93	\$ 585.73
Obrera	\$ 167.05	-	-	\$ 149.53	-	\$ 269.15	-		
Trabajador 2									
Patronal	\$ 1,813.72	\$ 133.46	\$ 245.54	\$ 424.37	\$ 491.08	\$ 2,049.03	\$ 1,227.70	\$ 6,384.90	\$ 603.20
Obrera	\$ 173.51	-	-	\$ 153.46	-	\$ 276.23	-		
Trabajador 3									
Patronal	\$ 1,831.66	\$ 136.89	\$ 251.84	\$ 430.06	\$ 503.67	\$ 2,101.57	\$ 1,259.18	\$ 6,514.86	\$ 630.18
Obrera	\$ 179.96	-	-	\$ 166.91	-	\$ 283.32	-		
Trabajador 4									
Patronal	\$ 1,921.38	\$ 154.00	\$ 283.32	\$ 458.52	\$ 566.63	\$ 2,746.46	\$ 1,416.58	\$ 7,546.87	\$ 708.03
Obrera	\$ 212.23	-	-	\$ 177.07	-	\$ 318.73	-		
Trabajador 5									
Patronal	\$ 1,813.72	\$ 133.46	\$ 245.54	\$ 424.37	\$ 491.08	\$ 2,049.03	\$ 1,227.70	\$ 6,384.90	\$ 603.20
Obrera	\$ 173.51	-	-	\$ 153.46	-	\$ 276.23	-		
Trabajador 6									
Patronal	\$ 1,921.38	\$ 154.00	\$ 283.32	\$ 458.52	\$ 566.63	\$ 2,746.46	\$ 1,416.58	\$ 7,546.87	\$ 708.03
Obrera	\$ 212.23	-	-	\$ 177.07	-	\$ 318.73	-		
Trabajador 7									
Patronal	\$ 1,966.23	\$ 162.55	\$ 299.05	\$ 472.76	\$ 598.11	\$ 2,899.04	\$ 1,495.27	\$ 7,893.02	\$ 751.71
Obrera	\$ 228.36	-	-	\$ 186.91	-	\$ 336.44	-		
Trabajador 8									
Patronal	\$ 1,813.72	\$ 133.46	\$ 245.54	\$ 424.37	\$ 491.08	\$ 2,049.03	\$ 1,227.70	\$ 6,384.90	\$ 603.20
Obrera	\$ 173.51	-	-	\$ 153.46	-	\$ 276.23	-		
Trabajador 9									
Patronal	\$ 1,822.69	\$ 135.17	\$ 248.69	\$ 427.22	\$ 497.38	\$ 2,075.30	\$ 1,243.44	\$ 6,449.88	\$ 611.94
Obrera	\$ 176.73	-	-	\$ 155.43	-	\$ 279.77	-		
Trabajador 10									
Patronal	\$ 1,849.60	\$ 140.31	\$ 258.13	\$ 435.75	\$ 516.26	\$ 2,154.11	\$ 1,290.66	\$ 6,644.82	\$ 638.14
Obrera	\$ 186.41	-	-	\$ 161.33	-	\$ 290.40	-		
Trabajador 11									
Patronal	\$ 1,840.63	\$ 138.60	\$ 254.98	\$ 432.91	\$ 509.97	\$ 2,127.84	\$ 1,274.92	\$ 6,579.84	\$ 629.41
Obrera	\$ 183.19	-	-	\$ 159.36	-	\$ 286.86	-		
Trabajador 12									
Patronal	\$ 1,831.66	\$ 136.89	\$ 251.84	\$ 430.06	\$ 503.67	\$ 2,101.57	\$ 1,259.18	\$ 6,514.86	\$ 620.67
Obrera	\$ 179.96	-	-	\$ 157.40	-	\$ 283.32	-		
Trabajador 13									
Patronal	\$ 1,813.72	\$ 133.46	\$ 245.54	\$ 424.37	\$ 491.08	\$ 2,049.03	\$ 1,227.70	\$ 6,384.90	\$ 603.20
Obrera	\$ 173.51	-	-	\$ 153.46	-	\$ 276.23	-		
Trabajador 14									
Patronal	\$ 1,804.74	\$ 131.75	\$ 242.39	\$ 421.52	\$ 484.78	\$ 2,022.76	\$ 1,211.96	\$ 6,319.91	\$ 594.47
Obrera	\$ 170.28	-	-	\$ 151.49	-	\$ 272.69	-		
Trabajador 15									
Patronal	\$ 1,804.74	\$ 131.75	\$ 242.39	\$ 421.52	\$ 484.78	\$ 2,022.76	\$ 1,211.96	\$ 6,319.91	\$ 594.47
Obrera	\$ 170.28	-	-	\$ 151.49	-	\$ 272.69	-		
Trabajador 16									
Patronal	\$ 1,840.63	\$ 138.60	\$ 254.98	\$ 432.91	\$ 509.97	\$ 2,127.84	\$ 1,274.92	\$ 6,579.84	\$ 629.41
Obrera	\$ 183.19	-	-	\$ 159.36	-	\$ 286.86	-		
Trabajador 17									
Patronal	\$ 1,831.66	\$ 136.89	\$ 251.84	\$ 430.06	\$ 503.67	\$ 2,101.57	\$ 1,259.18	\$ 6,514.86	\$ 620.67
Obrera	\$ 179.96	-	-	\$ 157.40	-	\$ 283.32	-		
Trabajador 18									
Patronal	\$ 1,921.38	\$ 154.00	\$ 283.32	\$ 458.52	\$ 566.63	\$ 2,746.46	\$ 1,416.58	\$ 7,546.87	\$ 708.03
Obrera	\$ 212.23	-	-	\$ 177.07	-	\$ 318.73	-		
Trabajador 19									
Patronal	\$ 1,966.23	\$ 162.55	\$ 299.05	\$ 472.76	\$ 598.11	\$ 2,899.04	\$ 1,495.27	\$ 7,893.02	\$ 751.71
Obrera	\$ 228.36	-	-	\$ 186.91	-	\$ 336.44	-		
Trabajador 20									
Patronal	\$ 1,822.69	\$ 135.17	\$ 248.69	\$ 427.22	\$ 497.38	\$ 2,075.30	\$ 1,243.44	\$ 6,449.88	\$ 611.94
Obrera	\$ 176.73	-	-	\$ 155.43	-	\$ 279.77	-		

Anexo 8

Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2029.

RESUMEN 2029									
Aportaciones	Seguro o ramo							Aportación total patronal 2029	Aportación total obrera 2029
	Enfermedades y maternidad	Riesgo de trabajo	Guarderías y Prestaciones Sociales	Invalidez y vida	Retiro	Censantia y vejez	Infonavit		
Trabajador 1									
Patronal	\$ 1,765.84	\$ 127.87	\$ 235.26	\$ 411.70	\$ 470.51	\$ 2,166.95	\$ 1,176.28	\$ 6,354.41	\$ 575.97
Obrera	\$ 164.27	\$ -	\$ -	\$ 147.04	\$ -	\$ 264.66	\$ -		
Trabajador 2									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 2,223.97	\$ 1,207.24	\$ 6,487.67	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 3									
Patronal	\$ 1,801.13	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 2,281.00	\$ 1,238.19	\$ 6,620.92	\$ 619.51
Obrera	\$ 176.96	\$ -	\$ -	\$ 163.96	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 4									
Patronal	\$ 1,889.35	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 3,004.35	\$ 1,392.97	\$ 7,725.42	\$ 696.23
Obrera	\$ 208.69	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 5									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 2,223.97	\$ 1,207.24	\$ 6,487.67	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 6									
Patronal	\$ 1,889.35	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 3,004.35	\$ 1,392.97	\$ 7,725.42	\$ 696.23
Obrera	\$ 208.69	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 7									
Patronal	\$ 1,933.46	\$ 159.84	\$ 294.07	\$ 465.78	\$ 588.14	\$ 3,171.26	\$ 1,470.35	\$ 8,082.90	\$ 739.18
Obrera	\$ 224.55	\$ -	\$ -	\$ 183.79	\$ -	\$ 330.83	\$ -		
Trabajador 8									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 2,223.97	\$ 1,207.24	\$ 6,487.67	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 9									
Patronal	\$ 1,792.31	\$ 132.92	\$ 244.54	\$ 420.24	\$ 489.09	\$ 2,252.48	\$ 1,222.71	\$ 6,554.30	\$ 601.74
Obrera	\$ 173.79	\$ -	\$ -	\$ 152.84	\$ -	\$ 275.11	\$ -		
Trabajador 10									
Patronal	\$ 1,818.78	\$ 137.97	\$ 253.83	\$ 428.78	\$ 507.66	\$ 2,338.02	\$ 1,269.15	\$ 6,754.18	\$ 627.51
Obrera	\$ 183.31	\$ -	\$ -	\$ 158.64	\$ -	\$ 285.56	\$ -		
Trabajador 11									
Patronal	\$ 1,809.95	\$ 136.29	\$ 250.73	\$ 425.93	\$ 501.47	\$ 2,309.51	\$ 1,253.67	\$ 6,687.55	\$ 618.92
Obrera	\$ 180.13	\$ -	\$ -	\$ 156.71	\$ -	\$ 282.08	\$ -		
Trabajador 12									
Patronal	\$ 1,801.13	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 2,281.00	\$ 1,238.19	\$ 6,620.92	\$ 610.33
Obrera	\$ 176.96	\$ -	\$ -	\$ 154.77	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 13									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 2,223.97	\$ 1,207.24	\$ 6,487.67	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 14									
Patronal	\$ 1,774.67	\$ 129.56	\$ 238.35	\$ 414.55	\$ 476.70	\$ 2,195.46	\$ 1,191.76	\$ 6,421.04	\$ 584.56
Obrera	\$ 167.44	\$ -	\$ -	\$ 148.97	\$ -	\$ 268.15	\$ -		
Trabajador 15									
Patronal	\$ 1,774.67	\$ 129.56	\$ 238.35	\$ 414.55	\$ 476.70	\$ 2,195.46	\$ 1,191.76	\$ 6,421.04	\$ 584.56
Obrera	\$ 167.44	\$ -	\$ -	\$ 148.97	\$ -	\$ 268.15	\$ -		
Trabajador 16									
Patronal	\$ 1,809.95	\$ 136.29	\$ 250.73	\$ 425.93	\$ 501.47	\$ 2,309.51	\$ 1,253.67	\$ 6,687.55	\$ 618.92
Obrera	\$ 180.13	\$ -	\$ -	\$ 156.71	\$ -	\$ 282.08	\$ -		
Trabajador 17									
Patronal	\$ 1,801.13	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 2,281.00	\$ 1,238.19	\$ 6,620.92	\$ 610.33
Obrera	\$ 176.96	\$ -	\$ -	\$ 154.77	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 18									
Patronal	\$ 1,889.35	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 3,004.35	\$ 1,392.97	\$ 7,725.42	\$ 696.23
Obrera	\$ 208.69	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 19									
Patronal	\$ 1,933.46	\$ 159.84	\$ 294.07	\$ 465.78	\$ 588.14	\$ 3,171.26	\$ 1,470.35	\$ 8,082.90	\$ 739.18
Obrera	\$ 224.55	\$ -	\$ -	\$ 183.79	\$ -	\$ 330.83	\$ -		
Trabajador 20									
Patronal	\$ 1,792.31	\$ 132.92	\$ 244.54	\$ 420.24	\$ 489.09	\$ 2,252.48	\$ 1,222.71	\$ 6,554.30	\$ 601.74
Obrera	\$ 173.79	\$ -	\$ -	\$ 152.84	\$ -	\$ 275.11	\$ -		

Anexo 9

Resumen de la determinación de las Cuotas Patronales del ejercicio 2030.

RESUMEN 2030									
Aportaciones	Seguro o ramo							Aportación total patronal 2030	Aportación total obrera 2030
	Enfermedades y maternidad	Riesgo de trabajo	Guarderías y Prestaciones Sociales	Invalidez y vida	Retiro	Censantia y vejez	Infonavit		
Trabajador 1									
Patronal	\$ 1,765.84	\$ 127.87	\$ 235.26	\$ 411.70	\$ 470.51	\$ 2,370.68	\$ 1,176.28	\$ 6,558.15	\$ 575.97
Obrera	\$ 164.27	\$ -	\$ -	\$ 147.04	\$ -	\$ 264.66	\$ -		
Trabajador 2									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 2,433.07	\$ 1,207.24	\$ 6,696.76	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 3									
Patronal	\$ 1,801.13	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 2,495.45	\$ 1,238.19	\$ 6,835.38	\$ 619.51
Obrera	\$ 176.96	\$ -	\$ -	\$ 163.96	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 4									
Patronal	\$ 1,889.35	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 3,308.29	\$ 1,392.97	\$ 8,029.37	\$ 696.23
Obrera	\$ 208.69	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 5									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 2,433.07	\$ 1,207.24	\$ 6,696.76	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 6									
Patronal	\$ 1,889.35	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 3,308.29	\$ 1,392.97	\$ 8,029.37	\$ 696.23
Obrera	\$ 208.69	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 7									
Patronal	\$ 1,933.46	\$ 159.84	\$ 294.07	\$ 465.78	\$ 588.14	\$ 3,492.09	\$ 1,470.35	\$ 8,403.74	\$ 739.18
Obrera	\$ 224.55	\$ -	\$ -	\$ 183.79	\$ -	\$ 330.83	\$ -		
Trabajador 8									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 2,433.07	\$ 1,207.24	\$ 6,696.76	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 9									
Patronal	\$ 1,792.31	\$ 132.92	\$ 244.54	\$ 420.24	\$ 489.09	\$ 2,464.26	\$ 1,222.71	\$ 6,766.07	\$ 601.74
Obrera	\$ 173.79	\$ -	\$ -	\$ 152.84	\$ -	\$ 275.11	\$ -		
Trabajador 10									
Patronal	\$ 1,818.78	\$ 137.97	\$ 253.83	\$ 428.78	\$ 507.66	\$ 2,557.84	\$ 1,269.15	\$ 6,973.99	\$ 627.51
Obrera	\$ 183.31	\$ -	\$ -	\$ 158.64	\$ -	\$ 285.56	\$ -		
Trabajador 11									
Patronal	\$ 1,809.95	\$ 136.29	\$ 250.73	\$ 425.93	\$ 501.47	\$ 2,526.64	\$ 1,253.67	\$ 6,904.69	\$ 618.92
Obrera	\$ 180.13	\$ -	\$ -	\$ 156.71	\$ -	\$ 282.08	\$ -		
Trabajador 12									
Patronal	\$ 1,801.13	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 2,495.45	\$ 1,238.19	\$ 6,835.38	\$ 610.33
Obrera	\$ 176.96	\$ -	\$ -	\$ 154.77	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 13									
Patronal	\$ 1,783.49	\$ 131.24	\$ 241.45	\$ 417.39	\$ 482.89	\$ 2,433.07	\$ 1,207.24	\$ 6,696.76	\$ 593.15
Obrera	\$ 170.62	\$ -	\$ -	\$ 150.90	\$ -	\$ 271.63	\$ -		
Trabajador 14									
Patronal	\$ 1,774.67	\$ 129.56	\$ 238.35	\$ 414.55	\$ 476.70	\$ 2,401.87	\$ 1,191.76	\$ 6,627.45	\$ 584.56
Obrera	\$ 167.44	\$ -	\$ -	\$ 148.97	\$ -	\$ 268.15	\$ -		
Trabajador 15									
Patronal	\$ 1,774.67	\$ 129.56	\$ 238.35	\$ 414.55	\$ 476.70	\$ 2,401.87	\$ 1,191.76	\$ 6,627.45	\$ 584.56
Obrera	\$ 167.44	\$ -	\$ -	\$ 148.97	\$ -	\$ 268.15	\$ -		
Trabajador 16									
Patronal	\$ 1,809.95	\$ 136.29	\$ 250.73	\$ 425.93	\$ 501.47	\$ 2,526.64	\$ 1,253.67	\$ 6,904.69	\$ 618.92
Obrera	\$ 180.13	\$ -	\$ -	\$ 156.71	\$ -	\$ 282.08	\$ -		
Trabajador 17									
Patronal	\$ 1,801.13	\$ 134.60	\$ 247.64	\$ 423.08	\$ 495.28	\$ 2,495.45	\$ 1,238.19	\$ 6,835.38	\$ 610.33
Obrera	\$ 176.96	\$ -	\$ -	\$ 154.77	\$ -	\$ 278.59	\$ -		
Trabajador 18									
Patronal	\$ 1,889.35	\$ 151.43	\$ 278.59	\$ 451.55	\$ 557.19	\$ 3,308.29	\$ 1,392.97	\$ 8,029.37	\$ 696.23
Obrera	\$ 208.69	\$ -	\$ -	\$ 174.12	\$ -	\$ 313.42	\$ -		
Trabajador 19									
Patronal	\$ 1,933.46	\$ 159.84	\$ 294.07	\$ 465.78	\$ 588.14	\$ 3,492.09	\$ 1,470.35	\$ 8,403.74	\$ 739.18
Obrera	\$ 224.55	\$ -	\$ -	\$ 183.79	\$ -	\$ 330.83	\$ -		
Trabajador 20									
Patronal	\$ 1,792.31	\$ 132.92	\$ 244.54	\$ 420.24	\$ 489.09	\$ 2,464.26	\$ 1,222.71	\$ 6,766.07	\$ 601.74
Obrera	\$ 173.79	\$ -	\$ -	\$ 152.84	\$ -	\$ 275.11	\$ -		