

# **Guía para la negociación colectiva**

## **Cálculo de cláusulas económicas y sociales**

Carlos Eduardo Bustos Romero  
Anna-Lena Frisch

Febrero 2020



# **Guía para la negociación colectiva**

## **Cálculo de cláusulas económicas y sociales**

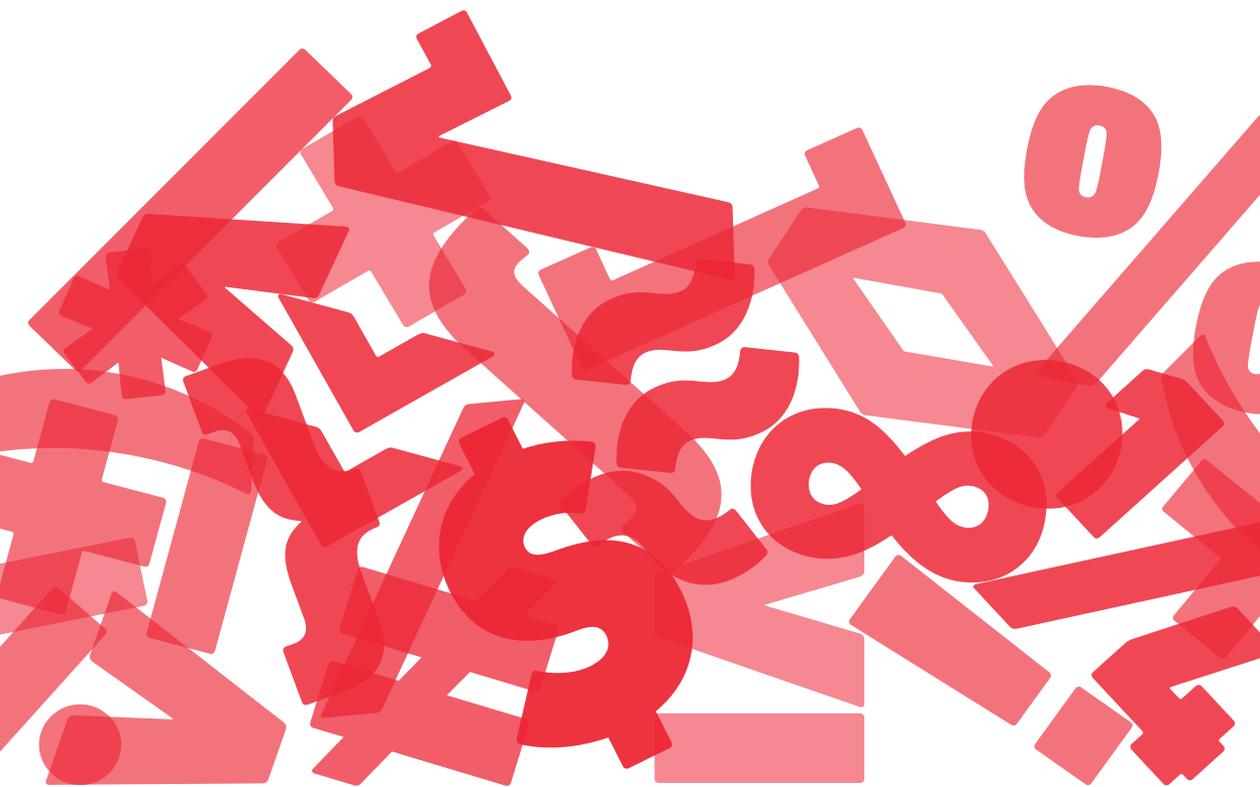


## Carlos Eduardo Bustos Romero

Experto en negociación colectiva, ex integrante del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y asesor de diversos sindicatos en México.

## Anna-Lena Frisch

Licenciada en ciencias económicas y ciencias políticas por la Universidad de Colonia, Alemania; practicante de la Fundación Friedrich Ebert en México.



## Abstract .....

La reforma constitucional de febrero de 2017 incorpora por primera vez la negociación colectiva como un derecho. La Ley Federal del Trabajo del 1º. De mayo de 2019, establece las normas legales para hacer realidad la negociación colectiva verdadera. El contrato colectivo de trabajo inicial y las consiguientes revisiones serán objeto de aprobación a través del voto libre, personal, secreto y directo de las y los trabajadores.

*La Guía para la negociación colectiva. Cálculo de cláusulas económicas y sociales* es un primer acercamiento para contar con un documento que oriente en el proceso de negociación colectiva a las comisiones que se hacen cargo de llevar a cabo las revisiones contractuales y salariales.

Parte de las experiencias sindicales de negociaciones de las cláusulas económicas y sociales que contienen los contratos colectivos, se plasman en esta Guía. De manera didáctica se presentan los ejercicios que permiten que las comisiones negociadoras se adelanten a conocer los costos económicos para la empresa y los beneficios para las y los trabajadores. Esta Guía es una herramienta que sistematiza la experiencia sindical en este tema.

*La Guía para la negociación colectiva. Cálculo de cláusulas económicas y sociales*, aborda prestaciones diversas que se otorgan a las personas trabajadoras: anuales, mensuales, semanales, diarias y aquellas que se consideran previsionarias. El tema de la productividad forma parte de la reflexión de este documento como una posible alternativa para mejorar los ingresos de las y los trabajadores.

# Índice .....

<b>Presentación</b>	<b>4</b>
<b>Introducción</b>	<b>6</b>
Tiempos para la negociación	7
Información para los negociadores	7
Salarios	8
Prestaciones	10
<b>Reglas matemáticas básicas a considerar</b>	<b>12</b>
<b>Cálculos salariales</b>	<b>15</b>
Base de cálculo para toda negociación	15
Cálculo de la nómina anual	16
Cálculo del punto porcentual (1%)	16
Cálculo del salario promedio diario	18
<b>Cálculo de prestaciones anuales</b>	<b>19</b>
Aguinaldo	19
Bono anual	21
Vacaciones	22
Prima vacacional	23
<b>Cálculos de prestaciones mensuales</b>	<b>26</b>
Vale de despensa	26
<b>Cálculo de prestaciones diarias</b>	<b>27</b>
Gastos de alimentación (prestación diaria pactada en Pesos)	27
Transporte	28
<b>Otras prestaciones de previsión social</b>	<b>29</b>
Becas para estudiantes	29
Gastos de defunción	30
<b>La productividad</b>	<b>32</b>
<b>Cierre de negociación</b>	<b>33</b>
<b>Reflexiones finales</b>	<b>34</b>
<b>Anexos</b>	<b>35</b>

## Presentación .....

La *Guía para la negociación colectiva. Cálculo de cláusulas económicas y sociales* se elaboró con información del Módulo V de la Escuela de Liderazgo Sindical, programa de formación para jóvenes sindicalistas impulsado en 2016 por la Fundación Friedrich Ebert en México y la Unión Nacional de Trabajadores.

En la práctica existen negociadores expertos sindicales, no así un documento guía que sirva de herramienta para los nuevos negociadores. En este contexto, surge la sistematización de la clase de cálculos económicos de los contratos colectivos, impartida por Carlos Eduardo Bustos Romero, un experimentado negociador en sindicatos de sectores estratégicos de la economía mexicana. Carlos contribuyó con esta importante información para las futuras generaciones de la Escuela de Liderazgo Sindical. Nuestro agradecimiento infinito para Carlos.

Anna-Lena Frisch, practicante universitaria en la Fundación Friedrich Ebert México en 2017, fue la responsable de sistematizar y crear un documento de las 16 horas que Carlos Bustos estuvo frente al grupo de la Escuela Sindical. Agradecemos a Anna-Lena, que transcribió el diálogo íntegro y planteó una propuesta didáctica de un tema técnico sindical que reviste cierta complejidad, sobre todo para aquellas personas que no están involucradas en las comisiones revisoras de los contratos colectivos de trabajo.

Por otro lado, agradecemos a Gabino Jiménez Velasco, sindicalista con conocimiento en contratos colectivos de protección patronal y Coordinador de la Campaña *Reforma Laboral Para Todos* (RLPT); fue invaluable su trabajo como Cofacilitador frente a grupo de la Escuela Sindical y en la revisión de esta Guía.

Agradecemos a Andrea García García, quien coordinó la Escuela Sindical 2018, sus contribuciones e involucramiento para enriquecer esta Guía.

Ana Julia Leiva, que durante su estancia de prácticas universitarias en la Fundación Friedrich Ebert México, se sumó a los esfuerzos para concluir este trabajo.

Esta Guía también se inspiró con la opinión de todas y todos los integrantes de la Escuela de Liderazgo Sindical. A todas y todos, muchas gracias.

Si bien esta Guía está dirigida a las y los trabajadores del sector privado (Apartado "A"), también puede constituir una herramienta para ampliar el conocimiento de las personas trabajadoras del sector público.

La creación de esta Guía coincide con el reconocimiento constitucional de la negociación colectiva y de la posibilidad de avanzar en negociaciones reales que

tienen que ser avaladas por las y los trabajadores, a través del voto libre, personal secreto y directo; de esta manera, nuestra aspiración es que esta Guía sea una contribución para el cumplimiento de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, que contribuya a abatir los contratos de protección patronal y transitemos a verdaderas y mejores negociaciones colectivas de trabajo.

Inés González  
Coordinadora del Diálogo Sindical y de Género  
Fundación Friedrich Ebert México

## Introducción .....

La negociación colectiva es un derecho fundamental, respaldado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificado en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que la OIT adoptó en 1998. La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los patrones y los sindicatos pueden negociar salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales.

La negociación colectiva, concretada en el contrato colectivo de trabajo, es el medio a través del cual se superan los pisos legales laborales, como lo que establece la Ley Federal del Trabajo; es un medio para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores, para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección laboral y social de todas las personas que gozan de un sindicato y un contrato colectivo de trabajo verdadero.

La negociación colectiva tiene varios momentos. Uno de ellos se refiere a la preparación de los cálculos económicos de cláusulas que componen los contratos colectivos de trabajo y que el sindicato busca mejorarlas. Los cálculos previos sirven para conocer el impacto para las empresas y para las personas trabajadoras.<sup>1</sup> Realizar este trabajo previo permite un diálogo bilateral informado para alcanzar acuerdos más reales y expeditos.

Los sindicatos que han negociado y firmado un contrato colectivo de trabajo verdadero (no de protección patronal), por disposición legal y por los cambios que ocurren en la economía, realizan revisiones salariales y contractuales constantes. Estas revisiones han sumado muchas experiencias, y se han creado metodologías y estrategias que permiten a las comisiones negociadoras de los sindicatos prepararse previamente a las negociaciones colectivas. El conocimiento en este rubro es vasto y compartirlo a través de esta Guía tiene importancia para que todas las personas trabajadoras se apropien de este conocimiento y no se delegue a terceros una función sustantiva del sindicato.

Un contrato colectivo de trabajo contiene prestaciones que son diarias, semanales, mensuales y anuales. Asimismo, existen prestaciones mixtas, que son sociales y económicas. Todas éstas pasan por un cálculo matemático para conocer los impactos para las empresas y personas trabajadoras. Intentaremos en el presente documento ejemplificar las variantes señaladas.

1. Los cálculos económicos previos al encuentro del sindicato y la empresa son importantes para arribar a resultados conscientes, posibles y justos en una buena negociación colectiva. Dichos cálculos tienen como fin mostrar los ingresos e impactos que la empresa ha obtenido en un determinado tiempo, siendo esto interesante para las dos partes involucradas en la negociación colectiva.

## ..... Tiempos para la negociación

El contrato colectivo de trabajo tradicionalmente se revisa cada año en su aspecto salarial y cada dos años el contrato íntegro, así lo establece la Ley Federal del Trabajo (LFT). Por su parte, el sindicato y la empresa, no tienen impedimento de ninguna índole para acordar que en la revisión anual en la que corresponde al salario se revisen otras cláusulas económicas y sociales.

Los salarios y cláusulas económicas se van a calcular con base en el porcentaje del salario nominal de todos los trabajadores; de esto trata la presente Guía: aprender a realizar cálculos numéricos de aquellas prestaciones económicas que se encuentran ya establecidas o que se buscan negociar.

Si bien las revisiones salariales son anuales, en los últimos tiempos avanza la modalidad de que los salarios pueden pactarse por tiempos más largos, cuando éstos no tienen mayor complejidad que mantener o aumentar el poder adquisitivo. Generalmente se toma como acuerdo que el incremento se regirá por lo que resulte de inflación el año inmediato anterior, más uno o dos puntos arriba. Pueden existir ventajas y desventajas al hacer negociaciones más amplias en el tiempo, pero no es la intención realizar un análisis de ello; lo que pretendemos es señalar que cuando éstos son el resultado de verdaderas negociaciones bilaterales, donde las y los trabajadores decidieron informadamente, puede resultar un ejercicio a estudiar que en nada cambia los planteamientos de la presente Guía.

## ..... Información para los negociadores

Cuando existe una relación formal y de cooperación institucional entre el sindicato y la empresa, las partes deben contar con la misma y mayor información posible. Generalmente la información económica de una revisión contractual proviene de la empresa. El sindicato tiene la obligación de revisar las cifras que la empresa le proporciona para comprobarlas y estar seguro que la información es confiable.

En el momento en que se revisan los gastos de la empresa, normalmente surgirán preguntas sobre la parte de los gastos laborales, para saber cómo se componen éstos a detalle. Algunos centros de trabajo tienen tres turnos (diurno, mixto y nocturno), cada uno de ellos debe ser tomado en cuenta al momento de hacer cálculos económicos. Por ejemplo, si existe la jornada nocturna, la empresa tiene que informar el número de personas que se encuentran trabajando en ésta; aunque sea una cantidad pequeña, deberá contabilizarse también.

Si la relación entre la representación sindical y la empresa no es buena, es posible que se nieguen a entregar los datos; en este caso la negociación puede presentar

problemas para tener acuerdos prácticos. Es de mucha importancia que ambas partes manejen la misma información. Ocurre también que retrasar la información es una táctica de la patronal para tener el control de la negociación; de ahí la importancia de que durante el año previo a la negociación, el sindicato vaya reuniendo la información al alcance y en su caso, realizar investigaciones permanentes para ello.

## ..... Salarios

La Ley Federal del Trabajo define el salario en el artículo 82 como *“la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”*.

El salario nominal de una empresa es el salario diario multiplicado por 365 días y a su vez multiplicado por el número de trabajadores que tiene esa empresa.

$$\text{Salario Nominal} = \text{Salario Diario} \times 365 \times \text{Número de Trabajadores}$$

Cuando hay un incremento al salario este se refleja en todas las prestaciones que están ligadas a él. Por lo tanto, la normativa fiscal toma este concepto para calcular los impuestos. Por ejemplo, en algunas empresas no les permiten deducir al cien por ciento de lo que aporten a los fondos privados de jubilación.

En general, lo que el Instituto Mexicano del Seguro Social considera como salario base de cotización es lo que recibe el trabajador, aunque esto sea en especie, y es aquí de donde se calcula la cuota obrero-patronal. Las cuotas obrero-patronales, son el total de aportaciones que deben hacerse en el ámbito de seguridad social para las y los trabajadores de una empresa. Son pagadas tanto por el trabajador o la trabajadora como la patronal en conjunto, donde cada uno tiene establecidos los porcentajes de su aportación según la ley. Los pagos de estas cuotas les aseguran a las personas trabajadoras grandes beneficios para: salud, incapacidades, maternidad, guarderías, vivienda, riesgos de trabajo, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, retiro y otras prestaciones superiores.

La nómina es el registro de los salarios que lleva la patronal de una empresa. En la nómina, se plasman los montos que se le restan (deducciones) o añaden (percepciones) al salario base de un trabajador o una trabajadora, dando como resultado la cantidad de dinero que una persona trabajadora recibe mensualmente, quincenalmente, semanalmente o diario (dependiendo de la periodicidad de la nómina).

Esto se puede ejemplificar de la siguiente manera: si se tienen “n” categorías o niveles salariales, se debe conocer el número de trabajadores que existen en cada

categoría o nivel, se multiplica el número de trabajadores por el salario de cada nivel y en una columna se van sumando. Al final se obtiene la información de la **Nómina Total Diaria**. Este dato generalmente lo entrega la empresa al sindicato y es el producto de lo que suman los salarios de todas las categorías que existen en la empresa, dividido entre 365 días.

Nómina Total Diaria =

$$\frac{(\text{Salario anual Categoría}_1 \times \text{Número de Trabajadores Categoría}_1) + (\text{Salario anual Categoría}_2 \times \text{Número de Trabajadores Categoría}_2) + \dots + (\text{Salario anual Categoría}_n \times \text{Número de Trabajadores Categoría}_n)}{365}$$

365

### Ejemplo de tabulador de la empresa "Agua Sanas" y suma de salarios

Descripción del puesto	Número de trabajadores	Salario Base Bruto Diario por trabajador por categoría	Suma de Salarios Base Bruto Diario total por categoría
Líder de proyecto	5	₡866	5 × ₡866 = \$4,330
Coordinador organizativo	4	₡600	4 × ₡600 = \$2,400
Auxiliar de servicios generales	2	₡433	2 × ₡433 = \$866
Asistente de oficina	2	₡300	2 × ₡300 = \$600
Personal de limpieza	1	₡216	1 × ₡216 = \$216
Chofer	1	₡400	1 × ₡400 = \$400
<b>Total</b>	15	₡2,815	<b>Nómina total diaria</b> \$4,330 + \$2,400 + \$866 + \$600 + \$216 + \$400 = \$8,812  <b>Nómina total anual</b> 365 × \$8,812 = \$3,216,380

#### Consejo práctico:

En la negociación colectiva, deberá establecerse con el patrón que la nómina base de cálculo deberá ser la nómina anual y no de un periodo inferior (diaria, semanal, quincenal, mensual). Esto es importante porque de no hacerlo, el patrón podría establecer como base de cálculo una nómina que le convenga.

## ..... Prestaciones

La Ley Federal del Trabajo establece que toda persona que realice trabajo subordinado para una persona física o moral mediante el pago de un salario tiene derecho a prestaciones laborales. Tener un trabajo subordinado quiere decir que la persona trabajadora tiene un horario y lugar de trabajo fijos, checa una entrada y una salida, recibe órdenes de un superior, etcétera. Una persona trabajadora independiente, que labora bajo sus propios horarios, en el lugar que ella misma decida y con instrumentos y equipo de su propiedad, no siempre podrá gozar de dichas prestaciones. Existen prestaciones laborales conocidas como "Prestaciones de Ley" establecidas en la Ley Federal del Trabajo y que son derechos para cualquier persona trabajadora que cuente con un contrato (verbal o escrito). Cualquier prestación adicional a éstas se denomina "Prestación Superior" justamente porque son 'extra' a las que marca la ley y que generalmente son producto de la negociación colectiva de las organizaciones sindicales.

¿Por qué es importante la clasificación si una prestación es de ley o superior? Por la implicación impositiva, esto es que hay una exención fiscal hasta determinado nivel: un salario mínimo elevado al año. Es importante tener en cuenta que los cambios del régimen tributario son constantes, situación que coloca a las personas trabajadoras en una posición diferente casi cada año.

Si una prestación se otorga en efectivo (es decir, desglosada en el recibo de nómina formando parte integral de lo depositado por la patronal), ésta causará impuestos. Si las personas trabajadoras reciben esta prestación a través de un vale o en una tarjeta electrónica, formará parte de la prestación superior y estará exenta hasta determinado valor. Por ejemplo, se tiene un fondo con las prestaciones superiores y cuando éste llega a un límite, todo lo demás causará impuestos; ese límite es un salario mínimo elevado al año.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 84, el salario integrado son los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Una mala práctica, que ocurre y es contraria a esta disposición de ley, es sumar algunas prestaciones en especie a las percepciones del salario integrado, por ejemplo: juguetes, lentes, uniformes, etc.

Cada cláusula representa un porcentaje de la nómina anual de los trabajadores. Por ejemplo, si tenemos tres por ciento de incremento a prestaciones y cinco por ciento en salario y queremos sumarlo, no es posible porque no son conceptos iguales. El tres por ciento que se consiguió en prestaciones realmente no va a repercutir en la totalidad de éstas, va impactar en algunas como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

El salario siempre vale más en relación a las prestaciones por el efecto que tiene en todos los derechos establecidos en el contrato colectivo de trabajo.

### Prestación < Salario

**Consejo práctico:**

*Se recomienda contar con un especialista en materia fiscal antes y durante el proceso de negociación colectiva, para poder mantenerse actualizado de los cambios tributarios correspondientes. Esto permitirá al sindicato generar una estrategia de negociación favorable para las personas trabajadoras, que evite cargas fiscales negativas para éstas.*

## Reglas matemáticas básicas a considerar .....

Algunas reglas básicas que sirven de base durante todo el proceso de la negociación para hacer los cálculos económicos, son las siguientes:

### **Fracciones**

$$\frac{\text{numerador}}{\text{denominador}} \rightarrow \frac{4}{4} = 1$$

Si el *numerador* es un número inferior al *denominador*, el resultado será menor que uno, es decir será una fracción de la unidad.

$$\frac{3}{4} = 0.75$$

Si los mismos números se multiplican o dividen, por ejemplo por 10, tendremos iguales resultados de la operación.

$$\frac{0.3}{0.4} = \frac{3}{4} = \frac{30}{40} = \frac{300}{400} = 0.75$$

$$\frac{0.3 \times 10}{0.4 \times 10} = \frac{3}{4}$$

$$\frac{30}{40} = \frac{3 \times 10}{4 \times 10} = \frac{3}{4} \times \frac{10}{10} = \frac{3}{4} \times 1 = \frac{3}{4}$$

### **Obtener porcentajes**

Los porcentajes son otra manera de representar las partes de un número entero, al igual que sucede con las fracciones y los números decimales. Concretamente, un porcentaje es una fracción pero cuyo denominador es siempre 100.

### Por ejemplo:

Hay dos grupos de personas, uno de **60** y otro de **40**. En el primer grupo hay **20** mujeres y en el segundo grupo hay **30** mujeres. Queremos saber qué porcentaje de los dos grupos es femenino.

Para conocer los decimales que representan las mujeres de todo el grupo, se divide la cantidad de mujeres entre el total de personas del grupo.

$$\frac{20 \text{ mujeres}}{60 \text{ trabajadores}} = 0.33 \text{ es el número decimal de mujeres en el primer grupo, y } \frac{1}{3} \text{ es la fracción.}$$

$$\frac{30 \text{ mujeres}}{40 \text{ trabajadores}} = 0.75 \text{ es el número decimal de mujeres en el segundo grupo, y } \frac{3}{4} \text{ es la fracción.}$$

Esta operación nos da la parte representativa de las mujeres como una fracción del número **1**, es el resultado numérico. No como fracción de la unidad, sino como fracción del cien por ciento, por eso la pregunta es ¿cuántas fracciones o unidades del cien por ciento? En el caso del primer grupo, **60** personas conforman el **100%**.

Para obtener esta misma fracción proporcional del cien por ciento, se multiplica la fracción que obtuvimos (**0.33** ó **0.75**) por **100**. Es decir, es la fracción no de la unidad sino del porcentaje.

Así que el porcentaje que representa la parte de mujeres en el primer grupo es:

$$0.33 \times 100 = 33\% \text{ de mujeres}$$

Entonces la fórmula para sacar el porcentaje directo sin hacer dos pasos es la siguiente:

$$\frac{20 \text{ mujeres}}{60 \text{ personas del grupo}} \times 100 = 33\% \text{ es el porcentaje de mujeres en el grupo.}$$

Se divide el número del subgrupo (mujeres) entre el total del grupo (personas) y se multiplica por **100**.

## La regla de tres

La regla de tres es una operación que ayuda a resolver rápidamente problemas de proporcionalidad entre tres valores conocidos y un valor anónimo. Con la regla de tres se crea entonces la relación de proporcionalidad entre los valores conocidos A y B, y conociendo el tercer valor C, se calcula el cuarto valor anónimo D.

$$A \rightarrow B$$

$$C \rightarrow D$$

Dicha relación de proporcionalidad existente entre A y B puede ser directa o inversa. Será directa cuando, dentro de esa proporcionalidad, a un mayor valor de A le corresponda también un mayor valor de B (o a un menor valor de A le corresponda un menor valor de B):

$$A \text{ más} \rightarrow B \text{ más}$$

$$A \text{ menos} \rightarrow B \text{ menos}$$

A es directamente proporcional a B, como lo es C a D. Es por eso que se cumple lo siguiente:

$$\begin{array}{ccc} \begin{array}{cc} A \rightarrow B \\ C \rightarrow D \end{array} \left. \vphantom{\begin{array}{cc} A \rightarrow B \\ C \rightarrow D \end{array}} \right\} & \frac{A}{C} \rightarrow \frac{B}{D} & A \times B = C \times D \quad \text{o, deduciéndolo:} \quad D = \frac{C \times B}{A} \end{array}$$

La relación de proporcionalidad en cambio será inversa, cuando a un mayor valor de A le corresponda un menor valor de B (o a un menor valor de A le corresponda un mayor valor de B):

$$A \text{ más} \rightarrow B \text{ menos}$$

$$A \text{ menos} \rightarrow B \text{ más}$$

Así, vemos que A es inversamente proporcional a B, como lo es C a D. En este caso, se cumple lo siguiente:

$$\left. \begin{array}{l} A \longleftrightarrow B \\ C \longleftrightarrow D \end{array} \right\} \left( \frac{C}{A} \right) = \frac{B}{D} \quad A \times B = C \times D \quad \text{o, deduciéndolo:} \quad D = \frac{A \times B}{C}$$

### Ejercicio 1:

Un grifo con un caudal de salida de agua de 18 litros por minuto tarda 14 horas en llenar un depósito. ¿Cuánto tardaría si su caudal fuera de 7 litros por minuto?

## Cálculos salariales .....

..... Base de cálculo para toda negociación

El número de trabajadores y la nómina del personal es información que está en poder de la empresa y que el sindicato puede solicitarle para efectos de la negociación colectiva.

Algunos sindicatos que se involucran eficientemente en las relaciones obrero patronales pueden tener esta información de manera aproximada mediante un proceso previo de investigación. Generalmente no es así en nuestro país, por lo que los hace depender de la empresa con el riesgo de que ésta se niegue a entregarla. Si bien en muchas ocasiones la patronal termina exponiendo esta información en la mesa de negociación, es fundamental para las organizaciones de los trabajadores contar con ésta de manera previa, para poder hacer cálculos razonables con anticipación.

Para ejemplificar, usaremos a lo largo de esta Guía los datos siguientes, basados en una empresa hipotética que llamamos Textiles Pérez.

---

Número de trabajadores	7.735
Suma del salario diario de todas las personas trabajadoras (sin prestaciones): la nómina diaria	₡3,547,425.70
Días por año	365

---

..... Cálculo de la nómina anual

Para saber a cuánto asciende la nómina anual, realizamos la siguiente operación:

$$\begin{array}{rcl} \text{Nómina total diaria} & \text{Días por año} & \text{Nómina anual} \\ \$3,547,425.70 & \times & 365 & = & \$1,294,810,380.50 \end{array}$$

Para simplificar las operaciones, se usará como base de cálculo el punto porcentual (1%) de la nómina anual del salario, a fin de demostrar sus impactos en una revisión salarial o contractual.

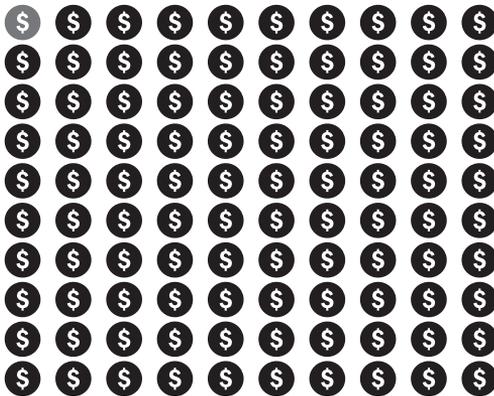
**Ejercicio 2:**

Tomando en cuenta el ejemplo del tabulador de la empresa “Aguas Sanas” que se encuentra en la página 9, ¿cuál sería la nómina anual de la empresa?

..... Cálculo del punto porcentual (1%)

El punto porcentual es una herramienta expresada en cantidad que facilita el cálculo y el manejo de información sobre la cual se realizan negociaciones colectivas. El punto porcentual equivale al 1% de la nómina. Para conocerlo, la forma más simple es recorrer dos cifras a la izquierda el punto decimal del valor de la nómina anual, por ejemplo en el caso de Textiles Pérez:

$$\begin{array}{rcl} \$1,294,810,380.50 & = & 100\% \\ \$1,294,810,380.50 \div 100 & = & 100\% \div 100 \\ \$12,948,103.81 & = & 1\% \text{ de la nómina anual} \end{array}$$



Visualización: Nómina anual, uno por ciento de la nómina

**El uno por ciento de la nómina anual corresponde al punto porcentual, que declaramos como constante y base de referencia para algunos cálculos siguientes.**

Los sindicatos, desde hace mucho tiempo, lo usan así. La diferencia entre usar la nómina anual como base y usar el punto porcentual (1% de la nómina anual) como base es que los cálculos se manejan con números más pequeños. Para resumir, en la interpretación de los resultados, eso significa:

---

Uno por ciento de la nómina anual... .. corresponde al... .. punto porcentual.

Cualquier fracción del punto porcentual... .. corresponde al... .. porcentaje respectivo de la nómina anual.

Cualquier fracción de la nómina anual... .. corresponde al... .. centígrado del porcentaje de la nómina anual – es decir, el porcentaje de la nómina anual se sacará al multiplicar la fracción de la nómina anual por 100.

---

*Cuadro 1: Relación entre nómina anual, punto porcentual y sus fracciones*

En fin, cualquier porcentaje que se calcula de esta manera, se refiere a la nómina total anual como base. El cien por ciento siempre es la nómina anual (cuadro de arriba).

Al hacer los cálculos siempre hay que tener en cuenta que el redondeo de los números decimales y los porcentajes puede dar resultados imprecisos en futuros cálculos. Por consiguiente, se deben de usar las cifras más exactas posibles en todo cálculo.

**Ejercicio 3:**

¿Cuál es el punto porcentual de la nómina anual del salario de la empresa “**Agua Sanas**”? (véase el tabulador en la página 9)

## ..... Cálculo del salario promedio diario

El salario promedio diario es la cifra que nos permite dar una idea del ingreso salarial del total de personas trabajadoras. Es importante conocer este dato porque nos permite comparar los ingresos de las y los trabajadores de un año a otro, con el objetivo de poder sustentar el pliego de peticiones del sindicato. Con los datos de nuestro ejemplo de la empresa Textiles Pérez, para hacer el cálculo quedaría de la siguiente forma:

Nómina total diaria	Número de trabajadores	Salario promedio diario
\$3,547,425.70	÷ 7,735	= \$458.62

El sindicato pretende un incremento salarial del 3%. Para conocer el costo que representará para la empresa, necesitamos multiplicar el punto porcentual de la nómina anual por tres.

$$\$12,948,103.81 = 1\% \text{ de la nómina anual}$$

$$\$12,948,103.81 \times 3 = \$38,844,311.43 = 3\% \text{ de la nómina anual}$$

Un incremento del 3% al salario representaría para la empresa un costo adicional de \$38,844,311.43 al año.

Existe una serie de prestaciones que están ligadas al precio del salario, como el aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, entre otras. Si el salario se incrementa, en automático el monto de estas prestaciones ascenderá. Esto se conoce comúnmente como prestaciones indexadas al salario. En el ejemplo anterior, el patrón podría argumentar que el 3% de aumento a la nómina no es el costo real, es más alto debido a las prestaciones que están ligados al salario.

**Nota:** Es importante señalar que ésta es la norma para calcular el costo para la empresa, desde hace muchos años y en tanto no cambie la norma, el procedimiento debe respetarse.

### **Ejercicio 4:**

El Sindicato de la empresa “Aguas Sanas” busca alcanzar un incremento salarial del 5%. ¿A cuánto se incrementará el costo anual de la nómina para la empresa? (véase el tabulador en la página 9)

## Cálculo de prestaciones anuales .....

### ..... Aguinaldo

Es una prestación anual. Según la LFT en su artículo 87, “las y los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste”.

#### **Por ejemplo:**

Las personas trabajadoras de la empresa Textiles Pérez tienen como prestación 45 días de aguinaldo. El sindicato plantea en la negociación colectiva un incremento de un día más. Para saber cuánto le cuesta a la empresa este día de aguinaldo adicional, realizamos la siguiente operación.

Tenemos el dato de la nómina diaria, que es el valor de un día de salario, que a su vez equivale a un día de aguinaldo. La nómina diaria es de **\$3,547,425.70**, por lo que este importe representa a su vez el costo de un día más de aguinaldo.

Para entender cuánto representa esta cantidad en porcentaje, se divide la nómina diaria entre la nómina anual.

$$\begin{array}{rclcl} \text{Nómina total diaria} & & \text{Nómina total anual} & & \\ \$3,547,425.70 & \div & \$1,294,810,380.50 & = & 0.0027 \end{array}$$

Ahora, para obtener este valor en porcentaje, se lo multiplica por 100 (revisar el capítulo “Obtener porcentajes”):

$$0.0027 \times 100 = 0.27\%$$

Como alternativa, se toma como base del cálculo el punto porcentual:

$$\begin{array}{rclcl} \text{Nómina total diaria} & & \text{Punto porcentual} & & \\ \$3,547,425.70 & \div & \$12,948,103.81 & = & 0.27 \end{array}$$

Por lo tanto, el costo de un día adicional de aguinaldo representa **0.27%** de la nómina anual. Si queremos saber cuánto cuestan en pesos  $X$  días de aguinaldo, el costo lo podemos obtener al multiplicar la nómina diaria por  $X$  días de aguinaldo. En porcentaje sería la fracción de los  $X$  días de aguinaldo entre 365.

**El siguiente cuadro es el resumen de los ejemplos anteriores de la empresa "Textiles Pérez" y es la "caja de herramientas" para todos nuestros cálculos posteriores:**

---

Número de trabajadores	7,735
Suma de salarios diarios de todos los trabajadores (sin prestaciones)	₡3,547,425.70
Días por año	365
Nómina anual de los salarios	₡1,294,810,380.50
Punto porcentual de la nómina anual (1%)	₡12,948,103.81
Salario promedio diario	₡458.62

---

Existe otra manera de calcular el porcentaje del costo de un incremento en días de aguinaldo, de la siguiente manera:

$$1 \div 365 = 0.0027 \rightarrow 0.0027 \times 100 = 0.27\%$$

Se obtiene el mismo resultado porque el año tiene 365 días. Dividimos 1 entre 365 y lo multiplicamos por 100 para expresarlo en porcentaje.

Un día de aguinaldo es el mismo porcentaje en todas las empresas porque representa lo mismo que  $1 \div 365 \times 100$ , independientemente del salario.

Un número siempre puede representarse en porcentaje. Cuando hablamos de porcentaje no estamos hablando de un número, sino que es la representación de determinado número.

### **Ejercicio 5:**

En el contrato colectivo de "Aguas Sanas", se tienen pactados 25 días de aguinaldo y el sindicato demanda aumentar a 27 días. ¿Cuánto costará en pesos y cuánto en porcentaje a la empresa? (para la información acerca de la nómina, véase la página 9)

..... Bono anual

Algunos sindicatos han logrado en sus negociaciones colectivas el pago de un bono anual, como una prestación superior.

**Por ejemplo:**

El sindicato de la empresa "Textiles Pérez" tiene una petición de mil pesos ¿cuánto le costaría a la empresa otorgar este bono a las personas trabajadoras?

Cálculo del costo en pesos

$$\begin{array}{rcccl} & & \text{Número de trabajadores} & & \\ \$1,000.00 & \times & 7,735 & = & \$7,735,000 \end{array}$$

Cálculo del costo en porcentaje

$$\begin{array}{rcccl} & & \text{Nómina total anual} & & \\ \$7,735,000 & \div & \$1,294,810,380.50 & = & 0.006 \end{array}$$

Ahora, para obtener este valor en porcentaje, se lo multiplica por 100 (revisar el capítulo "Obtener porcentajes"):

$$0.006 \times 100 = 0.6\%$$

Como alternativa, se toma como base del cálculo el punto porcentual:

$$\begin{array}{rcccl} & & \text{Punto porcentual} & & \\ \$7,735,000 & \div & \$12,948,103.81 & = & 0.6\% \end{array}$$

Como resultado queda que la demanda del bono iguala a un aumento de 0.6% de la nómina anual.

A veces la redacción de estas cláusulas establece que la cantidad de mil pesos se incrementará año con año en la misma proporción en que se suba el salario, a esto se le conoce como indexar una prestación al salario. Esta estrategia de negociación es muy recomendable para evitar que el valor de la prestación se deprecie a lo largo del tiempo. En este sentido, las prestaciones que el sindicato conquiste a través de la negociación colectiva se deben ligar al salario, en caso contrario muy probablemente van a desaparecer.

**Ejercicio 6:**

Considerando el tabulador de “**Aguas Sanas**” (página 9), la empresa otorga un bono anual de **\$1,750.00** para todo su personal ¿cuánto le cuesta en dinero y en porcentaje a la empresa otorgar este bono a todas las y los trabajadores?

..... **Vacaciones**

Según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76, las y los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

**Por ejemplo:**

Un grupo de trabajadores de la empresa Textiles Pérez que tiene **26** días de vacaciones, obtuvo un incremento de **2** días. La empresa informa que los **26** días de vacaciones le representa un costo de **\$14,434,517.76**.

Para calcular el costo en pesos de cada día de vacaciones, se divide el monto total entre **26**:

$$\$14,434,517.76 \div 26 = \$555,173.76$$

En este sentido, para calcular el costo en pesos de dos días que implica el incremento obtenido por el sindicato, realizamos la siguiente operación:

$$\$555,173.76 \times 2 = \$1,110,347.52$$

Para hacer el cálculo en porcentaje de estos mismos dos días:

$$\begin{array}{r} \text{Nómina total anual} \\ \$1,110,347.52 \div \$1,294,810,380.50 = 0.00086 \end{array}$$

Ahora, para obtener este valor en porcentaje, se lo multiplica por **100**:

$$0.00086 \times 100 = 0.086\%$$

Como alternativa, se toma como base el punto porcentual de la nómina:

$$\begin{array}{r} \text{Punto porcentual} \\ \$1,110,347.52 \div \$12,948,103.81 = 0.086\% \end{array}$$

En este ejemplo, el costo que asume la empresa para el pago de la prestación no es significativo, pues no llega ni a una milésima de la nómina anual, debido a que el grupo de trabajadores que la recibe es reducido.

**Nota:** Las prestaciones siempre son inferiores al salario...

El valor de las prestaciones siempre será inferior al valor del salario. Si por ejemplo modificamos diez prestaciones, la suma de cada uno de los porcentajes nos va a mostrar que el incremento fue de 1.6% para los trabajadores, lo cual es anunciado de esta forma tanto por el sindicato como por el patrón.

Sin embargo, el aumento del 1% al salario y 1% en prestaciones, aunque es el mismo porcentaje, el 1% en salario implica más dinero para el trabajador que el 1% en prestaciones, porque lo que aumenta el salario va a reflejarse también en otras prestaciones que están ligadas al salario, por ejemplo, en el ahorro para el retiro y en muchas otras.

**Ejercicio 7:**

El Sindicato de Trabajadores “**Aguas Sanas**”, negoció para las y los trabajadores un incremento de medio día más de vacaciones. La empresa informó al Sindicato que de los 21 días de vacaciones que todos tienen, el costo anual fue de \$200,000.00. ¿Cuánto incrementa el costo para la empresa? Véase el tabulador en la página 9.

..... Prima vacacional

Durante las vacaciones la empresa paga a las personas trabajadoras su salario, además de una prima vacacional. La LFT establece que el valor de ésta debe ser al menos el 25% del salario. Esta prima puede ser superior si el sindicato negocia colectivamente una cantidad mayor en el contrato colectivo de trabajo.

**Ejemplo A:**

El contrato colectivo de trabajo de la Empresa Textiles Pérez establece una prima vacacional de 50% y el sindicato demanda en el proceso de negociación un aumento del 5%. Con el salario promedio diario se calcula el costo para la empresa que representa la prima vacacional en el año:

Días de vacaciones	×	Salario diario promedio	×	Número de trabajadores	=	100% del costo del salario de los días de vacaciones
15		\$458.62		7,735		\$53,211,385.50

Para obtener el costo de la prima vacacional del 50% se multiplican los \$53,211,385.50 por 0.5:

$$\$53,211,385.50 \times 0.5 = \$26,605,692.75$$

Para calcular el costo en pesos del 5% de aumento en prima vacacional:

$$\begin{aligned} & \text{Costo de salarios de todos} \\ & \text{los trabajadores para 15 días} \\ & \$53,211,385.50 \div 100 = \$532,113.86 \\ & \$532,113.86 \times 5 = 1\% \times 5 \\ & \$2,660,569.28 = 5\% \end{aligned}$$

El costo de 5% de aumento en prima vacacional en pesos sería de \$2,660,569.28.

Para calcular el costo en porcentaje del 5% de aumento en prima vacacional:

$$\begin{array}{l} \text{Prima vacacional del 5\%} \\ \$2,660,569.28 \end{array} \div \begin{array}{l} \text{Nómina anual} \\ \$1,294,810,380.50 \end{array} = 0.00205$$

Para obtener el porcentaje de este valor, se lo multiplica por 100:

$$0.00205 \times 100 = 0.205\%$$

Aumentar la prima vacacional por 5% significa entonces un aumento de la nómina anual por 0.205%.

Como alternativa, se calcula este resultado con el punto porcentual como base:

$$\begin{array}{l} \text{Punto porcentual} \\ \$2,660,569.28 \end{array} \div \begin{array}{l} \text{Punto porcentual} \\ \$12,948,103.81 \end{array} = 0.205\%$$

### **Ejemplo B:**

Para calcular esta prestación es necesario que la empresa entregue al sindicato la cifra exacta de lo que pagó el año anterior ya que no todos los trabajadores, por su antigüedad, tienen el mismo número de días de vacaciones.

Para el siguiente ejemplo de la Empresa Textiles Pérez, suponemos que el costo de la prima vacacional del año anterior es de \$17,559,757.25, que corresponde a 25% y el sindicato logró conseguir un 2% más.

Calcular el costo en pesos:

Costo de prima vacacional  
del año anterior

$$\$17,559,757.25 \div 25 = \$702,390.29$$

$$\$702,390.29 = 1\% \times 2$$

$$\$702,390.29 \times 2 = \begin{array}{l} 2\% \text{ de prima vacacional} \\ \$1,404,780.58 \end{array}$$

Calcular el costo en porcentaje:

$$\begin{array}{l} \text{Nómina total anual} \\ \$1,404,780.58 \div \$1,294,810,380.50 = 0.0011 \end{array}$$

Para obtener el porcentaje, se lo multiplica el resultado por 100:

$$0.0011 \times 100 = 0.11\%$$

El aumento de la nómina anual en porcentaje igualaría entonces el 0.11% de la nómina anual.

Como alternativa, se toma como base el punto porcentual:

$$\begin{array}{l} \text{Punto porcentual} \\ \$1,404,780.58 \div \$12,948,103.81 = 0.11\% \end{array}$$

### **Consejo práctico:**

*Las y los trabajadores gozan del mismo porcentaje de prima vacacional. A mayor antigüedad, más días de vacaciones y por tanto, el importe de prima vacacional aumenta, aunque no se incrementa el porcentaje de la prima. Por eso, es importante que la negociación colectiva rebase el porcentaje de la prima establecido en la Ley (25%).*

### **Ejemplo C:**

Cálculo de la prima vacacional sin conocer el monto de ésta:

- Conocemos el salario promedio diario que, en este caso es **\$458.62**.
- Calculamos el 25% (que es el porcentaje de la prima vacacional) del salario promedio.
- Calculamos el salario promedio de cada grupo de trabajadores.
- El 25% del salario promedio de cada grupo de trabajadores se multiplica por el número de días de descanso y por la cantidad de trabajadores de cada grupo.
- El resultado de cada grupo se suma para obtener una cantidad aproximada al costo anual de lo que la empresa paga por prima vacacional.

### Ejercicio 8:

El Sindicato de Trabajadores "Aguas Sanas" demanda un aumento de la prima vacacional del 2%. En el año anterior, la prima era del 28% y la empresa notificó que representó un costo de \$51,814.56. ¿Cuál es el costo anual del aumento en pesos y el costo porcentual para la empresa, basándose en el tabulador en la página 9?

## Cálculo de prestaciones mensuales .....

### ..... Vale de despensa

Los vales de despensa o bien la tarjeta para adquirir despensa, están exentos de impuestos hasta por un salario mínimo elevado al año, al igual que el resto de las prestaciones superiores. En la diversidad de los contratos colectivos de trabajo, se puede observar que la suma de las diferentes prestaciones superiores genera impuestos.

#### Por ejemplo:

El sindicato solicita a la patronal que se incremente la prestación de vale de despensa en 50 pesos al mes. Para obtener el monto anual se multiplica por 12. El resultado que se obtiene, se multiplica por el número de trabajadores totales beneficiados.

Calcular el costo en pesos:

$$\begin{array}{ccccccc} & & \text{Meses al año} & & \text{Número de trabajadores} & & \\ \$50 & \times & 12 & \times & 7,735 & = & \$4,641,000.00 \end{array}$$

Calcular el costo en porcentaje:

$$\begin{array}{ccccccc} & & & & \text{Nómina total anual} & & \\ \$4,641,000.00 & \div & & \div & \$1,294,810,380.50 & = & 0.0036 \end{array}$$

En porcentaje, este resultado se expresa de la siguiente manera:

$$0.0036 \times 100 = 0.36\%$$

Como alternativa, se toma como base del cálculo el punto porcentual:

$$\begin{array}{ccccccc} & & & & \text{Punto porcentual} & & \\ \$4,641,000.00 & \div & & \div & \$12,948,103.81 & = & 0.36\% \end{array}$$

El aumento de la prestación de vale de despensa en porcentaje iguala entonces el 0.36% de la nómina anual.

**Consejo práctico:**

Las prestaciones más sencillas de calcular son las anuales. Aunque el cálculo se puede hacer de forma semanal mediante una conversión diaria a razón de que el año tiene 52 semanas, se corre el riesgo de no calcular exactamente.

**Ejercicio 9:**

El Sindicato de Trabajadores “Aguas Sanas” negocia un aumento en la prestación de vale de despensa de \$65 por mes. ¿Cuál es el costo anual en pesos y el costo porcentual para la empresa? (véase la página 9)

## Cálculo de prestaciones diarias .....

..... Gastos de alimentación (prestación diaria pactada en pesos)

Los gastos de alimentación son una prestación diaria. En este caso, para calcularla, tenemos que multiplicarla por todos los días del año (365 días) y luego la multiplicamos por el número de las personas trabajadoras. Por ejemplo, el sindicato ha conseguido un aumento de 1.23 pesos en gastos de alimentación, vamos a calcular cuál es el costo para la empresa:

Costo en pesos:

$$\begin{array}{rcccccc} & & \text{Días del año} & & \text{Número de trabajadores} & & \\ & & 365 & \times & 7,735 & = & \$3,472,628.25 \\ \$1.23 & \times & & \times & & & \end{array}$$

Costo en porcentaje:

$$\begin{array}{rcccc} & & \text{Nómina total anual} & & \\ \$3,472,628.25 & \div & \$1,294,810,380.50 & = & 0.0027 \end{array}$$

Para obtener el resultado en porcentaje, se lo multiplica por 100:

$$0.0027 \times 100 = 0.27\%$$

El aumento en porcentaje de la nómina anual de este aumento entonces iguala el 0.27%.

Si se toma como base el punto porcentual, el cálculo se haría de la siguiente manera:

$$\begin{array}{r} \text{Punto porcentual} \\ \$3,472,628.25 \div \$12,948,103.81 = 0.27\% \end{array}$$

Todos van a recibir \$1.23 pesos más, por lo que nos da la cifra de \$3,472,628.25. Hacemos una división al compararlo con nuestra base de cálculo, que es la nómina anual de este caso y nos da este porcentaje (0.27%). Este es el costo económico para la empresa y también es parte del incremento para las y los trabajadores.

Los pasos que se dan para obtener incrementos son graduales. En caso de un contrato antiguo (es decir, un acuerdo que se ha negociado colectivamente durante muchos años) hace que la suma de estas prestaciones sea significativa. Existen casos de contratos colectivos en los que la suma del incremento de las prestaciones es mayor que el incremento en el salario.

**Ejercicio 10:**

El Sindicato de Trabajadores “**Aguas Sanas**” ha negociado un incremento de \$3.5 en gastos de alimentación. Calcula el costo anual en pesos y en porcentaje para la empresa (véase la página 9).

..... Transporte

La ayuda de transporte puede ser diaria, semanal o mensual.

En nuestro ejemplo de la empresa Textiles Pérez esta prestación es diaria. En la negociación se alcanzó un aumento de \$1.39 pesos diarios.

Costo en pesos:

$$\begin{array}{r} \text{Días del año} \\ \$1.39 \times 365 \times \text{Número de trabajadores} \\ 7,735 = \$3,924,352.25 \end{array}$$

Costo en porcentaje:

$$\begin{array}{r} \text{Nómina total anual} \\ \$3,924,352.25 \div \$1,294,810,380.50 = 0.003 \end{array}$$

En porcentaje:

$$0.003 \times 100 = 0.3\%$$

Todos van a recibir \$1.39 pesos más, por lo que nos da la cifra de \$3,924,352.25. Hacemos una división al compararlo con nuestra base de cálculo, que es la nómina anual de este caso y nos da esta fracción (0.3%). Este es el costo económico para la empresa y también es parte del incremento para las y los trabajadores.

Como alternativa, se toma como base el punto porcentual, entonces el cálculo queda así:

$$\begin{array}{rcccl} & & \text{Punto porcentual} & & \\ \$3,924,352.25 & \div & \$12,948,103.81 & = & 0.03\% \end{array}$$

### **Ejercicio 11:**

El Sindicato de la empresa “**Aguas Sanas**” ha negociado un incremento de \$0.55 pesos diarios. Calcula el costo anual en pesos para la empresa, al igual que el costo porcentual.

## Otras prestaciones de previsión social .....

Las prestaciones de previsión social son las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de las y los trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y la de su familia.

En esta Guía vamos a hablar de dos de ellas: becas para estudios y prestaciones de fallecimiento. Ambas prestaciones pueden ser extensivas para los familiares de las personas trabajadoras como beneficiarios. Generalmente la prestación se genera a través de la creación de un fondo con recursos totales de la empresa, y existen casos en que el sindicato también genera un fondo para aumentar la prestación. Existen fondos que son mixtos, con aportaciones de la empresa y del sindicato. La caja de ahorro se genera con la aportación de los trabajadores y de la empresa.

### ..... Becas para estudiantes

Para las becas de estudios, se otorgan más comúnmente para licenciaturas y diplomados, aunque hay empresas que otorgan este beneficio para estudios de primaria, secundaria, bachillerato y postgrados. Para determinar los montos de esta prestación, se suele establecer una comisión mixta que puede fijar un monto de determinada cantidad a un fondo para la formación y capacitación. Una labor

importante de esta comisión es también definir cuánto corresponde a cada nivel y a cada persona trabajadora.

**Por ejemplo:**

Un sindicato negocia colectivamente con la empresa Textiles Pérez un fondo para becas de estudio hasta por 80 millones de pesos al año, el cual podrá usarse bajo los conceptos siguientes:

- Salario íntegro, durante el tiempo de la beca.
- Gastos de inscripción, compra de materiales educativos y pago del curso.
- Pasajes de ida y vuelta, entre el lugar de residencia del becado y donde vaya a estudiar.
- Mensualidad para gastos de subsistencia que asigne la comisión mixta de becas.
- Diez días de salario como ayuda para cambio de residencia.

Para calcular el porcentaje de lo que le cuesta a la empresa el fondo anual de 80 millones para becas, debemos dividirlo entre el costo de la nómina anual.

Costo porcentual:

$$\begin{array}{rcccl} \text{Fondo anual para becas} & & \text{Nómina total anual} & & \\ \$80,000,000.00 & \div & \$1,294,810,380.50 & = & 0.0618 \end{array}$$

En porcentaje:

$$0.0618 \times 100 = 6.18\%$$

El aumento en porcentaje equivale entonces a 6.18% de la nómina anual.

**Ejercicio 12:**

Tomando en cuenta el ejemplo de la empresa "Aguas Sanas" (página 9), el sindicato logra en la negociación colectiva el incremento del fondo para becas de estudios equivalente al porcentaje anual de inflación del año anterior (4.5%). En el año anterior el fondo para becas era de hasta \$200,000.

¿Cuánto es el valor en pesos y en porcentaje que le costará a la empresa este incremento?

..... Gastos de defunción

Las prestaciones por fallecimiento que negocia el sindicato son adicionales a los montos establecidos en las prestaciones de ley. Para fijar la cantidad del fondo

para gastos de defunción, dependerá mucho de la composición de la población trabajadora en la empresa. A mayor presencia de trabajadores jóvenes, la incidencia de defunción será menor; por el contrario, una población trabajadora con mayor cantidad de trabajadores de edad avanzada tendrá una incidencia de defunción mucho más alta.

**Por ejemplo:**

La empresa Textiles Pérez tiene establecido un fondo de fallecimiento para otorgar dos meses de salario por cada deceso. La estadística de la empresa indica que ocurren 12 fallecimientos por año. ¿Cuál es el costo para la empresa en pesos y porcentaje?

$$\begin{array}{rcccl} \text{Salario diario} & & \text{Dos meses} & & \text{Promedio} \\ \text{promedio} & & & & \text{de defunción} \\ \$458.62 & \times & 60 \text{ días} & \times & 12 \text{ personas} & = & \$330,206.40 \end{array}$$

En porcentaje, el cálculo es:

$$\begin{array}{rcccl} & & \text{Nómina total anual} & & \\ \$330,206.40 & \div & \$1,294,810,380.50 & = & 0.00026 \end{array}$$

En porcentaje:

$$0.00026 \times 100 = 0.026\%$$

El aumento significaría entonces un costo adicional de 0.026% de la nómina anual para la empresa.

Si se toma el punto porcentual como base, el resultado queda así:

$$\begin{array}{rcccl} & & \text{Punto porcentual} & & \\ \$330,206.40 & \div & \$12,948,103.81 & = & 0.026\% \end{array}$$

**Ejercicio 13:**

Considerando el ejemplo de la empresa "Aguas Sanas" (página 9) que también tiene establecido un fondo de fallecimiento para otorgar 2 meses de salario por cada deceso, estadísticamente ocurre un fallecimiento cada dos años (promedio anual de 0.5), ¿cuál es el costo para la empresa en pesos y porcentaje para esta defunción?

## La productividad .....

Es difícil convencer a los sindicatos de involucrarse en el tema de la productividad. Se piensa que es un tema solo de los administradores de la empresa y que corre el riesgo de despedir a cierto número de trabajadores, bajo la idea que se puede hacer la misma cantidad de trabajo con un menor número de personas. Por eso, la productividad no solo debe estar en manos de la empresa, sino también, y de manera principal, en manos del sindicato.

Cuando se incrementa la productividad, se está generando una riqueza que anteriormente no se generaba. Se trata de distribuir la riqueza que generan las y los trabajadores. Para ello, habrá que determinar cuánto le corresponde al trabajador y cuánto le corresponde a la empresa. Una vía para incrementar la productividad, es a partir de la multicalificación de las y los trabajadores.

La importancia de ésta se muestra en un ejemplo sencillo donde nos encontramos ante la necesidad de cambiar una llanta pinchada de un vehículo que se ocupó para el trabajo. Una posibilidad para repararla sería: que una persona afloje los birtos de la llanta, otra la quita, una más la repara. Esta forma de división de trabajo, es innecesaria y obsoleta. Así ocurre en muchos lugares del mundo, en los que hay personas trabajadoras muy especializadas, bajo la premisa de la eficiencia. Resultando, que un trabajador muy calificado hace un trabajo extremadamente concreto, lo que presenta desventajas para ellos, porque su profesionalización no aumenta y se corre el riesgo de que se contrate a personas trabajadoras externas para reemplazar estas tareas, los cuales generalmente reciben menores salarios.

Para enfrentar este problema, los sindicatos pueden proponer un proceso de capacitación para las y los trabajadores en todas las funciones que tengan relación entre sí y se suelen hacer por distintas personas. Esto tiene el objetivo, de dotar de competencias a un mismo trabajador para que realice múltiples funciones. ¿En qué gana el sindicato al involucrarse en los temas de productividad? Que las personas trabajadoras vuelvan a ser necesarias, que no sean fácilmente sustituidas por otras mejorando su estabilidad laboral.

### **Por ejemplo:**

Para calcular cuánto se le debe pagar a las y los trabajadores por el incremento de la productividad, se suma la totalidad de los salarios de un año, como aquí lo hicimos, **365** veces el salario y sumamos allí las prestaciones. Se encontró que en promedio se laboraban **212** jornadas por año de los **365** días. Y dividiendo el salario anual y las prestaciones por las **212** jornadas, se llegó a la conclusión que la jornada valía el **312%** del salario promedio diario de las personas trabajadoras.

Si un trabajador en promedio podía hacer dos instalaciones y ahora realizar hasta cuatro, se incrementó en **100%** su producción en un día. Entonces, la propuesta

sindical fue que no se pagara la totalidad de **312%**, sino pagar, por ejemplo, el **250%** por jornada por el porcentaje que incrementara la productividad. ¿Por qué? Porque así es como se motivaría para producir más. Es posible que existieran trabajadores que no querían este tipo de retos “con lo que gano estoy bien”. Por lo cual al final se iban a estar sumando positivos y negativos, quienes producían más y quienes no producían menos.

## Cierre de negociación .....

Hay tácticas a considerar para que en los cierres de negociación se alcance el objetivo de la negociación colectiva.

### **Por ejemplo:**

Es común que, en grandes empresas donde pueden existir miles de personas trabajadoras, en el cierre de negociación se generen diferencias pequeñas, por ejemplo, de **4** décimas de diferencia entre lo que demanda el sindicato y lo que está ofreciendo la empresa. Es muy posible que la administración de la empresa plantee que no es posible ofrecer más, y el sindicato argumenta que no puede aceptar menos. Ante esta diferencia obliga a plantear una propuesta para alcanzar un acuerdo que evite tener que ir a la huelga. En el supuesto de que en el cierre de la negociación las posiciones se encuentren separadas por **4** décimas. En este caso se calcula cuánto valen estas **4** décimas. Al final el sindicato quiere tener a su favor esta diferencia, no importa si es en salario o en una prestación.

En este caso, es una empresa de la industria automotriz para la cual estas **4** décimas representan **6 millones** de pesos. Si dividimos las **402 mil** unidades a producir en los siguientes **12** meses, resulta que la diferencia de **4** décimas significa un incremento de **\$14.93** pesos por unidad. Suponiendo que su valor es de **300 mil** pesos, frente a este costo por unidad, la administración de la empresa tendrá que valorar si quiere arriesgarse a enfrentar una huelga o aumentar **\$14.93** a cada unidad que se produzca.

Este ejemplo simple, es una táctica válida y eficiente que es funcional y tendría que adaptarse a las circunstancias de cada empresa. El objetivo de las negociaciones es llegar a un común acuerdo, eso es muy importante. También siempre hay que acordarse que los cambios en los contratos colectivos son graduales, van aumentando de manera progresiva, hay que ser razonable.

Una negociación que termina:

- Con un incremento por arriba de la inflación, las personas trabajadoras estarán ganando.
- Con un incremento por debajo de la inflación, los y las trabajadoras pierden.
- Con un incremento del mismo nivel de la inflación, únicamente les permitirá mantener el mismo poder adquisitivo con el que ya cuentan.

## Reflexiones finales .....

Se intentó colocar en este documento, los ejemplos más frecuentes de prestaciones en las empresas del sector privado y se plasmaron casos de prestaciones que ocurren en un año, sin desconocer que existen prestaciones bianuales, quinquenales, etc. No se incorporaron ejemplos como la caja de ahorros, los años sabáticos para las universidades, los gastos superiores de maternidad, cuidados de la familia, etc., el objetivo fue contribuir con los casos más comunes y motivar a que esta Guía en el futuro se enriquezca más por un comité de negociadores sindicales.

Para las y los trabajadores no familiarizados con el tema que aborda esta Guía, sugerimos que después de leerla, resuelvan los ejercicios y agreguen otros ejemplos propios que se encuentran establecidos en sus contratos colectivos de trabajo.

Es importante señalar que este documento no incorpora los cálculos de impuestos que para la empresa y para las y los trabajadores corresponde. Se hace la aclaración porque los impactos exactos son tomando en cuenta los impuestos para ambas partes, el trabajo que ahora presentamos no tuvo ese objetivo.

Las mejores negociaciones están intrínsecamente ligadas a su planeación y preparación oportuna del pliego de peticiones. Adelantarse a conocer los costos económicos para la empresa y el beneficio para las y los trabajadores, no solo muestra la capacidad propositiva del sindicato, sino el control informado de la negociación colectiva.

### **AGUINALDO.**

#### **Artículo 87.**

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

### **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: LFT.**

#### **Artículo 386.**

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

#### **Artículo 394.**

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

### **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO: LFT.**

#### **Artículo 20.**

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

#### **Artículo 21.**

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

### **CUOTA OBRERA PATRONAL.**

Las cuotas obrero-patronales, son el total de aportaciones que deben hacerse en el ámbito de seguridad social para las y los trabajadores de una empresa. Son pagadas tanto por el trabajador o la trabajadora como la patronal en conjunto, donde cada uno tiene establecidos los porcentajes de su aportación según la ley. Los pagos de estas cuotas les aseguran a las personas trabajadoras grandes beneficios: para salud, incapacidades, maternidad, guarderías, vivienda, riesgos de trabajo, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, retiro y otras prestaciones superiores.

### **FONDO DE AHORRO (PRESTACIÓN SUPERIOR).**

Se denomina Fondo de Ahorro a las aportaciones económicas que realizan la empresa y los trabajadores. Es una prestación que se logra a través de la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo, en la cual la empresa se compromete a realizar aportaciones periódicas, que pueden ser semanales, quincenales o mensuales en tanto que los trabajadores convienen se efectúen descuentos de sus salarios, por las cantidades acordadas entre ambas partes. Las modalidades de aportación al fondo pueden variar de acuerdo a la negociación, pueden ser como porcentaje del salario o cantidades en pesos. La aportación de la empresa puede ser igual o diferente a la de los trabajadores.

### **NÓMINA.**

La nómina es el registro de los salarios que lleva la patronal. En la nómina, se plasman los montos que se le restan (deducciones) o añaden (percepciones) al salario base de un trabajador o una trabajadora. Dando como resultado la cantidad de dinero que una persona trabajadora recibe mensualmente, quincenalmente, semanalmente o diario (dependiendo de la periodicidad de la nómina).

### **PRESTACIONES DE LEY.**

Existen prestaciones laborales establecidas en la Ley Federal del Trabajo, que son obligatorias para cualquier persona trabajadora que tenga un contrato por tiempo indefinido. Estas se denominan "Prestaciones de Ley". Anteriormente, si el contrato era de una empresa de subcontratación, nadie brindaba prestaciones, sin embargo la reforma a la ley del trabajo establece que dichas empresas deben asegurar a los empleados que coloquen y brindarles prestaciones de ley. Toda persona que realiza trabajo subordinado para una persona física o moral mediante el pago de un salario tiene, según la Ley Federal del Trabajo, derecho a prestaciones laborales. Trabajo subordinado se refiere a tener un horario y lugar de trabajo fijo, el registro de entrada y salida, la firma de un contrato individual o colectivo, un jefe que da instrucciones, etc. Por otra parte, una persona trabajadora independiente, que trabaja bajo sus propios horarios, en el lugar que él mismo decide y con sus propios instrumentos y equipo, no podrá gozar de dichas prestaciones.

Las prestaciones de ley son las siguientes: Seguridad Social, Vacaciones, Prima Vacacional, Aguinaldo.

### **PRESTACIONES SUPERIORES.**

Todas las prestaciones adicionales se denominan 'prestaciones superiores' justamente porque son 'extra' a las que marca la ley. De inicio si la empresa te ofrece más días de vacaciones, un mayor porcentaje de prima vacacional o más días de aguinaldo de los establecidos por ley, ya estamos hablando de prestaciones superiores. Pero adicionalmente algunas empresas ofrecen beneficios como estos: Seguro de Gastos Médicos Mayores, Seguro de Vida, Vales de despensa, Fondos de Ahorro, Bono de Productividad, Ayuda o servicio de transporte, Automóvil, Descuentos

y precios preferenciales, Comedor, Estacionamiento, Préstamos y/o Créditos.

### **PRIMA VACACIONAL: LFT.**

#### **Artículo 80.**

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

### **SALARIO: LFT.**

#### **Artículo 82.**

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

#### **Artículo 84.**

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

#### **Artículo 85.**

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

#### **Artículo 86.**

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

### **SALARIO BASE DE COTIZACIÓN: Ley de Seguro Social (LSS).**

#### **Artículo 27.**

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I.** Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II.** El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III.** Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV.** Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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

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

#### **Artículo 28.**

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

#### **Artículo 28 A.**

La base de cotización para los sujetos obligados señalados en la fracción II del artículo 12 de esta Ley, se integrará por el total de las percepciones que reciban por la aportación de su trabajo personal, aplicándose en lo conducente lo establecido en los artículos 28, 29, 30, 32 y demás aplicables de esta Ley.

### **SALARIO: NORMAS PROTECTORAS: LFT.**

#### **Artículo 98.**

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

#### **Artículo 99.**

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

#### **Artículo 112.**

Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las

personas señaladas en el artículo 110, fracción V. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

### **SEGURIDAD SOCIAL.**

Los trabajadores tienen derecho a ser incorporados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para recibir atención médica sin costo, esta prestación también cubrirá sus incapacidades por enfermedad o maternidad. Adicionalmente el trabajador queda afiliado al Fondo Nacional de Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. De este modo el patrón se obliga a realizar las aportaciones correspondientes a estas entidades.

### **VACACIONES / DIAS DE DESCANSO: LFT.**

#### **Artículo 69.**

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

### **VACACIONES: LFT.**

#### **Artículo 76.**

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

#### **Artículo 80.**

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

## ..... 2. Respuestas de ejercicios

### **Ejercicio 1.**

$$(18 \times 14) / 7 = 36 \text{ horas}$$

### **Ejercicio 2.**

Nómina diaria = suma de todos los salarios: \$8,812.00

$$\$8,812.00 \times 365 \text{ días del año} = \$3,216,380.00$$

$$\text{Nómina anual} = \$3,216,380.00$$

### **Ejercicio 3.**

$$\$3,216,380.00 = 100\%$$

$$\$3,216,380.00 \div 100 = 100\% \div 100$$

$\$32,163.80 = 1\%$   
Punto porcentual =  $\$32,163.80$

#### **Ejercicio 4.**

$\$32,163.80 \times 5 = \$160,819.00$

Un incremento de 5% al salario significaría un costo de  $\$160,819.00$  para la empresa.

#### **Ejercicio 5.**

Aguinaldo:

Costo en pesos:

$2 \times \$8,812.00$  (nómina diaria) =  $\$17,624.00$

Costo en porcentaje:

$\$17,624.00 \div \$3,216,380.00$  (nómina anual) =  $0.005479 \rightarrow 0.005479 \times 100 = 0.55\%$

Forma alternativa de cálculo:

$2 \times 365 \times 100 = 0.005479 \rightarrow 0.005479 \times 100 = 0.55\%$

Costo en porcentaje con la base del punto porcentual:

$\$17,624.00 \div \$32,163.80$  (punto porcentual) =  $0.55\%$

#### **Ejercicio 6.**

Costo en pesos:

$\$1,750 \times 15$  (número de trabajadores) =  $\$26,250$

Costo en porcentaje:

$\$26,250 \div \$3,216,380.00$  (nómina anual) =  $0.00816 \rightarrow 0.00816 \times 100 = 0.816\%$

Cálculo del costo en porcentaje con la base del punto porcentual:

$\$26,250 \div \$32,163.80$  (punto porcentual) =  $0.816\%$

#### **Ejercicio 7.**

Calcular el costo en pesos del aumento de medio día de vacaciones:

21 días de vacaciones representan  $\$200,000.00$

$\$200,000.00 \div 21 = \$9,523.81$  (costo de un día de vacaciones)

$\$9,523.81 \times 0.5$  día =  $\$4,761.90$  (costo de medio día de vacaciones)

Calcular el porcentaje del aumento de medio día de vacaciones:

$\$4,761.90$  (costo de medio día de vacaciones)  $\div$   $\$3,216,380.00$  (nómina anual) =  $0.00148$

$\rightarrow 0.00148 \times 100 = 0.148\%$

Costo en porcentaje con la base del punto porcentual:

$\$4,761.90 \div \$32,163.80$  (punto porcentual) =  $0.148\%$

### **Ejercicio 8.**

¿Cuál es el costo anual del aumento en pesos y el costo porcentual para la empresa?

Calcular el costo en pesos del aumento del 2%:

28% representan: \$51,814.56

$\$51,814.56 \div 28 = \$1,850.52$  (costo de una prima del 1%)

$\$1,850.52 \times 2 = \$3,701.04$  (costo en pesos del aumento de 2%)

Calcular el porcentaje del aumento del 2% de la prima vacacional:

$\$3,701.04$  (costo en pesos del aumento de 2%)  $\div$  \$3,216,380.00 (nómina anual) = 0.00115

$\rightarrow 0.00115 \times 100 = 0.115\%$

Costo en porcentaje con la base del punto porcentual:

$\$3,701.04 \div \$32,163.80 = 0.115\%$

### **Ejercicio 9.**

En una prestación mensual y durante la negociación, consiguieron \$65 pesos mensuales de incremento.

Costo en pesos:

$\$65 \times 12$  (meses por año)  $\times 15$  (número de trabajadores) = \$11,700.00

Costo en porcentaje:

$\$11,700.00 \div \$3,216,380.00$  (nómina anual) = 0.0036  $\rightarrow 0.0036 \times 100 = 0.36\%$

Costo en porcentaje con la base del punto porcentual:

$\$11,700.00 \div \$32,163.80$  (punto porcentual) = 0.36%

### **Ejercicio 10.**

Costo anual en pesos:

$\$3.5 \times 365 \times 15 = \$19,162.50$

Costo en porcentaje:

$\$19,162.50 \div \$3,216,380.00$  (nómina anual) = 0.006  $\rightarrow 0.006 \times 100 = 0.6\%$

Costo en porcentaje con la base del punto porcentual:

$\$19,162.50 \div \$32,163.80$  (punto porcentual) = 0.6%

### **Ejercicio 11.**

Costo anual en pesos:

$\$0.55 \times 365 \times 15 = \$3,011.25$

Costo en porcentaje:

$\$3,011.25 \div \$3,216,380.00$  (nómina anual) = 0.00094  $\rightarrow 0.00094 \times 100 = 0.094\%$

Costo en porcentaje con la base del punto porcentual:

$\$3,011.25 \div \$32,163.80$  (punto porcentual) = 0.094%

### **Ejercicio 12.**

$\$200,000.00 \times 4.5\%$  (porcentaje ficticio de inflación de año anterior) =  $\$9,000.00$

$\$200,000.00 + \$9,000.00 = \$209,000.00$  (nuevo monto del fondo)

$\$9,000.00 \div \$3,216,380.00$  (nómina anual) =  $0.0028 \rightarrow 0.0028 \times 100 = 0.28\%$

0.28% es el costo porcentual del aumento al Fondo de Becas.

Costo en porcentaje con la base del punto porcentual:

Punto porcentual

$\$9,000.00 \div \$32,163.80$  (punto porcentual) =  $0.28\%$

### **Ejercicio 13.**

En pesos:

$\$587.47 \times 60$  días (2 meses) =  $\$35,248.2$  (costo por defunción de trabajador)

$\$35,248.2 \times 0.5$  (defunciones por año) =  $\$17,624.1$  (costo de defunciones por año)

En porcentaje:

$\$17,624.1 \div \$3,216,380.00 = 0.0055 \rightarrow 0.0055 \times 100 = 0.55\%$  (costo porcentual anual)

Costo en porcentaje con la base del punto porcentual:

$\$17,624.1 \div \$32,163.80$  (punto porcentual) =  $0.55\%$

*Notas:*

*Notas:*

*Notas:*

**Guía para la negociación colectiva**  
**Cálculo de cláusulas económicas y sociales**

Se terminó de imprimir en febrero de 2020  
en Alianza Impresos y Sellos S. A. de C. V.  
Calle 1-C 28, Col. San José de la escalera,  
Gustavo A. Madero, CP 07630, Ciudad de México.  
El tiraje consta de mil ejemplares.



## **Pie de imprenta**

Fundación Friedrich Ebert en México  
Yautepec 55, Col. Condesa,  
06140, Ciudad de México, México

## **Responsable**

**Yesko Quiroga Stöllger**  
Representante en México  
Teléfono +52 (55) 5553 5302  
Fax +52 (55) 5254 1554  
[www.fes-mexico.org](http://www.fes-mexico.org)

## **Fundación Friedrich Ebert en México**

La Fundación Friedrich Ebert (FES), fundada en 1925 en Alemania, es una institución privada de utilidad pública comprometida con las ideas de la Democracia Social. Lleva el nombre del primer presidente del Estado alemán elegido democráticamente, Friedrich Ebert, y es portadora de su legado en cuanto a la configuración política de la libertad, la solidaridad y la justicia social. A este mandato corresponde la Fundación en el interior y exterior de Alemania con sus programas de formación política, de cooperación internacional y de promoción de estudios e investigación.

En México, la FES inició sus actividades en 1969 buscando contribuir al fortalecimiento y consolidación de las instituciones democráticas mexicanas, apoyando a aquellos agentes comprometidos con el respecto a la democracia, la justicia social y el entendimiento internacional. Actualmente la Fundación Friedrich Ebert en México ofrece plataformas de diálogo, talleres de fortalecimiento de las capacidades públicas de actores progresistas, asesoría institucional, consultorías y análisis político y de políticas.

**ISBN:** 978-607-8642-32-8

**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**