

Universidad de Morelos
Facultad de Ciencias Administrativas

BE PINKGIRL

Plan de negocios
presentado en cumplimiento parcial de los
requisitos para el grado de Licenciatura en
Contaduría Pública

por

Pilar Leticia Hernández Rodríguez

Mayo de 2014


PLAN DE NEGOCIOS DE LA EMPRESA
BE PINKGIRL


Plan de negocios
presentado en cumplimiento parcial de los requisitos
de titulación para el grado de Licenciatura en
Contaduría Pública

por

Pilar Hernández Rodríguez

APROBADO POR LA COMISIÓN

Carlos A. Olivas 
Asesor principal: C.P. Carlos A. Olivas G. Asesor: Dr. Omar A. Flores Laguna

 13/Mayo/2014
Asesora: Mtra. Martha A. Olivas D. Fecha de aprobación

RESUMEN EJECUTIVO

Universidad de Morelos
Facultad de Ciencias Administrativas

Título: PLAN DE NEGOCIOS DE LA EMPRESA BE PINKGIRL

Investigadora: Pilar Leticia Hernández Rodríguez

Asesor principal: Carlos Alfredo Olivas Grajeda, Licenciado en Contaduría Pública

Fecha de culminación: Mayo de 2014

Naturaleza del proyecto

Be pinkgirl surgió como cumplimiento de un requisito de la Facultad de Ciencias Administrativas para el cumplimiento de titulación de la Licenciatura en Contaduría Pública.

Es una micro empresa de giro comercial que se dedica a la venta de ropa, calzado, accesorios y productos de belleza para la mujer. Se ubica en Álvarez Sur esquina con Benito Juárez #205, en Allende, N. L.

Es una empresa 100% mexicana la cual inició operaciones en el año 2010, lo que la coloca como una empresa joven, pero con gran experiencia en esta área.

Cuenta con un equipo excelente de profesionales con verdadera vocación de servicio al cliente. Esto, unido a la calidad de los productos y servicios, una política de precios competitiva, amplios conocimientos del mercado comercial y una esmerada selección de las alianzas de negocio, son factores fundamentales de liderazgo en el sector.

La misión de Be pinkgirl es atrapar y brindar a sus clientes calidad y servicio con un toque de moda, suavidad y sutileza como la de una dama.

Be pinkgirl es distinguida por sus ventajas competitivas como son las siguientes: (a) la ubicación, (b) el espíritu de servicio, (c) la calidad, (d) los precios y (e) los productos que Be pinkgirl ofrece y que son los siguientes: ropa, calzado, joyería, perfumería, cosméticos y accesorios.

Be pinkgirl actualmente tiene en desarrollo el implemento de los siguientes servicios: (a) spa y (b) salón de belleza.

El mercado

Be pinkgirl está tratando de alcanzar al mercado femenino en Montemorelos, Allende y Cadereyta. Los datos estadísticos dicen lo siguiente: (a) Montemorelos cuenta con 19440 mujeres, (b) Allende, su número es menor, 13692 y (c) Cadereyta con 42506 mujeres.

Se sabe de antemano que no es posible abarcar el 100 % del mercado; pero encuestas realizadas por especialistas dicen que el 72% de las mujeres prefieren comprar ropa, el resto también pero no tiene las posibilidades para hacerlo.

Al realizar el cálculo, los resultados dicen que de 75,638 mujeres, 54,459 es el total de mujeres que el mercado de Be pinkgirl abarcaría.

Se ha realizado una encuesta para recaudar información de preferencia de prendas, precios, tallas, entre otras cosas; todo esto para ofrecer un mejor servicio y estar a la altura de la economía de los clientes.

Se han tomado diez variables diferentes y se encuestó a 50 personas.

De las personas encuestadas, el sexo masculino representa el 46% mientras que el sexo femenino representa el 54% del total.

El 4% de las personas encuestadas gasta en ropa al mes entre \$100 y \$500, el 92% gasta entre \$500 y \$1000, mientras que el 4% gasta más de \$1000 al mes.

Be pinkgirl tiene ventas proyectadas por el monto de \$35,000 mensuales con el fin de llegar a sufragar todos los gastos y obtener un buen margen de utilidad.

Organización

El equipo de Be pinkgirl es conformado por especialistas en diferentes áreas, constituyendo un equipo multidisciplinario altamente comprometido en prestar a sus clientes un servicio de excelente calidad.

Organización

La organización de Be pinkgirl la conforman un gerente, un contador, un agente de ventas, un cajero y un intendente. El personal de Be pinkgirl está comprometido a brindar el mejor servicio.

Contabilidad y finanzas

Be pinkgirl utiliza para su contabilidad el software CONTA FISCAL 2000. Iniciaré con un capital requerido de \$1000,000.00.

Plan de financiamiento

Las mejores opciones de financiamiento son a corto plazo, como lo son los créditos comerciales con los proveedores o instituciones bancarias a corto plazo, ya que la TIR rebasa el porcentaje de descuento de la VAN.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	vi
LISTA DE TABLAS	vi
AGRADECIMIENTOS	vii
Capítulo	
I. PLANEACIÓN	1
Antecedentes	1
Objetivos	1
Descripción de la empresa.....	2
Clasificación y ubicación de la empresa	2
Giro al que pertenece	2
Logo de la empresa.....	2
Eslogan.....	3
Fundamentos	3
Misión	3
Visión.....	4
Filosofía.....	4
Valores	4
Responsabilidad social.....	4
II. NEGOCIO	6
Naturaleza del negocio	6
Productos y servicios	6
Productos y servicios en desarrollo	6
III. MERCADOTECNIA	8
Mercado	8
Descripción del cliente (estudio de mercado)	8
Análisis FODA.....	8
Fortalezas.....	9
Oportunidades	9
Debilidades.....	9
Amenazas.....	9

Tamaño del mercado.....	9
Evolución del mercado	10
Competencia.....	10
Principales competidores.....	10
Nuevos competidores	11
Ventajas competitivas.....	11
Colaboradores	11
Proveedores	11
Alianzas estratégicas.....	12
Políticas de precios	12
Canales comerciales	12
Promociones.....	12
Marcas.....	13
Etiqueta	13
Empaque	13
IV. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	15
Equipo.....	15
Captación de personal.....	15
Desarrollo y capacitación.....	15
Programa de capacitación	16
Primer día.....	16
Segundo día.....	16
Tercer día.....	16
Sueldos y salarios	17
Organización.....	18
Descripción de puestos	18
Gerente general	18
Contador	19
Cajero	19
Agente de ventas	20
Intendente	20
Prestaciones.....	20
Código de ética.....	20
Relaciones de trabajo.....	21
Servicios de asistencia y colaboración.....	21
V. FINANZAS.....	22
Aspectos contables y administrativos	22
Fijación de precios.....	22
Punto de equilibrio y proyección	23
Software de la empresa	25

VI. MARCO LEGAL.....	26
Aspectos legales.....	26
Aspectos laborales.....	26
Seguridad social	27
Apéndice	
A. ESTUDIO DE MERCADO	28
B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	32
C. LEY DEL SEGURO SOCIAL.....	38
LISTA DE REFERENCIAS.....	45

LISTA DE FIGURAS

1. Logo de la empresa	3
2. Etiqueta del producto	13
3. Organigrama	18

LISTA DE TABLAS

1. Tipos de empleados	17
2. Costos de adquisición	22
3. Costos fijos mensuales	23
4. Punto de equilibrio	23
5. Proyección deseada.....	24

AGRADECIMIENTOS

Primeramente quiero agradecer a Dios por la sabiduría que me otorgó para la realización de este proyecto.

A mis padres que día a día fueron mi motor para continuar y a levantarme cuando me caí.

A mis maestros que me ofrecieron su ayuda incondicional, en especial al Dr. Omar Arodi Flores Laguna y la Mtra. Martha Alicia Olivas Dyk, por su gran apoyo en la elaboración de este plan de negocios.

A mis compañeros y amigos por todo el apoyo que me brindaron a lo largo de mi carrera.

Y a todas aquellas personas que por uno u otro motivo se ligaron a mi vida y pude aprender algo de ellas, les digo ¡gracias!

CAPÍTULO I

PLANEACIÓN

Antecedentes

Be pinkgirl surgió como cumplimiento de un requisito de la Facultad de Ciencias Administrativas.

Inició operaciones en el 2010, lo que la coloca como una empresa joven, pero con gran experiencia en esta área. Somos una empresa 100% mexicana, dedicada a la venta de ropa, calzado y productos de belleza para mujeres de 12 a 65 años.

Cuenta con un equipo excelente de profesionales con verdadera vocación de servicio al cliente.

Esto, unido a la calidad de productos y servicios, una política de precios competitiva, amplios conocimientos del mercado comercial y una esmerada selección de alianzas de negocio, son factores fundamentales del liderazgo en el sector.

Objetivos

Los objetivos que Be pinkgirl se ha propuesto lograr a lo largo de su desarrollo son los siguientes: (a) ser el líder del mercado, (b) satisfacer al cliente, (c) incrementar las ventas constantemente, (d) generar mayores utilidades, (e) obtener una mayor rentabilidad, (f) lograr una mayor participación en el mercado, (g) ser una marca que hable por sí sola, (h) aumentar los activos, (i) sobrevivir en el mercado y (j) cuidar a las personas que la integran.

Descripción de la empresa

Be pinkgirl es una micro empresa de giro comercial que se dedica a la venta de ropa, calzado, accesorios y productos de belleza para la mujer.

Se encuentra ubicada en Álvarez Sur esquina con Benito Juárez #205 en Allende, N. L.

Es un emprendimiento de Pilar Hernández quien es la única dueña. Be pinkgirl ha logrado titularse como una empresa reconocida gracias la calidad y servicio brindado a sus clientes.

Clasificación y ubicación de la empresa

Palacios (1999) sostiene que una forma muy conveniente y tradicional de clasificar a las empresas es en: micro, pequeñas, medianas y grandes empresas. Por lo general esta clasificación se hace en función del número de empleados.

Be Pinkgirl es una micro empresa, ya que es un emprendimiento y cuenta con tan solo una sucursal y 5 empleados.

Giro al que pertenece

López (2005) menciona tres tipos de giros en los que se puede clasificar a la empresa siendo estos (a) comercial, (b) de servicios y (c) industrial.

Be Pinkgirl pertenece al giro comercial, ya que se dedica solo a la compra y venta de productos.

Logo de la empresa

Escalpes (2007) menciona que el logotipo es la expresión de la marca y define simbólicamente la imagen de la empresa que previamente se ha establecido. Apare-

cerá en todos y cada uno de los elementos del marketing publicitario con objetivo de reforzar la imagen de marca y establecer unos vínculos entre empresa y público, mediante la fácil y rápida asociación del logotipo a la empresa en cuestión. En la Figura 1 se muestra el logo de la empresa.



Figura 1. Logo de la empresa.

Eslogan

El eslogan de Be pinkgirl es: “Amamos lo que hacemos”, una frase muy positiva que incita a la mujer a seguir la moda y a sentirse segura de sí misma.

Fundamentos

En esta sección se describe la misión, visión, filosofía y valores de la empresa Be pinkgirl.

Misión

Fred (2003) dice que la misión es el fundamento de prioridades, estrategias, planes y tareas; es el punto de partida para el diseño de trabajos de gerencias y, sobre todo, para el diseño de estructuras de dirección.

La misión de Be pinkgirl es brindar a sus clientes productos que realcen su belleza con alta calidad y servicio con un toque de moda, suavidad y sutileza como la de una dama.

Visión

Martínez (2005) señala que el punto de comienzo para articular la jerarquía de metas de una empresa es la visión de una compañía, que se puede definir como la declaración que determina donde se quiere llegar a futuro.

La visión de Be pinkgirl es llegar a brindar a sus clientes el mejor acogimiento, siendo una empresa reconocida por su calidad y así llegar a tener una mayor participación en el mercado.

Filosofía

Be pinkgirl es una empresa dedicada a proveer ropa y artículos de moda para mujeres entre 12 y 65 años de edad que trata a cada cliente como si fuese la única, con la más alta calidad y el mejor acogimiento.

Valores de la empresa

La empresa opera bajo los siguientes valores: (a) lealtad, (b) servicio, (c) integridad, (d) innovación, (e) respeto, (f) responsabilidad y (g) puntualidad.

Responsabilidad social de la empresa

Fernández (2009) comenta que la responsabilidad social de la empresa es esencialmente, un concepto en el cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un ambiente más limpio.

Be pinkgirl contribuye con el desarrollo humano sostenible, brindando compromiso y confianza hacia sus empleados y la familia de estos, así como con el medio ambiente y la sociedad en general. Be pinkgirl ayuda por medio de la creación de sus bolsas, etiquetas y volantes promocionales de material totalmente reciclado, así como haciendo campañas de reciclaje en su misma publicidad.

CAPÍTULO II

NEGOCIO

Naturaleza del negocio

Be pinkgirl es una empresa dedicada a la compra y venta de ropa, accesorios y artículos de moda para la mujer.

Está dirigido al mercado de mujeres desde los 12 hasta los 65 años, tratando de acaparar la región Citrícola con los municipios de Allende, Cadereyta y Montemorelos, Nuevo León.

Productos y servicios

Be pinkgirl ofrece a sus clientes los siguientes productos actualmente: (a) blusas, (b) jeans, (c) mascaradas, (d) bolsas, (e) carteras, (f) cintos, (g) aretes, (h) pulseras, (i) collares, (j) cremas, (k) lociones, (l) perfumes y (m) cosméticos.

Productos y servicios en desarrollo

Munuera Alemán y Rodríguez Escudero (2007) comentan que una buena estrategia para la empresa es introducir sus productos tradicionales en nuevos mercados. El objetivo es aprovechar la experiencia en producción, las instalaciones y los conocimientos tecnológicos adquiridos para comercializar su oferta en ámbitos distintos a los actuales.

Be pinkgirl actualmente tiene en desarrollo el implemento de la tienda con los siguientes servicios: (a) un spa y (b) un salón de belleza.

CAPÍTULO III

MERCADOTECNIA

Mercado

Se ha realizado una encuesta para recaudar información de preferencia de prendas, precios, tallas, entre otras cosas; todo esto para ofrecer un mejor servicio y estar a la altura de la economía de los clientes.

Descripción del cliente (estudio de mercado)

Se han tomado diez variables diferentes y se encuestó a 50 personas. La información será presentada mediante tablas, gráficos de frecuencia (pastel) y gráficos de histograma (ver Apéndice A).

Análisis FODA

Borello (1994) menciona que el análisis FODA permite determinar los factores que pueden favorecer el logro de los objetivos establecidos con anterioridad para la empresa. El análisis FODA permite determinar las verdaderas posibilidades que tiene la empresa para alcanzar los objetivos que se había establecido inicialmente.

Se realizó un análisis FODA de la empresa Be pinkgirl donde se analizaron las fortalezas debilidades, amenazas y oportunidades.

Fortalezas

La empresa cuenta con las siguientes fortalezas: (a) variedad de modelos, (b) ubicación, (c) precios accesibles y (d) horario-extensión.

Oportunidades

Dentro de las oportunidades se encuentra la diversificación de mercados y las marcas registradas con reconocimiento.

Debilidades

La principal debilidad es el criterio cerrado de moda (que los gustos de la propietaria no sean los mismos que los de los clientes).

Amenazas

Dentro de las amenazas se encuentran los créditos que dan las tiendas del mismo giro.

Tamaño de mercado

Be pinkgirl está tratando de alcanzar al mercado femenino en la región citrícola en los municipios de Montemorelos, Allende y Cadereyta.

Los datos estadísticos dicen que Montemorelos cuenta con 19440 mujeres, la ciudad de Allende con 13692 y Cadereyta con 42506.

Se sabe de antemano que no es posible abarcar el 100 % del mercado; pero encuestas realizadas por especialistas dicen que el 72% de las mujeres prefieren comprar ropa, el otro porcentaje también quisieran pero no tiene las posibilidades para hacerlo.

Evolución del mercado

El crecimiento esperado del mercado se pretende que sea mínimo del 80 % en datos reales se espera que 43, 567 mujeres más de otras ciudades formen parte de él.

Competencia

En esta sección se analizan los principales competidores, los nuevos competidores y las ventajas competitivas de Be pinkgirl

Principales competidores

Krugman y Wells (2006) comentan que por lo regular cuando la gente habla de competencia entre las empresas, la imagen que probablemente tienen en mente es una situación en la cual dos o tres empresas rivales están luchando por obtener ventajas sobre las otras. Pero los economistas saben que cuando una empresa rivaliza con muy pocos competidores, esto es un signo que la competencia es bastante limitada.

Los competidores, son un arma fuerte en la vida de cualquier negocio, por ese motivo se entiende que deben tenerse bien identificados. Los competidores a los que Be pinkgirl se enfrenta en esta ocasión fueron divididos por ubicación de los locales. En la ciudad de Allende se encuentran los siguientes Negocios: (a) Adriana's Boutique, (b) Laysee, (c) Romar, (d) Colors, (e) La Faena, (f) Erika Boutique y (g) Sensación. Por otro lado, en la ciudad de Montemorelos se encuentra (a) Aurora Palma, (b) Soee (c) Fashion boutique. En la ciudad de Cadereyta se encuentra (a) Casa Galván, (b) Casa Josefina, (c) Coppel, (d) Sensación y (e) Obsession.

Nuevos competidores

Es fácil que en esta área de comercio se tengan muchas nuevas competencias ya que es algo esencial y como el mercado de Be pinkgirl son las mujeres sobre todo las adolescentes, es muy fácil que cualquier persona decida lanzar la competencia.

Ventajas competitivas

De acuerdo con la respuesta de los clientes, Be pinkgirl tiene muchas ventajas competitivas sobre los demás competidores, la calidad, el buen servicio, la familiarización con los empleados y con los clientes, la ubicación, precios, entre otras, son algunas de estas. Día a día Be pinkgirl se dedica a crear lo mejor de sí misma para así seguir manteniendo esas ventajas y por qué no, mejorarlas.

Colaboradores

En esta sección se presentan los proveedores y las alianzas estratégicas de Be pinkgirl.

Proveedores

Be pinkgirl tiene una buena relación para con sus proveedores, esto ayuda a seguir manteniendo su prestigio con ellos mismos, así como con sus clientes. Los principales proveedores de son: (a) Soleet, (b) Andrea, (c) Cklass, (d) Verochi, (e) Mary Kay y (f) Lavoro.

Alianzas estratégicas

Be pinkgirl tiene pensado en el futuro llegar a lograr a tener alianzas con alguna de las mejores tiendas de venta de ropa y accesorios, por medio de unificación de precios o promocionales.

Políticas de precios

Ventas a crédito: Se otorgará crédito a partir de \$1500 pesos en compra de ropa o accesorios.

Descuentos de temporada: Cada fin de temporada (primavera – verano; otoño – invierno) se aplicará el 30% de descuento en todos los artículos.

Descuentos promocionales: El cliente podrá obtener un 5% de descuento sobre la compra total al presentar alguno de los volantes publicitarios de Be pinkgirl.

Cupones: El cliente podrá obtener el descuento señalado al reverso de algún cupón que hayan obtenido por medio del periódico o revistas locales.

Canales comerciales

Be pinkgirl por el momento solo cuenta y está enfocada a un solo canal comercial. Los clientes podrán obtener cualquiera de sus productos en el establecimiento.

Promociones

Descuentos de temporada: Cada fin de temporada (primavera–verano; otoño–invierno) se aplicará el 30% de descuento a las prendas.

Descuentos promocionales: El cliente podrá obtener un 5% de descuento sobre la compra total al presentar alguno de los volantes publicitarios.

Cupones: El cliente podrá obtener el descuento señalado al reverso de algún cupón que hayan obtenido por medio del periódico o revistas locales.

Marcas

Be pinkgirl es una empresa que tiene como objetivo brindarle calidad a sus clientes, por lo cual los productos que venden son de marcas prestigiosas que hacen sentir confianza al hablar de ellas. Algunas de ellas son las siguientes: (a) Soleet, (b) Mary Kay, (c) Andrea, (d) Verochi y (e) Lavoro.

Etiqueta

Be pinkgirl utiliza como etiqueta un modelo muy sencillo, al frente lleva el logo de la empresa y por el reverso lleva código, talla, color y precio.

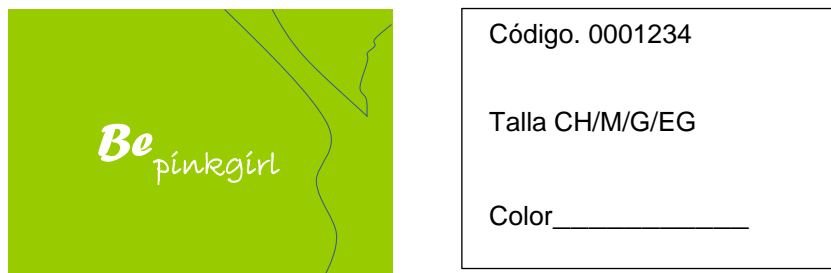


Figura 2. Etiqueta del producto.

Empaque

Be pinkgirl utiliza en sus empaques tres tipos de bolsas de diferente material para la entrega de su mercancía:

1. Bolsa de plástico mediana color blanco con el logo al frente y en la parte inferior lleva la dirección.

2. Bolsa grande de papel color café con el logo al frente y en la parte posterior la dirección.

3. Bolsa pequeña de papel color café con el logo al frente y en la parte posterior la dirección.

CAPÍTULO IV

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Equipo

Vainrub (1996) define estructura organizacional como el modelo establecido de relaciones entre las diferentes partes de la organización.

El equipo gerencial de Be pinkgirl está conformado por especialistas en diferentes áreas, constituyendo un equipo multidisciplinario altamente comprometido a prestar a sus clientes un servicio de excelente calidad. Los puestos son los siguientes, con su correspondiente personal: (a) gerente general, Pilar Hernández Rodríguez; (b) contador, Carlos Domínguez y (c) agente de ventas, Irma López.

Captación de personal

Be pinkgirl necesita implementar su equipo con las siguientes especialidades: Un consultor jurídico y un gerente de imagen. El perfil de estos dos debe ser apegado a los criterios que la empresa requiera.

Desarrollo y capacitación

La empresa necesita impartir cierta información a sus trabajadores actuales y futuros, es decir, capacitarlos cada cierto tiempo para que estos se desenvuelvan y desempeñen adecuadamente en el ambiente laboral.

Cuanto más se involucren los nuevos colaboradores en las actividades que van a realizar en la organización, más fácil será su integración y mayores serán su com-

promiso y rendimiento. Se pretende construir un sentimiento de pertenecía y permanencia en la organización. Los elementos claves son los encargados de ventas, y cajero, que están en contacto directo con los clientes. Es por eso que necesitan de esta capacitación.

Programa de capacitación

Primer día

Como primer paso se les dirá a los empleados su importancia en la empresa, y los propósitos de la capacitación. Algunos de los puntos a tratar serán los siguientes: (a) situación del empleo, (b) trabajo en equipo, (c) desarrollo del empleado, (d) enfrentar el cambio y (e) sociabilización.

Se realizará una capacitación en su puesto de trabajo que consisten en lo siguiente: algunos seminarios actualizados, donde se les podrá proporcionar ideas y sugerencias para un mejor desempeño.

Segundo día

Tendrán representación de funciones. Estarán al lado del profesional viendo cómo se desenvuelve en dicho puesto, es decir, ese día, el empleado estará observando, tomando notas y al pendiente de cada detalle.

Tercer día

Será la sesión de los simuladores, donde ahora son ellos quienes ponen en práctica lo escuchado y visto los días anteriores.

Sueldos y salarios

Se ha dotado de un escalafón de sueldos cuyos principios se basan en equidad y responsabilidad.

Se reconoce que la escala de remuneración de Be pinkgirl no siempre compensa en unidades monetarias a sus dedicados empleados de acuerdo con sus talentos, logros o contribuciones, pero se les proporciona un sueldo que toma en cuenta las responsabilidades asumidas, la preparación, los logros profesionales, la experiencia y a los años de servicio.

Tendrán las prestaciones que la Ley federal del trabajo indica como obligatorias, más el sueldo que se les pagará mensualmente. La Tabla 1 muestra los diferentes tipos de empleados con un sueldo proyectado para cuando la empresa presente una solidez financiera:

Tabla 1

<i>Tipos de empleados</i>		
Tipo	Puesto	Sueldo
A	Gerente general	\$8,000.00
B	Contador	8,000.00
C	Cajero/encargado de ventas	6,000.00
D	Intendencia	4,200.00

Organización

La empresa Be pinkgirl contará con cinco empleados: un gerente general, un contador, un agente de ventas, un cajero y un intendente. En la *Figura 3* se muestra el organigrama de la empresa.

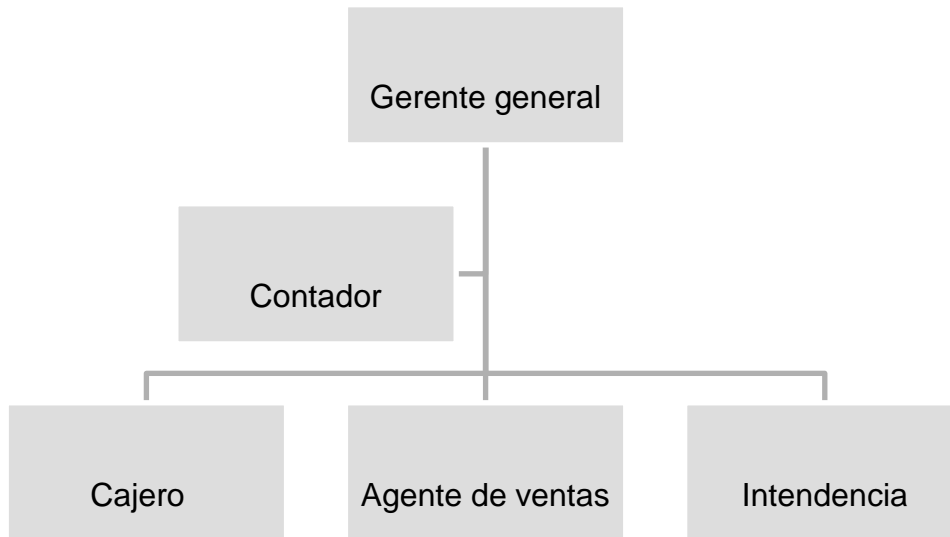


Figura 3. Organigrama.

Descripción de puestos

En esta sección se presenta la descripción de los puestos según el organigrama:

Gerente general

Las funciones principales del gerente general serán las siguientes:

1. Designar todas las posiciones gerenciales.
2. Realizar evaluaciones periódicas acerca del cumplimiento de las funciones de los diferentes departamentos.

3. Planear y desarrollar metas a corto y largo plazo junto con objetivos anuales y entregar las proyecciones de dichas metas para la aprobación de los gerentes corporativos.

4. Coordinar con las oficinas administrativas para asegurar que los registros y sus análisis se están ejecutando correctamente.

5. Crear y mantener buenas relaciones con los clientes, gerentes corporativos y proveedores para mantener el buen funcionamiento de la empresa.

Contador

Sus funciones consisten en lo siguiente:

1. La apertura de los libros de contabilidad y el establecimiento del sistema contable.

2. Análisis e interpretación de estados financieros.

3. Certificación de planillas para pago de impuestos.

4. Aplicación de beneficios y reportes de dividendos.

5. La elaboración de reportes financieros para la toma de decisiones.

Con estas funciones enumeradas no se trata de decir de modo alguno que sólo son éstas las que puede ejercer el contador dentro de la empresa, dado que está más que demostrada la capacidad sobrada con que cuenta éste para ejercer muchas más.

Cajero

Sus funciones principales son las siguientes:

1. Persona responsable de sumar la cantidad debida por una compra, cargar al consumidor esa cantidad y después, recoger el pago por las mercancías o servicios proporcionados.

2. Otras funciones son las de entregar cupones o canjear los que reciben por regalos o descuentos, reponer mercancía en las estanterías y etiquetarlas, sobre todo, en los momentos de menor trabajo, asegurarse de los precios de determinadas mercancías en descuento o promoción y hacer el recuento de caja al final de su turno.

Agente de ventas

La función del agente muestra lo que necesita el comprador, los convence de que el producto va a satisfacer sus necesidades, de que el precio es justo y de que es el momento de comprar.

Intendencia

Su función consiste en mantener limpias las áreas comunes del inmueble.

Prestaciones

Las prestaciones que Be pinkgirl otorgará a los empleados serán las siguientes: (a) alta ante el IMSS, (b) vales de despensa, (c) vales de gasolina y (d) utilidades.

Código de ética

El código de ética de Be pinkgirl es la guía clara y concreta sobre conductas y valores compartidos que representan los compromisos de Be pinkgirl con los clientes

y es la herramienta con la cual se orientan las decisiones y guía las acciones. Este código de ética también aborda temas como los siguientes: (a) el respeto a los derechos humanos, (b) la no discriminación por género, estado civil, edad, religión raza, capacidades físicas, preferencia política o clase social y (c) la relación con clientes, proveedores y autoridades con base a la equidad, respeto y transparencia.

Dicho código de ética, se da a conocer, se firma y se aplica en las relaciones con colaboradores, proveedores y clientes.

Be pinkgirl también cuenta con un mecanismo de protección, denuncia y sanción ante la violación de su código de ética y de actos de corrupción.

Cuenta con canales confidenciales que facilitan a colaboradores, proveedores y clientes ser escuchados, en caso de recibir trato injusto y presentar quejas o denuncias.

Relaciones de trabajo

Be pinkgirl tiene para sus trabajadores motivaciones como las siguientes: (a) premio al vendedor del mes y (b) festejo de cumpleaños.

Servicios de asistencia y colaboración

Be pinkgirl cuenta con colaboración de servicios contables y fiscales con Hernández y Asociados.

CAPÍTULO V

FINANZAS

Aspectos contables y administrativos

En esta sección se presenta la fijación y políticas de precios y el punto de equilibrio con una proyección deseada a futuro.

Fijación de precios

Be pinkgirl determinó tentativamente cuánto costará ofrecer a su público sus productos, así mismo estableció las políticas de precios.

La Tabla 2 muestra la los costos de adquisición de los productos manejados por Be pinkgirl:

Tabla 2

Costos de adquisición

Producto adquirido	Costo de adquisición
Blusa	\$158.60
Pantalón	305.00
Accesorio	103.00
Zapatos	485.00

Los costos fijos mensuales de Be pinkgirl son los siguientes (ver Tabla 3).

Tabla 3

Costos fijos mensuales

Concepto	Cantidad
Renta del local	\$5,000.00
Luz	1,000.00
Agua	200.00
Sueldos	<u>21,280.00</u>
Total	27,480.00

Punto de equilibrio y proyección

La Tabla 4 muestra el punto de equilibrio para la empresa. En la primera parte se presentan los datos, la segunda parte muestra la aplicación de la fórmula y el resultado y la tercera parte es la comprobación de que se está en el punto de equilibrio.

Tabla 4

Punto de equilibrio

Productos	Precios	c. v.	Datos		
			mc	Participación	M.C ponderado
Blusa	226	158.6	67.4	30%	20.22
Pantalón	490	305	185	20%	37.00
Accesorios	155	103	52	35%	18.20
Zapatos	728	485	243	15%	<u>36.45</u>
					111.87

$$x = CF/MCP$$

$$27,480/111.87 = 245.6422$$

246

	Unidades a vender	% Particip.	Unid.x línea
Blusa	246	30%	74
Pantalón	246	20%	49
Accesorios	246	35%	86
Zapatos	246	15%	<u>37</u>
			246

Comprobación del punto de equilibrio					
	Blusa	Pantalón	Accesorios	Zapatos	Total
Venta	16724.0	24010.0	13330.0	26936.0	\$ 81,000.00
C.V	11736.4	14945.0	8858.0	17945.0	\$ <u>53,484.40</u>
M.C					\$ 27,515.60
Menos CF					27,480.00
Diferencia por redondeo de unidades (el resultado real es 0.00).					\$ 35.60

La Tabla 5 muestra una proyección de Be pinkgirl respecto a una utilidad deseada de \$30,000.00 en un mes:

Tabla 5

Proyección deseada

Productos	Precios	Datos			M.C ponderado
		c. v.	mc	Participación	
Blusa	226	158.6	67.4	30%	20.22
Pantalón	490	305.0	185.0	20%	37.00
Accesorios	155	103.0	52.0	35%	18.20
Zapatos	728	485.0	243.0	15%	<u>36.45</u>
					111.87

$$x = CF + UD/MCP$$

$$27,480 + 30,000/111.87 = 513.810673 = 514$$

	Unidades a vender	Particip.	Unid.x línea
Blusa	514	30%	154
Pantalón	514	20%	103
Accesorios	514	35%	180
Zapatos	514	<u>15%</u>	<u>77</u>
		100%	514

Comprobación del punto de equilibrio					
	Blusa	Pantalón	Accesorios	Zapatos	Total
Venta	34804.00	50470.00	27900.00	56056.00	\$ 169,230.00
C.V	24424.40	31415.00	18540.00	37345.00	\$ 111,724.40
M.C					\$ 57,505.60
Menos CF					\$ 27,480.00
Diferencia por redondeo de unidades					\$ 30,025.60

Software de la empresa

Be pinkgirl utilizará para su contabilidad el software CONTA FISCAL 2000.

CAPÍTULO VI

MARCO LEGAL

Aspectos legales

Be pinkgirl nació bajo el régimen de Sociedad Anónima de Capital Variable. Samuelson y Nordhaus (2002) refiriéndose a una Sociedad Anónima, mencionan que es una entidad jurídica independiente y, de hecho, es una persona jurídica que puede comprar, vender, pedir créditos, producir bienes y servicios y firmar contratos. Disfruta además, de responsabilidad limitada, lo que quiere decir que la inversión y la exposición financiera de cada propietario en ella se limitan estrictamente a una cantidad específica.

Este tipo de empresa, se caracteriza por incorporar a muchos socios accionistas quienes aportan dinero para formar un capital social cuyo monto posibilita realizar operaciones que serían imposibles para el organizador en forma individual.

Aspectos laborales

La Ley federal del trabajo (2014), presenta las condiciones de trabajo, jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y las normas protectoras y privilegios del salario (ver Apéndice B).

Seguridad social

En el Apéndice C se muestra una parte de la Ley del Seguro Social que incluye generalidades donde se muestra el riesgo de trabajo, enfermedad, invalidez y vida, retiro, guarderías y prestaciones sociales.

APÉNDICE A

ESTUDIO DE MERCADO

Género de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Masculino	23	46.0	46.0	46.0
Femenino	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100	100	

Trabaja

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Si	35	70.0	70.0	70.0
No	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Estudiante

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Si	45	90.0	90.0	90.0
No	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Mayor de 18	45	90.0	90.0	90.0
Menor de 18	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Soltero	4	8.0	8.0	8.0
Casado	46	92.0	92.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Talla de las encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Chica	23	46.0	46.0	46.0
Mediana	22	44.0	44.0	90.0
Grande	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Gasto mensual en ropa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
100-500	2	4.0	4.0	4.0
500-1000	46	92.0	92.0	96.0
más de 1000	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

APÉNDICE B

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO TERCERO

Condiciones de Trabajo

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 56 Bis.- Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.

Artículo 57.- El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

CAPITULO II

Jornada de trabajo

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III.

Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

CAPITULO III

Días de descanso

Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 70.- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 72.- Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Artículo 73.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 75.- En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

CAPITULO IV Vacaciones

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 77.- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

Artículo 78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Artículo 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

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.

Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

CAPITULO V

Salario

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del 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.

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.

Artículo 88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

CAPITULO VII

Normas protectoras y privilegios del salario

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 100.- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

Artículo 102.- Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

APÉNDICE C

LEY DEL SEGURO SOCIAL

TITULO SEGUNDO DEL REGIMEN OBLIGATORIO

CAPITULO I GENERALIDADES

Artículo 11. El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- III. Invalidez y vida;
- II. Enfermedades y maternidad;

- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;
Fracción reformada DOF 20-12-2001
- II. Los socios de sociedades cooperativas, y
Fracción reformada DOF 20-12-2001
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.
Fracción reformada DOF 20-12-2001

Artículo 13. Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
- II. Los trabajadores domésticos;
- III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y
- V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

Artículo 14. En los convenios a que se refiere el artículo anterior se establecerá:

- I. La fecha de inicio de la prestación de los servicios y los sujetos de aseguramiento que comprende;
- II. La vigencia;
- III. Las prestaciones que se otorgarán;
- IV. Las cuotas a cargo de los asegurados y demás sujetos obligados;
- V. La contribución a cargo del Gobierno Federal, cuando en su caso proceda;
- VI. Los procedimientos de inscripción y los de cobro de las cuotas, y
- VII. Las demás modalidades que se requieran conforme a esta Ley y sus reglamentos.

Artículo 15. Los patrones están obligados a:

- I. 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;
Fracción reformada DOF 20-12-2001
- II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;
- III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;
Fracción reformada DOF 20-12-2001
- IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;
- V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos;
Fracción reformada DOF 20-12-2001
- VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

Fracción reformada DOF 20-12-2001
- VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

- VIII.** Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y
- IX.** Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Fracción reformada DOF 20-12-2001

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

Párrafo reformado DOF 20-12-2001

La información a que se refieren las fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

Párrafo reformado DOF 20-12-2001

Artículo 15 A. Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Párrafo adicionado DOF 09-07-2009

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

Párrafo adicionado DOF 09-07-2009

Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

Párrafo adicionado DOF 09-07-2009

- I.** De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

Fracción adicionada DOF 09-07-2009

- II. Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

Fracción adicionada DOF 09-07-2009

El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto.

Párrafo adicionado DOF 09-07-2009

Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

Párrafo adicionado DOF 09-07-2009

La información prevista en este artículo podrá ser presentada a través de los medios señalados en el último párrafo del artículo 15 de esta Ley, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el Consejo Técnico.

Párrafo adicionado DOF 09-07-2009

Para los efectos de este artículo, el Gobierno Federal, en ningún caso, será considerado como intermediario laboral.

Artículo adicionado DOF 20-12-2001

Artículo 15 B. Las personas que no se encuentren en el supuesto establecido en el penúltimo párrafo del artículo 15 de esta Ley, que realicen en su casa habitación ampliaciones, remodelaciones, o bien, la construcción de su propia casa habitación y aquéllas que de manera esporádica realicen ampliaciones o remodelaciones de cualquier tipo de obra, podrán celebrar convenio de pago en parcialidades de las cuotas obrero patronales que resulten a su cargo, desde el momento en que den de alta a los trabajadores que se encarguen de las mismas, individualizando la cuenta del trabajador.

Artículo adicionado DOF 20-12-2001

Artículo 16. Los patrones que de conformidad con el reglamento cuenten con un promedio anual de trescientos o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior, están obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto por contador público autorizado, en los términos que se señalen en el reglamento que al efecto emita el Ejecutivo Federal.

Los patrones que no se encuentren en el supuesto del párrafo anterior podrán optar por dictaminar sus aportaciones al Instituto, por contador público autorizado, en términos del reglamento señalado.

Los patrones que presenten dictamen, no serán sujetos de visita domiciliaria por los ejercicios dictaminados a excepción de que:

- I. El dictamen se haya presentado con abstención de opinión, con opinión negativa o con salvedades sobre aspectos que, a juicio del contador público, recaigan sobre elementos esenciales del dictamen, o
- II. Derivado de la revisión interna del dictamen, se determinaren diferencias a su cargo y éstas no fueran aclaradas y, en su caso, pagadas.

Artículo reformado DOF 20-12-2001

Artículo 17. Al dar los avisos a que se refiere la fracción I del artículo 15 de esta Ley, el patrón puede expresar por escrito los motivos en que funde alguna excepción o duda acerca de sus obligaciones, sin que por ello quede relevado de pagar las cuotas correspondientes. El Instituto, dentro de

un plazo de cuarenta y cinco días hábiles, notificará al patrón la resolución que dicte y, en su caso, procederá a dar de baja al patrón, al trabajador o a ambos, así como al reembolso correspondiente.

La información que proporcionen los patrones para su registro podrá ser analizada por el Instituto, a fin de verificar la existencia de los supuestos y requisitos establecidos en esta Ley. Si el Instituto determina que no se dan los supuestos previstos en el artículo 12, fracción I, de esta Ley, notificará al presunto patrón para que éste, en el plazo de cinco días hábiles manifieste lo que a su derecho conenga y, en el caso de que no desvirtúe tales situaciones, el Instituto procederá a dar de baja al presunto patrón, a los presuntos trabajadores o a ambos.

En el caso anterior, el Instituto aplicará los importes pagados a resarcir sus gastos de administración y de operación, quedando a salvo los derechos del presunto trabajador para reclamar, en su caso, los importes que hayan sido depositados en la cuenta individual abierta a su nombre, en los términos de la presente Ley.

Artículo reformado DOF 20-12-2001

Artículo 18. Los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo y, en su caso, presentar la documentación que acredite dicha relación, demuestre el período laborado y los salarios percibidos. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido.

Párrafo reformado DOF 20-12-2001

Asimismo el trabajador por conducto del Instituto podrá realizar los trámites administrativos necesarios para ejercer los derechos derivados de las pensiones establecidas por esta Ley.

Artículo 19. Para los efectos de esta Ley, las sociedades cooperativas pagarán la cuota correspondiente a los patrones, y cada uno de los socios a que se refiere la fracción II del artículo 12 de esta Ley cubrirán sus cuotas como trabajadores.

Artículo reformado DOF 20-12-2001

Artículo 20. Las semanas reconocidas para el otorgamiento de las prestaciones a que se refiere este título, se obtendrán dividiendo entre siete los días de cotización acumulados, hecha esta división, si existiera un sobrante de días mayor a tres, éste se considerará como otra semana completa, no tomándose en cuenta el exceso si el número de días fuera de tres o menor.

Artículo 21. Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no surtirán efectos para las finalidades del Seguro Social, mientras dure el estado de incapacidad.

Artículo 22. Los documentos, datos e informes que los trabajadores, patrones y demás personas proporcionen al Instituto, en cumplimiento de las obligaciones que les impone esta Ley, serán estrictamente confidenciales y no podrán comunicarse o darse a conocer en forma nominativa e individual.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no se aplicará cuando:

- I. Se trate de juicios y procedimientos en que el Instituto fuere parte;
- II. Se hubieran celebrado convenios de colaboración con la Federación, entidades federativas o municipios o sus respectivas administraciones públicas, para el intercambio de información relacionada con el cumplimiento de sus objetivos, con las restricciones pactadas en los convenios en los cuales se incluirá invariablemente una cláusula de confidencialidad y no difusión de la información intercambiada;
- III. Lo soliciten la Secretaría de la Función Pública, la Contraloría Interna en el Instituto, las autoridades fiscales federales, las instituciones de seguridad social y el Ministerio Público Federal, en ejercicio de sus atribuciones, y

IV. En los casos previstos en ley.

El Instituto podrá celebrar convenios de colaboración con los sectores social o privado para el intercambio de información estadística, relacionada con el cumplimiento de sus objetivos, con la restricción a que se refiere el primer párrafo de este artículo y aquellas pactadas en los propios convenios.

La información derivada del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez será proporcionada directamente, en su caso, por las administradoras de fondos para el retiro, así como por las empresas procesadoras de información del Sistema de Ahorro para el Retiro. Esta información estará sujeta, en materia de confidencialidad, a las disposiciones de carácter general que emita la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, en términos de la ley correspondiente.

Artículo reformado DOF 20-12-2001

Artículo 23. Cuando los contratos colectivos concedan prestaciones inferiores a las otorgadas por esta Ley, el patrón pagará al Instituto todos los aportes proporcionales a las prestaciones contractuales. Para satisfacer las diferencias entre estas últimas y las establecidas por la Ley, las partes cubrirán las cuotas correspondientes.

Si en los contratos colectivos se pactan prestaciones iguales a las establecidas por esta Ley, el patrón pagará al Instituto íntegramente las cuotas obrero patronales.

En los casos en que los contratos colectivos consignent prestaciones superiores a las que concede esta Ley, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior hasta la igualdad de prestaciones, y respecto de las excedentes el patrón quedará obligado a cumplirlas. Tratándose de prestaciones económicas, el patrón podrá contratar con el Instituto los seguros adicionales correspondientes, en los términos del Título Tercero capítulo II de esta Ley.

El Instituto, mediante estudio técnico-jurídico de los contratos colectivos de trabajo, oyendo previamente a los interesados, hará la valuación actuarial de las prestaciones contractuales, comparándolas individualmente con las de la Ley, para elaborar las tablas de distribución de cuotas que correspondan.

Artículo 24. Los patrones tendrán el derecho a descontar del importe de las prestaciones contractuales que deben cubrir directamente, las cuantías correspondientes a las prestaciones de la misma naturaleza otorgadas por el Instituto.

Artículo 25. En los casos previstos por el artículo 23, el Estado aportará la contribución que le corresponda en términos de esta Ley, independientemente de la que resulte a cargo del patrón por la valuación actuarial de su contrato, pagando éste, tanto su propia cuota como la parte de la cuota obrera que le corresponda conforme a dicha valuación.

Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de uno punto cinco por ciento sobre el salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el uno punto cinco por ciento, a los trabajadores el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento y al Estado el cero punto cinco por ciento.

Artículo 26. Las disposiciones de esta Ley, que se refieren a los patrones y a los trabajadores, serán aplicables, en lo conducente, a los demás sujetos obligados y de aseguramiento.

LISTA DE REFERENCIAS

- Borello, A. (1994). *El plan de negocios*. México: Díaz de Santos.
- Escalpes, C. (2007) *Protocolo y comunicación en la empresa y los negocios*. México: FC.
- Fernández, G. (2009). *Responsabilidad social corporativa*. Alicante, España: Club Universitario.
- Fred, D. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. México: Pearson Educación.
- Krugman, P. y Wells, R. (2006). *Introducción a la economía: Microeconomía*. New York, NY: Whorth.
- Ley del seguro social*. (2014). Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- Ley federal del trabajo*. (2014). Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- López, J. (2005) *Diccionario contable, administrativo y fiscal*. México: Cengage Learning.
- Martínez, D. (2005). *La elaboración del plan estratégico y su implantación a través del cuadro del mando integral*. México: Díaz de Santos.
- Munuera Alemán, J. y Rodríguez Escudero, A. (2007). *Estrategias de marketing*. Madrid: ESIC.
- Palacios, E. (1999). *Sabiduría popular en la empresa venezolana*. Venezuela: Universidad Católica Andrés.
- Samuelson, P. y Nordhaus, W. (2002). *Sociedades mercantiles*. México: McGraw-Hill.
- Vainrub, R. (1996). *Nacimiento de una empresa*. Caracas: UCAB.