

872708

UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.



INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

4  
2Ej.

ESCUELA DE  
ADMINISTRACION Y CONTADURIA

LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL COMO INSTRUMENTO PARA ELEVAR  
EL INGRESO DE LOS TRABAJADORES Y SU EFECTO FISCAL,  
FINANCIERO Y CONTABLE.

SEMINARIO DE INVESTIGACION

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA

JAVIER VIVANCO MORA

URUAPAN, MICHOACAN, 1994.



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## A G R A D E C I M I E N T O .

A MIS PADRES.  
POR SU APOYO, SACRIFICIO Y  
COMPRESION, PARA HACER POSIBLE  
LA REALIZACION DE ESTE TRABAJO.

A MIS HERMANOS,  
POR SUS ALIENTOS Y CARINO PARA NO  
DESFALLECER EN ESTA META.

A MIS SOBRINOS,  
QUE LES SIRVA COMO EJEMPLO PARA SU VIDA.

A SARA ALEJANDRA,  
YA QUE ES PARTE FUNDAMENTAL EN EL  
LOGRO DE ESTE OBJETIVO.

A MIS MAESTROS,  
PORQUE CON SUS CONOCIMIENTOS Y CONSEJOS  
HICIERON DE MI UN PROFESIONISTA.

A MIS AMIGOS,  
POR ESTAR CERCA DE MI EN TODOS MOMENTOS.

A DIOS,  
POR DARME LA GRACIA DE TERMINAR MI  
CARRERA Y LA FUERZA PARA SEGUIR ADELANTE.

# I N D I C E

## INTRODUCCION

### CAPITULO I GENERALIDADES

1.1	Concepto de Prevision Social	3
1.2	Antecedentes de la Prevision Social	5
1.2.1	Origen de la Prevision Social	6
1.2.2	Marco Legal Actual de la Prevision Social	9
1.3	Objetivo de la Prevision Social	12
1.4	La Prevision Social y la Sociedad	13
1.5	La Prevision Social y la Empresa	15
1.6	La Prevision Social y los Trabajadores	16

### CAPITULO II LA PREVISION SOCIAL Y SU ANALISIS FISCAL

#### Y FINANCIERO

2.1	La Prevision Social y su repercusion fiscal y financiera en la empresa.	19
2.1.1	La Prevision Social y el I.S.R.	19
2.1.2	Requisitos para su deducibilidad	20
2.1.2.1	Reglas adicionales para la deduccion de los gastos de Prevision Social	22
2.1.2.2	Gastos de Prevision Social no deducibles	24
2.1.3	La Prevision Social y otras leyes locales de caracter fiscal	27

2.1.4	La Previsión Social v su efecto Financiero	30
2.2	La Previsión Social v su repercusión fiscal v económica en el trabajador	32
2.2.1	La Previsión Social v el I.S.R.	33
2.2.2	La Previsión Social v el Seguro Social	34
2.2.2.1	El Seguro de Retiro	35
2.2.3	La Previsión Social y el Efecto económico	39

**CAPITULO III LA PREVISION SOCIAL Y SU EFECTO LABORAL Y DE  
SEGURIDAD SOCIAL.**

3.1	La Previsión Social obligatoria	42
3.1.1	Seguro Social	42
3.1.2	Infonavit	47
3.1.3	Capacitación v Adiestramiento	49
3.1.4	Seguridad e Higiene	51
3.2	La Previsión Social Optativa	52
3.2.1	Subsidio por incapacidad	52
3.2.2	Becas Educativas	53
3.2.3	Guarderías infantiles	53
3.2.4	Actividades Culturales	53
3.2.5	Actividades Deportivas	54
3.2.6	Ayuda para Transporte	54
3.2.7	Ayuda para renta de casa	55
3.2.8	Despensas familiares	55
3.2.9	Dotación Matrimonial	56

3.2.10	Avuda por nacimiento -----	55
3.2.11	Seguro de vida -----	56
3.3	La Previsión Social v la Ley del Seguro Social ----	56
3.3.1	Seguros del Régimen Obligatorio v la previsión social -----	57
3.3.2	La Previsión Social v su efecto a las cuotas del Seguro Social -----	59
3.4	La Previsión Social y la Ley del Infonavit -----	63
3.4.1	La Previsión Social y su efecto a las cuotas de Aportación al Infonavit -----	64

**CAPITULO IV APLICACION PRACTICA DE UN PLAN DE PREVISION  
SOCIAL, SU REGISTRO CONTABLE Y SU PRESENTACION Y CONTROL  
EN LA INFORMACION FINANCIERA.**

4.1	Concepto Plan de Previsión Social -----	69
	Caso Practico -----	78
4.2	Plan de Previsión Social -----	93

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

## I N T R O D U C C I O N

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

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

Una de las formas de compensación a los trabajadores es otorgándoles prestaciones de previsión social. las cuales elevan el concepto de ingreso total del trabajador. a través de proporcionarle una serie de beneficios íntimamente ligados con las necesidades de seguridad. salud, y elevación del nivel cultural del trabajador y sus dependientes económicos.

Además existe la inquietud de conocer y aplicar en forma correcta las distintas disposiciones legales relacionadas con estas prestaciones.

A través de esta investigación se tiene como objetivo primordial proporcionar un análisis en forma concreta de la reglamentación en materia contributiva y otras disposiciones legales en relación con estas prestaciones tanto para el trabajador como para el patron.

También se observaran los beneficios económicos adquiridos por los sujetos de nuestro estudio al aplicar estas prestaciones, realizando una comparación entre las empresas que las otorgan y quienes no, señalando las principales diferencias con el fin de decidir sobre la mejor opción para ambas partes.

Asimismo, se pretende ilustrar de una manera sencilla las ventajas que ofrece el contar con un plan de prevision social, siempre y cuando exista una perfecta estructuración de estas prestaciones, y cumpliendo con los requisitos que marca nuestra legislación en materia tributaria.



# I G E N E R A L I D A D E S

## 1.1 CONCEPTO DE PREVISION SOCIAL

La previsión social en los últimos años ha venido teniendo un gran auge debido a la gran necesidad que tiene el trabajador para poder aprovechar más su salario, tanto él como las personas que dependan de sus ingresos.

El término previsión social es muy complejo debido a que cotidianamente se emplean conceptos muy parecidos que se relacionan plenamente con estas prestaciones, de acuerdo a nuestra legislación no existe ninguna ley que nos mencione cual es su verdadera definición.

De acuerdo a lo anterior existen definiciones de diversos autores o estudiosos de esta materia que nos darán su concepto de lo que es la previsión social, mediante las cuales nos explican cual es su razón de ser; entre estas podemos mencionar las siguientes:

Es el conjunto de las iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles fuera del trabajo.

Previsión social:

Significa fortalecer y proyectar a todos los individuos de una colectividad a la satisfacción de los mínimos indispensables de su dignidad en los planos económicos, sociales y culturales.

Es el trasplante del presente al futuro, la proyección de las necesidades presentes en el futuro, a fin de prever su satisfacción, el aseguramiento para el futuro de las condiciones en que se desarrolla en el presente la existencia.

Las diversas definiciones de lo que es la previsión social nos dan una expectativa mas amplia de lo que es o puede ser este concepto; de las diversas definiciones se desprende que:

**PREVISION SOCIAL :** Es la acción a través de la cual la sociedad dispone lo necesario o suficiente para así proveer a la satisfacción de necesidades o contingencias previsibles del individuo.

Al conocer cual es el significado de lo que es la previsión social se va a tener un concepto más amplio de lo que comprende o abarca este criterio, y asimismo ofrecer a los trabajadores las diferentes prestaciones para incrementar su nivel de vida.

## 1.2 ANTECEDENTES DE LA PREVISION SOCIAL

### ANTECEDENTES HISTORICOS

La prevision social, en la que debe verse el antepasado de la seguridad social, inici6 al lado del derecho laboral, la aportacion juridica de la edad contemporanea a la estructuracion de un sistema politico en el que la economia deje de ser la servidora de las ambiciones imperialistas de los hombres y de los pueblos, y se convierta en la esclava devota del trabajo humano.

Se considera el punto de arranque de la prevision social: el Estatuto de los Trabajadores del Campo, dictado en Inglaterra en el año de 1349, por el Rey Eduardo III; En él "se prohíbe dar limosna, para obligar a los hombres a que trabajen". Es dudoso que estos estatutos ingleses quisieran realmente ayudar a los pobres; más que nada lo único que querían era impedir el alza de salarios.

En Enero de 1789, el abate Emmanuel Joseph Siéyès lanzó una de las preguntas ¿ Que es el tercer estado ?, que habria de contribuir a la formación de la doctrina de la Revolución Francesa:

el tercer estado, lo es todo, pero en el orden politico no ha sido nada, por lo que ahora quiere llegar a ser algo. Esto ya que el tercer estado no era nada por lo que la nobleza lo era todo; desde ese momento se empezó a dar los indicios de lo que podria ser la lucha entre la clase

trabajadora y los poseedores de la tierra para el mejoramiento de las necesidades sociales.

### 1.2.1. ORIGEN DE LA PREVISION SOCIAL

La previsión social, como doctrina e instituciones que habrían de extenderse a todos los pueblos, data de la época en que se inició en Alemania lo que se ha denominado Política Social, que fue, en esencia, la supresión de la postura individualista y liberal de los Estados.

En la Ley del Seguro Social alemana se anunció lo siguiente: que al trabajador no importa solamente su presente, sino también y acaso más su futuro y que era así por que en el presente le salva su esfuerzo, en tanto el futuro es lo imprevisible y desconocido y por ello debe asegurarse.

Los escritores y juristas han discutido intensamente si la previsión social es todavía un capítulo del derecho del trabajo de nuestros días y esta discusión se desarrolla por que la idea de la previsión social constituye el fondo ideológico de donde brotó la doctrina de la seguridad social.

En la Argentina, el antiguo profesor alemán Ernesto Krotoschin se inclinó por la separación:

" La previsión social, no se limita a un sector tan determinado de la población como debe hacerlo el derecho del trabajo".

#### LA PREVISION SOCIAL EN MEXICO

Tiene que decirse, no sin cierta tristeza, que la idea de la previsión social no apareció entre nosotros sino hasta el siglo XIX.

En la primera década de nuestro siglo despertó en algunas entidades federativas una preocupación por asegurar la vida de los trabajadores mediante sistemas de seguridad industrial. Hubo dos intentos, uno del gobernador del Estado de México José Vicente Villada y otro, más completo de Bernardo Reyes, gobernador del Estado de Nuevo León, para introducir la idea del riesgo profesional.

El programa del partido liberal del año 1906, cuna política de la revolución de 1910, se inicia en la ciudad de San Luis Potosí, al constituirse el Circulo Liberal Ponciano Arriaga, se firmó un documento que contenía lo siguiente: el documento político más importante de aquella época, que abarcó toda la problemática social, económica, política y jurídica de la nación en los años finales del porfiriato.

La previsión social no existió entre nosotros antes de la Revolución constitucionalista de 1913. Nació en los

campos de batalla de Jalisco, Veracruz, Chiapas y Yucatán. Por eso es que nuestra legislación social surgió a la historia como derecho constitucional, como la nueva decisión jurídica fundamental de un pueblo en lucha por un mínimo de justicia social.

La declaración de derechos sociales de 1917 en sus artículos 27 y 123; fue la puerta para la creación del bienestar social de los trabajadores; desde entonces el Derecho del Trabajo y la previsión social marchan unidos en nuestra historia.

La previsión social y el derecho del trabajo tienen como finalidad el buscar la justicia social, cuya esencia consiste en la garantía de la salud, la vida y la dignidad del hombre.

Posteriormente y con base en la fracción XXIX del artículo 123 en el año de 1943 fue promulgada la Ley del Seguro Social cuyos principios fundamentales se resumen en:

- Se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social, como organizador y coordinador de la seguridad social.

- Se establece un régimen tripartita, constituida por los sectores patronal, obrero y gobierno federal.

- El Seguro Social, es un medio de previsión de riesgos por situaciones que se producirán con el transcurso del tiempo.

Con la creación de este instituto se pretendió darle más auge a todo este tipo de servicios o prestaciones que puedan aumentar el nivel de vida de los trabajadores de bajos recursos.

Conforme fue transcurriendo el tiempo, se fueron incrementando en un gran porcentaje más instituciones que ayudaron a la sociedad a proveer sus necesidades de seguridad social, asimismo, en las empresas se han ido promoviendo con gran aceptación al establecimiento de las prestaciones de previsión social mediante organizaciones o planes basados en las limitaciones de los trabajadores.

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

#### 1.2.2 MARCO LEGAL ACTUAL DE LA PREVISION SOCIAL

La previsión social son el núcleo y la esencia del estatuto laboral, porque son las normas que se aplican inmediatamente al trabajador y porque son la reglamentación jurídica que aspira a realizar el derecho del hombre-trabajador a la existencia; son lo eterno del derecho del trabajo y deberán tener vigencia ahí donde trabaje un ser humano, independientemente del régimen económico, pues si

el orden jurídico no tolera que el hombre trabaje más de ocho horas en la fábrica. es porque peligra la salud. y este problema es idéntico en la fábrica de un capitalista o de una sociedad cooperativa o en las fábricas del estado.

La previsión social: se desentiende de la prestación actual de la energía del trabajo y educan al hombre para que devenga un buen trabajador. cuiden de su integridad y de su salud a lo largo de su vida profesional y le recogen en la adversidad cuando los años o un imprevisto lo incapacitan para el trabajo.

El Congreso Constituyente de 1917 se limitó a la previsión social y nos dio el paso hacia la seguridad social: las instituciones y normas del artículo 123 están estrechamente vinculadas a la relación de trabajo y significan obligaciones de los patrones en favor de sus trabajadores cuyo objetivo concreto es preparar, perfeccionar y prolongar la relación de trabajo: así en el sostenimiento de escuelas y en la concesión de becas a los hijos de los trabajadores. en la construcción de casas para los obreros de las empresas. en el establecimiento de algunos servicios sociales (puestos de socorro. mercados. centros de recreo. despensas. etc.), en la prevención y reparación de los infortunios del trabajo para mayoría de la sociedad.



En la declaración universal de los Derechos Humanos de fecha 10 de Diciembre de 1948, consideran en su artículo 25, que todos los individuos tienen derecho a: "un nivel de vida adecuado que les asegure, así como a su familia la salud y el bienestar, en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; también derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales; además aquellos niños nacidos fuera de matrimonio, tiene derecho a igual protección social.

La previsión social tiene como base el artículo 2 de la Ley del Seguro Social, el cual nos hace mención de lo siguiente:

"La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección a los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo".

Básicamente la definición del artículo anterior se desprende lo que viene a ser la previsión social ya que en ésta comprende las principales necesidades que tiene el

individuo en el desarrollo de su trabajo para realizarlo con el mayor entusiasmo y sobre todo una gran seguridad de su bienestar y el de su familia.

Dentro de la Ley del Impuesto Sobre la Renta existen diversos artículos que nos muestran la relación que tiene la previsión social y sus obligaciones en el campo fiscal o tributario.

Finalmente la Ley Federal del Trabajo en algunos artículos nos menciona las diferentes prestaciones que se le deben otorgar al trabajador dentro de la previsión social, como es habitación, capacitación, seguridad social, etc., que en temas posteriores se explicarán más a fondo.

### 1.3 OBJETIVO DE LA PREVISION SOCIAL

El fundamento u objetivo de la previsión social es múltiple. En primer término es un derecho humano, hecho por y para el hombre y su principal objetivo es el de resolver, íntegramente, el problema de las necesidades del trabajador, las cuales no son solamente del presente sino del futuro.

En segundo término, el nuevo concepto de la sociedad y solidaridad social en donde se le debe de exigir a los hombres que trabajen y se ayuden mutuamente; pero a cambio de este trabajo se les debe de asegurar su presente y futuro.

Mediante la previsión social se busca que el trabajador y su familia cuenten con ciertas prestaciones que le asegure su bienestar actual y posterior; ya que el trabajador mientras tenga una seguridad puede desenvolverse con mayor facilidad y aprovechar todos sus conocimientos para el desarrollo dentro del sector productivo.

Finalmente la previsión social dentro del aspecto empresarial busca otorgar ciertas prestaciones como un medio para dar mayor valor o capacidad adquisitiva al salario que otorgar o que se paga, para resolver algunos problemas de beneficio al subordinado. Estas prestaciones se deben adaptar y proporcionar con base a la capacidad económica de la organización y de acuerdo a las necesidades que el trabajador y su ámbito familiar se vean beneficiados para un mayor desarrollo moral y físico, de igual forma al incrementar su nivel socio-económico y cultural se desencadena una sociedad más madura y segura de sí misma.

#### 1.4 LA PREVISION SOCIAL Y LA SOCIEDAD

Dentro de la población activa, es de suma importancia que se tenga alguna seguridad dentro de las actividades que realiza, ya que así se obtiene más confianza y superación en el desarrollo del trabajo cotidiano.

Debido a la gran relevancia de las prestaciones dentro de la sociedad, se hace necesario conocer cuales son

las más importantes para aplicarlas a todos los trabajadores que en gran parte, sino es que todos, ocupan de estas para mejorar su nivel de vida.

Por lo anterior se debe de ver las posibilidades de que este tipo de prestaciones se otorguen a las personas que en realidad lo necesiten, para subsistir ante estos momentos tan difíciles que esta viviendo nuestra sociedad; ya que lo principal no es asegurar el presente sino tratar de forjar un futuro más claro para la población que continua con sus arduas actividades.

La sociedad, así como dentro de ésta, algunas empresas desconocen el funcionamiento de las prestaciones de prevision social y esto trae como consecuencia que no sean aplicadas, ocasionando un salario que no proteja las contingencias futuras sólo el presente. En este tipo de empresas se debe asesorar para el mejor conocimiento de estas prestaciones, cuál es su tratamiento, obligaciones, ventajas que trae el otorgarlas: trabajadores más dedicados sin distracciones por su situación económica o problemas que le esten afectando para la realización y mejor desempeño de sus actividades.

Por último, dentro de nuestra sociedad, el conocimiento y otorgamiento de las prestaciones de prevision social puede crear una población más productiva que dé a la organización la eficiencia necesaria para

sobresalir, así como una competitividad tanto a nivel nacional como fuera del país.

### 1.5 LA PREVISION SOCIAL Y LA EMPRESA

La empresa es el ente económico más importante en la estructura de un país. a través de ella se logra la producción, distribución y consumo de los distintos satisfactores necesarios para el bienestar de la población en general.

Por lo anterior, para que la empresa pueda cumplir con una de sus funciones principales: satisfacer las necesidades de la sociedad, es importante que todo lo que conforma a esta entidad se encuentre en armonía y perfecto entendimiento para lograr sus fines planteados.

Una de las partes que forman la empresa son los recursos humanos, considerado lo más importante ya que sin él no se podrían realizar las diversas actividades para la creación de bienes y servicios, por consiguiente es necesario que el recurso humano se encuentre en las mejores condiciones tanto físicas como psicológicas para que así desarrolle su potencial en beneficio de la empresa.

La previsión social juega un papel muy importante en los recursos humanos, ya que mediante ésta se le da seguridad social necesaria al trabajador, así como respetar su dignidad para reforzarla y destacarla; también es

necesario buscar el beneficio y perfeccionamiento del trabajo, satisfaciendo necesidades que contribuyan a elevar el nivel económico, social y cultural del obrero dentro de la organización.

La previsión social y la empresa están estrechamente relacionadas ya que la empresa requiere de las diversas prestaciones que se le otorgan al trabajador para motivarlo a la realización de actividades que ayuden a incrementar el nivel productivo de la entidad; para que la previsión social se pueda aplicar en la sociedad es necesario que existan organizaciones conformadas por recursos humanos, de lo contrario no existiría este tipo de prestaciones.

Atravez de la relación existente entre la empresa y la previsión social se da un trabajador seguro de si mismo, con un bienestar y ocupación adecuada, que permita el progreso de la entidad económica productora de satisfactores.

#### 1.6 LA PREVISION SOCIAL Y LOS TRABAJADORES

En los últimos años, debido a la crisis por la que pasa el país, los trabajadores se han visto afectados enormemente en su economía, ocasionando, que con el salarios que ganan sólo les pueda alcanzar para obtener lo más indispensable.

En lo que del sexenio comparado con 1980 el salario mínimo se ha deteriorado en un 21.7% y la pérdida del poder adquisitivo ha sido del 59.6%. En tanto, 46% de los trabajadores urbanos del país con ingresos entre uno y dos veces el salario mínimo tienen percepciones con un poder adquisitivo real del 13% inferior a la mínima remuneración durante Diciembre de 1980.

Considerando lo anterior, ha surgido a partir de este siglo la previsión social, que no es otra cosa que un reclamo de la clase trabajadora a la sociedad.

La previsión social contempla una serie de prestaciones, las cuales tienen como principal objetivo mejorar la subsistencia y bienestar del trabajador, ya que como fue expresado, el salario solo les alcanza para cubrir sus necesidades presentes, pero en ningún momento les asegura sus contingencias futuras, como pueden ser los riesgos propios de su familia, el generar un ahorro, etc., así como otro tipo de satisfactores que van más allá del interés económico, como pueden ser las actividades culturales, recreativas o deportivas, lo que puede mejorar su nivel de vida.

Debido a la importancia que tiene la economía en los trabajadores, se hace necesario recurrir con mayor frecuencia al expediente de los gastos o prestaciones de

previsión social, como una fórmula de mejorar el rendimiento neto de sus ingresos salariales, beneficiando su persona y el resto de sus familias.

Además, el contar con un Plan de Previsión Social viene a mejorar las relaciones entre trabajador-empresa que da como resultado una armonía dentro del desempeño de las actividades productivas.

Estas prestaciones se han incrementado notablemente, dando como resultado que un gran número de empresas ya las haya implementado, siendo útil para el trabajador.



## C A P I T U L O    I I

### LA PREVISION SOCIAL Y SU ANALISIS FISCAL Y FINANCIERO

#### 2.1 LA PREVISION SOCIAL Y SU REPERCUSION FISCAL Y FINANCIERA EN LA EMPRESA

##### 2.1.1 LA PREVISION SOCIAL Y EL I.S.R.

Como principal objetivo para el patrón, es que las prestaciones que otorgue tengan una deducibilidad, para de una manera sufragar los gastos de prevision social y al mismo tiempo tener a su personal motivado y en cierto modo, con una armonia dentro de la empresa.

El Impuesto Sobre la Renta y la Prevision Social van intimamente ligados, ya que la Ley del I.S.R. regula a la prevision social; por lo tanto se hace necesario el estudio y comprension entre estos dos conceptos o materias.

El objeto que se persigue en la prevision social es que ésta sea deducible para la empresa y además que no se acumule a los ingresos de los trabajadores. Para que esto sea posible deben de reunir los requisitos establecidos en la Ley del I.S.R. y su Reglamento.

Dentro de la prevision social existen prestaciones que se encuentran limitadas en cuanto a que no se pueden

acumular y las que no tiene límite. Dentro de la L.I.S.R. nos menciona los diferentes artículos que se relacionan con la deducibilidad, no deducibilidad, limitantes y no limitantes que se encuentran en la previsión social. Además existe en la actualidad un problema con la interpretación que se le pueda dar al concepto de naturaleza análoga, ya que si bien por analogía se debe de entender la relación de semejanza entre cosas distintas, el problema existe en determinar cual es esa relación de semejanza. Entre los conceptos que se mencionan podemos decir que la única semejanza que existe es la de incrementar el nivel de vida de los trabajadores previendo situaciones contingencias o necesidades futuras, por lo tanto, si esta interpretación es correcta, cualquier concepto que busque incrementar el nivel de vida a futuro podrá ser un gastos de previsión social a futuro.

En temas posteriores se observarán los diversos artículos que se relacionan a nuestro estudio con la intención de dar un panorama más amplio acerca de los requisitos que debe cumplir la previsión social para que sea deducible.

### 2.1.2 REQUISITOS PARA SU DEDUCIBILIDAD

Como se mencionó anteriormente, el objetivo primordial que busca todo patrón es de que los gastos de previsión

social sean deducibles. por lo tanto se hará una explicación de los requisitos necesarios para que estas prestaciones puedan tener el carácter de deducibles.

"Artículo 24 Fr. XII. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, beca educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas, y otras de naturaleza análoga.

Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

En todos los casos se deberán establecer planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el reglamento de esta ley."

Con base en lo anterior, el término previsión social está claramente definido en cuanto a las partidas que puedan considerarse como tales para efectos de la L.I.S.R.

Además se especifica que se deben otorgar en forma general, para que así no se apliquen a ciertos sectores, ya que sería injusto y por lo tanto no serían deducibles.

### 2.1.2.1 REGLAS ADICIONALES PARA LA DEDUCCION DE LOS GASTOS DE PREVISION SOCIAL

Como ya se comentó anteriormente, para que los gastos de previsión social sean deducibles, deben cumplir con ciertos requisitos, los cuales ya fueron analizados, además existen otras condiciones adicionales de carácter general; por lo que a continuación mencionaremos estos requisitos que deben cumplir las deducciones que se relacionan a las prestaciones de previsión social.

Todas estas prestaciones son aplicables exclusivamente a la relación patrón-trabajador, se consideran para efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta como parte del sueldo, por lo tanto deben de cumplir con los requisitos que marca el artículo 24 fracción IX para sueldos y salarios, que dice:

" Que tratándose de pagos que a la vez sean ingresos de los señalados en los Capítulos II y III del Título IV de esta Ley, así como en el caso de los contribuyentes a que hace referencia el último párrafo de la fracción I del Artículo 16 y de Donativos solo se deduzcan cuando hayan sido efectivamente erogados en el ejercicio de que se trate; los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del Capítulo I de dicho Título, se podrán deducir cuando hayan sido erogados a más tardar en la fecha en que se deba presentar la declaración del citado ejercicio. Solo se

entenderán como efectivamente erogados cuando hayan sido pagados en efectivo, con cheque girado contra la cuenta del contribuyente o en otros bienes que no sean títulos de crédito."

En la fracción anterior, y considerando que los pagos por concepto de previsión social, se manejan para las personas físicas como un ingreso del Capítulo I, Título IV de Sueldos y Salarios, nos menciona que estos deberán estar efectivamente pagados a más tardar en la fecha de presentación de la declaración anual, para efectos de considerarse como deducibles en el ejercicio correspondiente a la declaración.

Finalmente, en forma general se explicarán las diferentes fracciones del Artículo 24 de la Ley del I.S.R. que se deben cumplir para la deducibilidad de las partidas de previsión social, haciendo la referencia respectiva.

1.- Deben de ser estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente (Fracción I).

2.- Los documentos comprobatorios deben de cumplir con los requisitos fiscales (Fracción III).

3.- Estos deben de estar registrados debidamente en la contabilidad (Fracción IV).

4.- Cuando algunas de las prestaciones de previsión social estén gravadas, se debe efectuar la retención y el entero del impuesto correspondiente (Fracción V).

- 5.- En la documentación comprobatoria debe de incluirse la clave del Registro Federal de Contribuyentes de los trabajadores (Fracción VI).
- 6.- El I.V.A de estos gastos se debe efectuar en forma expresa y por separado (Fracción VII).

#### 2.1.2.2 GASTOS DE PREVISION SOCIAL NO DEDUCIBLES.

Como se observó en temas anteriores se dio una breve explicación acerca de la deducibilidad de los gastos de previsión social; por lo que ahora en este tema se pretende mencionar cuales de estas prestaciones o gastos de previsión social no son deducibles para el patron y que se pueden integrar al salario base de cotización para el trabajador, con relación al I.M.S.S. e INFONAVIT, e incluso pueden ser ingresos acumulables.

A continuación se mostrará un cuadro en el cual se puede ver de una manera sencilla que gastos de previsión social son acumulables y además de integren al salario base de cotización, ya que estos ingresos el patron no puede deducirlos, consecuentemente seria un gasto adicional que vendria a perjudicar tanto al trabajador como al patron.

CONCEPTO	I. S. R.		IMSS E INFONAVIT	
	ACUMULABLE	EXENTO	INTEGRAN	EXENTO
Salario diario	*		*	
Gratificación Anual	*		*	
Prima vacacional	*		*	
Servicio de Comedor a bajo costo		*		*
Aportaciones de INFONAVIT		*		*
Ayuda p/Renta		*		*
Becas a hijos		*		*
Despensas (hasta N\$ 5.70 x día)		*		*
Fondo Ahorro parte patronal o aport. mayor del patrón		*		*
Fondo Ahorro aport. iguales o - patron		*		*
Instrumentos de trabajo		*		*
Incapacidades		*		*
Indemnización por retiro		*		*
Alimentación gratuita		*		*
Despensa gratuita		*		*

Estos son algunos conceptos que se otorgan al trabajador considerados parte de estos como acumulables, y otros que se integran al salario base de cotización y además son deducibles para efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Dentro de la previsión social existe la no deducibilidad de algunas partidas, pero muchas veces se puede confundir con la limitación que tienen ciertas prestaciones ante la ley del I.S.R.; por lo tanto se mencionarán las limitaciones que tiene estos gastos y en

consecuencia la no deducibilidad de estos. Estas limitaciones son las siguientes:

PRESTACION	LIMITES DE EXENCION
Jubilaciones, Fallecimientos, pensiones por invalidez, vejez cesantia o retiro.	Monto diario de hasta 9 veces el S.M.G.A.G.
Reembolsos por: gastos dentales, servicios medicos, hospitalarios y de funeral.	Que se concedan en forma general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
Subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderias infantiles, actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.	Sólo hasta 1 S.M.G.A.G. del contribuyente elevando al año a menos que la suma de estas prestaciones y sus remuneraciones ordinarias no rebasen 7 veces el S.M.G.A.G.C.
Fondo de Ahorro	13% del sueldo; con sueldo base de 10 veces el S.M.G.A.G.C.
Cuotas obreras I.M.S.S. e INFO-NAVIT.	Cuando sean otorgadas en forma general.

En el cuadro anterior se mencionaron las limitantes para algunas de las prestaciones de prevision social, en



consecuencia, si se rebasan esos límites automáticamente serian gastos no deducibles para el patrón; todo esto con base en los artículos 24 fracc. XII de la Ley del I.S.R. y artículos 19 al 23 del Reglamento del I.S.R..

Lo relacionado con la alimentación y la habitación como se explicó en temas anteriores sólo será deducible cuando se otorgue en forma general; además debe de ser una ayuda para el trabajador.

Concluyendo la no deducibilidad de los gastos de previsión social se debe a que no se otorgan en forma general, o sea, cuando no se beneficia a todos los trabajadores; por lo tanto se deben de realizar planes de previsión social, considerando todas las limitantes ya que al momento que alguna de estas prestaciones rebasa el límite establecido por nuestras leyes, de antemano, sabemos que es un gasto no deducible; en consecuencia, es necesario que se estudie bien a fondo este tipo de prestaciones y así estructurar un plan adecuado para el beneficio de la clase trabajadora y un ahorro en financiamiento de estos gastos por parte del patrón.

### 2.1.3 LA PREVISION SOCIAL Y OTRAS LEYES LOCALES DE CARACTER FISCAL.

Dentro de la legislación de nuestro país existen diversos impuestos que son aplicados en varios Estados.

esto es de acuerdo a las necesidades y obligaciones que tiene cada individuo al momento de desarrollar alguna actividad que genere ingresos derivandose asi el pago de impuestos, como por ejemplo los sueldos y salarios.

Ahora se hará mención de algunos impuestos que gravan a estas actividades, ya que como se explicó estos impuestos solo se aplican a ciertos Estados de nuestra república. Este estudio se hace con la intención de tener un parámetro de comparación entre esos Estados y esta entidad.

Entre este tipo de leyes o reglamentos que se manejan en otras entidades, uno de los más importantes es el 2% sobre nóminas, este impuesto rige a algunos Estados importantes, como son: Jalisco, D.F., Nuevo León, etc., por lo tanto se hace necesario mencionar los artículos que regulan a los ingresos por sueldos y a las prestaciones que se derivan de la relación laboral. La transcripción de este artículo se hará con base a la Ley de Hacienda del Distrito Federal, y dice:

"Artículo 47.- Se encuentran obligadas al pago del Impuesto sobre Nóminas, las personas físicas y morales que en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independiente de la designación que se les otorgue.

Para los efectos de este impuesto se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral."

"Artículo 48.- El impuesto sobre nóminas se determinará, aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por conceptos de remuneraciones al trabajo personal subordinado".

"Artículo 49.- El impuesto sobre nóminas se causará en el momento que se realicen las erogaciones para el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración que deberá presentarse dentro de los primeros 15 días del mes siguientes."

Por lo anterior son causantes de este impuesto todas aquellas personas que remuneren al trabajo personal subordinado, independientemente si son en efectivo o en especie; esto quiere decir, que para efecto de nuestro estudio, las prestaciones de prevision social si estan gravadas y en consecuencia se tiene la obligacion de pagar según el artículo 48 de la Ley de Hacienda del Distrito Federal, el 2% sobre estas remuneraciones, y enterarlas dentro de los primeros 15 días del mes siguientes (artículo 49).

Concluyendo, se puede decir que esta cantidad adicional que se paga en esos Estados viene a afectar

económicamente al patrón ya que ocasiona un desembolso en cierta forma es un gasto más para el empresario, que pretende ofrecer a su personal, prestaciones que le ayuden dentro de su economía a solventar necesidades reales para el trabajador y las personas que dependan de él.

#### 2.1.4 LA PREVISION SOCIAL Y SU EFECTO FINANCIERO.

En los últimos años se ha venido dando una gran importancia a lo que son las prestaciones de previsión social, ya que como se ha hecho mención ayudan al trabajador a tener un nivel de vida mejor tanto él como su familia, y además estas prestaciones le ayudan al momento de alguna contingencia futuro y no solo en el presente.

Al otorgar a los trabajadores este tipo de prestaciones, es lógico que tengan algún costo para el patrón, ya que son cantidades adicionales al salario y por lo tanto repercuten financieramente en la economía del empresario; se hace mención como afecta el otorgar estas prestaciones de previsión social.

De alguna manera es un desembolso para el patrón al momento en que otorgue estas prestaciones, pero si se hace un análisis más a fondo, esto vendría a beneficiarlo, ya que son deducibles hasta en un 95%, según la Ley del I.S.R., asimismo, estos ingresos no se acumulan o no se integran para el salario base de cotización; en

consecuencia disminuirían los impuestos, las cuotas de aportación del I.M.S.S., las aportaciones al INFONAVIT, etc., además el trabajador aprovecharía directamente las prestaciones de previsión social en comparación con otras prestaciones que otorga la ley.

Financieramente afecta al patron en un 25%, el tener un trabajador, esto es debido a las cuotas o impuestos a que esta obligado, como son: INFONAVIT, I.M.S.S., S.A.R., 1%, I.S.R., etc., si al trabajador se le dan ciertas prestaciones de prevision social, como la mayoría de estas no son acumulables para efectos de I.S.R. ni se integran para el salario base de cotización, disminuye de una manera razonable los gastos por parte del patron.

Hasta este momento hemos visto de que manera repercute financieramente en el patrón este tipo de prestaciones por lo que ahora se hará un enfoque a la forma en que afecta financieramente en los trabajadores.

El trabajador al tener un salario normal, se beneficia con ciertas prestaciones que le ayuden a elevar su nivel de vida, ya que tendrá menos gastos o desembolsos de dinero; por el contrario si se le aumenta en cierto porcentaje su salario, resulta más afectada su economía, en algunas ocasiones el tener un buen salario no quiere decir que pueda sufragar todos los gastos o satisfacer sus necesidades. Analizando estas dos opciones, consideramos

que el trabajador saldrá mayor beneficiado económico, financiero y socialmente si se cuenta con un Plan de Previsión Social, ya que mediante esas prestaciones el trabajador asegura tanto su bienestar como el de las personas que dependen de él; por el contrario si se cuenta con un salario medio, no alcanza para satisfacer sus principales necesidades debido al alto costo que tienen estos satisfactores.

En resumen podemos mencionar que las prestaciones de previsión social sí afectan financieramente a los patrones y a los trabajadores positivamente, obteniendo grandes utilidades. A los patrones en un menor pago de contribuciones lo que hace menos gastos al momento de estructurar un plan de previsión social, siempre y cuando cumplan con los requisitos que marcan nuestras leyes; y el trabajador aprovecha mejor las diversas prestaciones que se le otorgan adicionales a su salario.

## 2.2 LA PREVISION SOCIAL Y SU REPERCUSION FISCAL Y ECONOMICA EN EL TRABAJADOR

El trabajador al contar con diversas prestaciones de previsión social que le ayuden a mejorar su nivel de vida, ocasiona un cambio en su economía, debido a que puede satisfacer sus necesidades con los mismos ingresos, pero también tiene una repercusión fiscal, esto a consecuencia

de que al aumentar sus ingresos muchos de estos están gravados o se integran al salario base de cotización, por lo tanto es necesario mencionar la manera en que afecta al Impuesto Sobre la Renta así como a las cuotas del I.M.S.S. en él.

#### 2.2.1 LA PREVISION SOCIAL Y EL I.S.R.

La obtención de ingresos por parte del trabajador lleva consigo que algunos de ellos estén gravados para efectos del I.S.R. perjudicando su economía, debido a que el patrón le retiene una cantidad de acuerdo a estos ingresos y de esta manera se vería disminuido su poder adquisitivo.

En capítulos anteriores se explicó la forma en que afecta fiscalmente al patrón el contar con un plan de previsión social, por lo que ahora se hará un estudio enfocado al trabajador.

Desde el punto de vista en bien del trabajador, éste debe participar conjuntamente con el patrón para la aplicación correcta de los planes de previsión social, vigilando que cumplan con las normas y requisitos que logren la deducibilidad en conveniencia de ambos. El trabajador puede ayudar al patrón a lograr dicha deducibilidad de estos gastos mediante la entrega de los comprobantes en el periodo vigente, asimismo, estos deben

cumplir con los requisitos fiscales para su deducción; el cumplimiento de estas normas benefician también al trabajador ya que mediante la entrega de los comprobantes debidamente requisitados, estos son reembolsados por el patrón, por lo tanto el trabajador puede aprovechar o manejar a corto plazo el gasto realizado.

El trabajador tiene como principal objetivo, la obtención de ingresos para satisfacer sus necesidades y las de su familia; en consecuencia busca pagar lo menos posible de impuestos, y así obtener mayores beneficios en su vida diaria; y al contrario si el trabajador se le retiene cierta cantidad esto le afectaría económicamente disminuyendo sus ingresos.

Finalmente, las prestaciones de previsión social en ciertos casos algunas de ellas rebasan los límites establecidos en las leyes que las rigen, esto es debido a una deficiente planeación o estructuración de los planes de previsión social ocasionando mayores pagos de contribuciones por este concepto.

### 2.2.2 LA PREVISION SOCIAL Y EL SEGURO SOCIAL

La previsión social y el seguro social están íntimamente relacionados, ya que tiene como finalidad el proteger, ayudar y garantizar al derecho humano, la



atención médica, bienestar económico y la subsistencia individual y colectiva.

En temas anteriores se realizó el análisis de las prestaciones tanto del seguro social como de previsión social, encontrando una gran semejanza entre ellas; por lo tanto se hizo un estudio por separado para ver más a fondo cuales son sus beneficios, así como las obligaciones que deben cumplir para su otorgamiento.

En este capítulo se pretende analizar de una manera concreta una prestación de reciente creación, la cual forma parte del seguro social y que se denomina seguro de retiro, ya que es de suma importancia para todas las personas y así nos permite ampliar un poco lo que es su finalidad, sujeto de aseguramiento, prestaciones que contempla, etc. por lo tanto ofrecer diversas perspectivas de lo que es el seguro de retiro.

#### 2.2.2.1. EL SEGURO DE RETIRO

La grave crisis económica que se ha presentado en los últimos años en nuestro país, ha generado diversos reclamos por parte de la sociedad. Uno de estos es aquel que consiste en la manifiesta inconformidad de parte de los pensionados en cuanto al monto de las sumas que reciben mensualmente por concepto de pensión, al considerar que

estas no le permiten afrontar el costo de los satisfactores mínimos indispensables para llevar una vida digna y decorosa.

No obstante estos indiscutibles esfuerzos para mejorar la condición de vida de los pensionados, subsiste como dolorosa verdad su reclamo respecto a la insuficiencia del monto de las cantidades que reciben mensualmente como pensión. al mantenerse al bajo nivel de su poder adquisitivo y no alcanzarles para cubrir sus necesidades más elementales. Por lo tanto se fueron creando diversas reformas a la legislación del seguro social en materia pensionaria, con la finalidad de otorgar un mejor nivel de vida a los trabajadores ya retirados; entre estas reformas mencionaremos la más actual, que es denominada el seguro de retiro.

El seguro de retiro consiste en crear fondos de pensiones para que al terminar su vida de trabajo el empleado tenga un mejor nivel de vida.

Este seguro de retiro fue creado con base en dos razones principales:

a) La necesidad de incrementar el ahorro interno a largo plazo, a fin de que la población cuente con los recursos suficientes para financiar la expansión en la inversión en los años venideros.

b) Tomar providencias para que los trabajadores actuales puedan mejorar su situación económica al momento de su retiro.

La cuota de esta rama de seguro corresponde totalmente al patrón y es del 2% del salario integrado de los trabajadores, con límite superior del equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el D.F.

Los patrones pagarán las cuotas del seguro de retiro, mediante la entrega en la institución de crédito de su elección, de los recursos para su abono en la subcuenta del seguro de retiro de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro, que se abrirán a nombre de los trabajadores.

El trabajador solo debe tener una cuenta de ahorro para el retiro, y al tener nueva relación de trabajo, debe proporcionar al patrón el número y el banco que la opera. También tiene el derecho de notificar a la SHCP el incumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones.

El saldo de las subcuentas del seguro de retiro devengará intereses a una tasa no inferior al 2% anual, pagaderos mediante reinversión en las propias cuentas. Asimismo el trabajador puede solicitar el traspaso de su cuenta a otro banco, aunque el patrón seguirá aportando en el banco que él haya elegido, igualmente se podrá traspasar parte o la totalidad de los fondos de la subcuenta del

seguro de retiro a sociedades de inversion, casas de bolsa, instituciones de seguros o sociedades operadoras.

Se podrá retirar el saldo de la subcuenta del seguro de retiro, siempre y cuando por razones de una nueva relacion laboral, deje de ser sujeto de aseguramiento obligatorio y dicho saldo se abone en otra cuenta a su nombre, en algun otro mecanismo de ahorro que autorice el Comité Técnico del Sistema de Ahorro.

El trabajador tiene el derecho a solicitar la contratacion de un seguro de vida, con cargo a los recursos de la subcuenta del seguro de retiro, sin que se puedan otorgar préstamos o créditos por estos seguros.

Al cumplir 65 años de edad o adquirir una pensión por cesantia en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o parcial del 50% o más, en los terminos de la ley o de algun plan de pensiones del patron o por contrato colectivo, recibirá los fondos de la subcuenta de retiro. Estos fondos se recibirán, ya sea situandose en la entidad financiera que el trabajador designe para adquirir una pensión vitalicia o bien en una sola exhibicion. La solicitud se hará por escrito, acompañando los documentos que señale la Secretaria del Trabajo y Prevision Social.

En incapacidad temporal que se prolongue por más tiempo que los periodos fijados por la Ley, el trabajador tendrá derecho a retirar una cantidad no mayor al 10% del

saldo de la subcuenta, igualmente si deja de estar sujeto a una relación de trabajo: pero en este caso, solo que el monto del saldo sea equivalente a multiplicar por 16 el monto de la última cuota invertida.

El trabajador tiene derecho de hacer aportaciones adicionales, inclusive cuando deje de estar sujeto a relación de trabajo. También se debe hacer la designación de beneficiarios para el caso de fallecimiento.

### 2.2.3. LA PREVISION SOCIAL Y EL EFECTO ECONOMICO.

La economía de la población depende de los ingresos que obtenga y de su poder adquisitivo en la satisfacción de necesidades.

Se puede decir que una persona tiene una economía estable, al momento de tener un equilibrio entre sus ingresos y sus egresos.

Para observar el efecto que tiene la previsión social en la economía del trabajador, se debe considerar con que planes o prestaciones cuenta y asimismo considerar la repercusión que tiene en cada persona el contar con otros incentivos diferentes al salario ordinario.

En la actualidad es de gran ayuda los planes de previsión social ya que de esta manera el trabajador tiene diversas prestaciones que le permiten incrementar su nivel de vida y el de las personas que dependen directamente de

sus ingresos. Por lo tanto el efecto que producen los planes de previsión social en los trabajadores es fundamental; ya que el trabajador ve realizado lo que tanto ha esperado como es aprovechar de una mejor manera las percepciones que se le están otorgando.

Con la implantación de los planes de previsión social, el trabajador mejora su economía no solo en el presente, sino también en las contingencias que le puedan ocurrir en el futuro como puede ser: los riesgos propios de la familia, el poder generar un ahorro, la obtención de satisfactores que van más allá del interés económico, como son las actividades culturales, recreativas o deportivas, etc..

Considerando lo anterior, podemos decir que el fin económico que sigue la previsión social con relación al trabajador, es el de constituir aportaciones financieras, con las que la organización incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario percibe el trabajador, es decir, son aquellos elementos que en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en metálico o especie y que van a representar un ingreso o el ahorro de un gasto que de otra manera él hubiera tenido o se hubiese visto obligado a realizar.

Podemos concluir que concientes de la situación económica de nuestro país, es muy conveniente implantar un

plan de prevision social, el cual puede sanear las finanzas de la empresa al ser las prestaciones deducibles y por otro lado eleva el nivel de vida de los trabajadores, ademas de que estos encuentran una motivación más en el desempeño de su labor.

## C A P I T U L O    I I I

### LA PREVISION SOCIAL Y SU EFECTO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

#### 2.1. LA PREVISION SOCIAL OBLIGATORIA

Dentro de nuestra legislación se hace necesario el otorgamiento de algunas prestaciones que beneficien al trabajador, por lo tanto existe obligación por parte de los patronos a cumplir con estas normas establecidas; a continuación se dará una breve explicación y en que consiste cada una de estas prestaciones, así como su fundamento legal.

#### 3.1.1 SEGURO SOCIAL

De acuerdo con el Artículo 2 de la Ley del Seguro Social, nos menciona " la seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo".



El Régimen de Seguridad Social establece obligaciones a las diferentes partes actuantes y dentro de esto los patronos deben de cumplir con las siguientes obligaciones:

- Registrarse ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

- Inscribir a sus trabajadores, ante dicho instituto y comunicar a este, altas, bajas y otras modificaciones en un plazo no mayor a cinco días siguientes a la fecha de movimiento.

- Llevar registros donde se asienten, por cada trabajador, días trabajados y salarios percibidos.

- Enterar al I.M.S.S. el importe de las cuotas obrero-patronales sin perjuicio del entero provisional.

- Proporcionar al I.M.S.S. la información que éste requiera y permitir las inspecciones y visitas que éste desee practicar.

#### REGIMEN OBLIGATORIO

A continuación se señalan los sujetos de aseguramiento del Régimen Obligatorio al Seguro Social:

- Las personas vinculadas a otras por una relación de trabajo.

- Los integrantes de sociedades, cooperativas de producción y de administraciones obreras y mixtas.

- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.

- Los trabajadores en industrias familiares.

- Los trabajadores independientes.

- Los patrones, personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no estén ya asegurados.

#### EL REGIMEN OBLIGATORIO COMPRENDE LOS SEGUROS DE:

- Riesgos de Trabajo.

- Enfermedades y Maternidad.

- Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte.

- Guarderías para hijos de asegurados.

- Retiro.

Se incluye un análisis sobre las prestaciones de cada una de las diferentes ramas del Seguro Social.

#### RIESGOS DE TRABAJO

En Especie:

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.

- Servicios de Hospitalización.

- Aparatos de Prótesis y Ortopedia.

- Rehabilitación.

En Dinero:

- Si es incapacidad temporal, un subsidio igual al salario base de cotización.

- Si es una incapacidad total permanente, será una pensión equivalente al 70% de su salario de cotización.

- Tratándose de incapacidad permanente parcial, la prestación se otorgará conforme a los porcentajes previstos en la Ley Federal del Trabajo.

#### ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

En especie:

- Asistencia médica y hospitalaria.

- En caso de maternidad, además una ayuda en especie equivalente a 6 meses para lactancia.

- Una canastilla con ropa para el recién nacido.

En Dinero:

- En caso de enfermedad no profesional, subsidio del 60% del salario de cotización a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad.

- Ayuda para gastos de funeral por el equivalente a dos meses de salario mínimo del Distrito Federal.

#### INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE

##### INVALIDEZ

- Asistencia médica.

- Asignaciones familiares, consistentes en un porcentaje de la pensión a la esposa, hijos o padres del asegurado.

- Ayuda asistencial la cual se otorga cuando el estado físico del asegurado requiere que lo asista otra persona y consiste en el aumento hasta de un 20% de la pensión.

- Pensión.

#### VEJEZ

- Pensión
- Asignaciones familiares
- Asistencia médica
- Ayuda asistencial

Requisitos: 55 años y 500 semanas de cotización.

#### CESANTIA EN EDAD AVANZADA

- Pensión
- Asignaciones Familiares
- Asistencia médica
- Ayuda asistencial

Requisitos: 500 semanas de cotización, 60 años y quedar privado de trabajo remunerado.

#### MUERTE

- Pensión de viudez
- Ayuda asistencial
- Pensión de Orfandad
- Asistencia médica
- Pensión a ascendientes

Requisitos: Una cotización mínima de 150 semanas y que la muerte no sea como consecuencia de riesgo de trabajo.

### 3.1.2 INFONAVIT

Con base en el Artículo 136 de la Ley Federal Del Trabajo se especifica lo siguiente " toda empresa agricola, industrial, minera o de cualquier otra indole, esta obligada o proporcionar a los trabajadores habitaciones comodas e higienicas. Para dar cumplimiento a esta obligacion, las empresas deberan aportar al Fondo Nacional de la Vivienda, el 5% sobre los salarios de lcs trabajadores a su servicio".

De acuerdo con lo anterior, el INFONAVIT tiene como principales objetivos:

- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.
- Establecer sistemas de financiamiento barato para los trabajadores.
- Coordinar y financiar programas para construcción de habitaciones.

En materia de INFONAVIT, los patrones deben cumplir con las siguientes obligaciones.

- Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el INFONAVIT.
- Efectuar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda para su abono en la subcuenta Fondo Nacional de la Vivienda de las cuentas individuales del SAR.

- Los patronos deberán abrir en la institución de crédito de su elección la cuenta global a favor de sus trabajadores.

- Aplicarán el 5% sobre el salario base de cotización.

- El banco proporcionará a los patronos comprobantes a nombre de cada trabajador.

#### CREDITO PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDA:

- El trabajador podrá adquirir un crédito para obtener vivienda nueva o usada, ubicada dentro o fuera de conjunto habitacionales a plazos no mayores de 30 años.

- Si el trabajador se queda sin empleo:

a) El INFONAVIT le otorgará una prórroga de hasta 12 meses sin intereses.

b) La prórroga cesará si el trabajador vuelve a laborar antes de que venza el plazo de 12 meses.

- El saldo del trabajador de la subcuenta vivienda se aplicará como pago inicial a la adquisición de vivienda.

Las prestaciones obligatorias antes señaladas, son conceptos que tienen además de un efecto financiero, un efecto de carácter fiscal ya que las aportaciones al INFONAVIT son totalmente deducibles, por ser gastos de previsión social y deben de incorporarse en el cálculo del subsidio, del impuesto sobre la renta a cargo del trabajador.

Por lo mencionado, en forma general las prestaciones de previsión social al no tener carácter remunerativo, y presentarse como una prestación con fines sociales, no deben considerarse como un concepto que integre salario para efectos de las aportaciones del I.M.S.S. y el INFONAVIT.

### 3.1.3 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La necesidad de elevar los niveles de vida del sector obrero y de incrementar los índices de productividad, son necesidades prioritarias de carácter socio-económico que llevaron al Gobierno Mexicano a darle una categoría a la capacitación y adiestramiento.

La Capacitación implica habilitar al trabajador, ponerlo en actitud de desempeñar una nueva actividad superior a la que realiza.

El Adiestramiento consiste en enseñar, instruir al trabajador en la actividad laboral que desempeña normalmente.

La Ley declara de interés social el promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; establece el derecho de todo trabajador a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, con el objeto de elevar su nivel de vida y productividad.

La Capacitación y el Adiestramiento deben de ser prestados dentro de las horas de trabajo y dentro o fuera de la empresa, con lo que no se deteriora el tiempo de descanso del trabajador.

Además se deben de contemplar los sistemas, metodos y procedimientos de capacitación y adiestramiento, estos tienen por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de la tecnología; prepararlo para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y en general mejorar sus aptitudes. También se deben de crear comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento en cada empresa, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patron, así como de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento que forman parte de las mismas ramas industriales o actividades.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se someten a la aprobación de la Secretaria de Trabajo y Prevision Social. Se crea la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismos que tiene a su cargo lo referente a la organización, promoción y supervisión, así como el registro de las constancias de habilidades laborales.



#### 3.1.4 SEGURIDAD E HIGIENE

Existen diversos articulos en nuestra legislación que mencionan la obligación de cumplir en las empresas con principios que regulan la Seguridad e Higiene para beneficio del trabajador.

El patron estará obligado de acuerdo al giro de su negocio a establecer principios legales sobre seguridad e higiene dentro de las instalaciones que conforman su establecimiento; ademas se deben adoptar medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de la maquinaria, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizarse y darle mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción en el caso de las mujeres embarazadas.

Para el correcto cumplimiento de las obligaciones anteriores, la Ley hace necesario la creación de comisiones mixtas para vigilar y prevenir accidentes. Estas comisiones mixtas deben de organizarse en cada empresa, compuestas por igual numero de representantes de los trabajadores y del patron, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades; así como proponer medidas para tratar de evitarlos.

La participación en las comisiones mixtas, es una obligación que deben satisfacer los trabajadores sin cobro

extra, va que por lo regular estas comisiones funcionarán normalmente dentro de las horas de trabajo.

Por último estas comisiones deberán constituirse en un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha de iniciación de las actividades, y ser registradas ante las autoridades correspondientes.

### 3.2. LA PREVISION SOCIAL OPTATIVA

En diversas empresas, los patrones para darle una mayor motivación a su personal, crea ciertos planes o conjunto de prestaciones adicionales a las obligatorias, para ofrecerla a sus trabajadores buscando una mayor integración y armonía durante el desarrollo de las actividades productivas.

A continuación veremos algunas prestaciones que varias empresas otorgan a sus trabajadores y a sus familiares:

#### 3.2.1 SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD

Los subsidios por incapacidad, se refiere a pagar al trabajador, la diferencia entre lo que paga el I.M.S.S. por incapacidades y el sueldo que percibe el trabajador; esto se da cuando por ejemplo: una incapacidad por tres días, durante ese lapso el I.M.S.S no paga nada, por lo que el patron cubre el salario de ese periodo, considerandolo así una prestación de prevision social.

### 3.2.2 BECAS EDUCACIONALES

El concepto de becas educacionales abarca: colegiaturas, libros y útiles escolares, transporte escolar, uniformes de diario, uniforme y equipo para deporte y uniforme de gala.

Para que esta prestación sea deducible deberá ser otorgada a los trabajadores y a sus hijos únicamente. Además se puede manejar mediante reembolsos de esos gastos o bien pagando en las instituciones de enseñanza.

### 3.2.3 GUARDERIAS INFANTILES

El servicio de guardería consiste en: cuotas de guardería, cuota alimenticia y de utensilios necesarios para el niño (biberones, pañales, etc.) así como su traslado a la guardería.

Esta prestación debe de ser independiente a la que otorga el I.M.S.S. .

### 3.2.4 ACTIVIDADES CULTURALES

Dentro de este tipo de prestación comprende los gastos realizados por becas, y cursos para elevar el desarrollo intelectual y cultural de los trabajadores así como su familia; abarca también: cursos de idiomas, pintura, fotografía, música, etc. y los instrumentos necesarios para ese aprendizaje; se incluyen los gastos realizados por la

asistencia de los trabajadoras a conferencias, museos, teatros, etc..

### 3.2.5 ACTIVIDADES DEPORTIVAS

En esta se consideran los gastos y las inversiones que realiza el patrón para fomentar el deporte entre sus trabajadores, con la finalidad de elevar el estado físico y la salud de los trabajadores y su familia. Comprende: las cuotas de admisión, las cuotas mensuales por derecho de las instalaciones, los uniformes deportivos, útiles deportivos (como balones, pelotas, bats, caretas, etc.), el pago a instructores y personal capacitado para la vigilancia y correcta aplicación de las técnicas deportivas.

### 3.2.6 AYUDA PARA TRANSPORTE

Como su nombre lo indica ayuda al trabajador a sufragar los gastos e inversiones que realizan para obtener un transporte cómodo que les de seguridad al transportarlos del lugar donde se encuentra la empresa a sus hogares.

Este se puede otorgar mediante el alquiler o la inversión de equipo de transporte de personal que se encargue de pasar por lugares estratégicos para el traslado de los empleados. También se puede otorgar una cantidad

mensual para gasolina, mantenimiento, etc., del automovil del trabajador.

### 3.2.7 AYUDA PARA RENTA DE CASA

Esta prestación, ultimamente se ha otorgado debido al gran incremento que han tenido los precios de la vivienda tanto para la adquisición como para arrendamiento.

La ayuda para renta de casa, consiste en otorgar una cantidad mensual al trabajador en relacion a su salario y además se debe establecer un limite para el otorgamiento de esta prestación: para comprobar este gasto el trabajador debe de presentar el recibo de arrendamiento correspondiente.

### 3.2.8 DESPENSAS FAMILIARES

Consiste en otorgar al trabajador, la dotación de articulos de primera necesidad. Actualmente esta prestación ha tenido muchos problemas debido al mal uso que le da el trabajador, como por ejemplo, al otorgarle un vale de despensa, este lo canjea por otros productos, no los de primera necesidad, o también llegan a vender esos vales: por todo esto se deben de tomar medidas para que se le de el uso adecuado a esta prestación, y se pueda considerar como deducible.

### 3.2.9 DOTE MATRIMONIAL

Esta comprende en proporcionar al trabajador una ayuda económica, o algún bien material en el momento de contraer nupcias.

### 3.2.10 AYUDA POR NACIMIENTO

Consiste en otorgar al trabajador algún bien material, o ayuda en efectivo al momento del nacimiento de sus hijos.

### 3.2.11 SEGURO DE VIDA

Este seguro únicamente se le otorgará al propio trabajador, esto significa que no se le podrá otorgar a su esposa ni a sus hijos un seguro de vida.

Esta prestación tiene como objetivo, proteger el bienestar económico de los familiares del trabajador en caso de fallecimiento.

## 3.3 LA PREVISION SOCIAL Y LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

El Seguro Social fue creado con la intención de garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de la sociedad; de la misma manera, la previsión social pretende elevar el nivel de vida de los trabajadores y prever las contingencias futuras.

Por lo anterior vemos la estrecha relación que tiene la seguridad social y la previsión social, además el fin

que persiguen estos dos conceptos es el de ofrecer una ayuda y bienestar a los trabajadores, así como a su familia con el objetivo de incrementar su nivel de vida, y de alguna manera sufragar en parte los diferentes gastos que tiene el trabajador en su vida cotidiana.

### 3.3.1 SEGUROS DEL REGIMEN OBLIGATORIO Y LA PREVISION SOCIAL.

Dentro de la Ley del Seguro Social existen dos tipos de regímenes: el voluntario y el obligatorio. Para efecto de nuestro estudio nos enfocaremos principalmente al régimen obligatorio, ya que comprende varios tipos de seguros, siendo el más importante en la sociedad.

El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- Riesgos de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte
- Guarderías para hijos de asegurados.

El régimen obligatorio, como su nombre lo indica se debe otorgar a todas aquellas personas que sean sujetos a un trabajo personal subordinado, con la finalidad de ofrecer los diferentes servicios o seguros que se anunciaron anteriormente.

Los planes de previsión social comprenden prestaciones iguales a las que presta el Seguro Social, pero estas son

independientes entre si, ya que para establecer los planes de previsión social existen algunas prestaciones obligatorias, pero la mayoría de estas son otorgadas por iniciativa propia del patron pretendiendo con esto motivar y armonizar a su personal; al contrario el Seguro Social debe otorgarse obligatoriamente a todas personas que tengan una relacion de trabajo.

Para que los planes de prevision social vengan a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sean deducibles para el patron, estos deben de aplicarse considerando los limites que marca la Ley del I.S.R. y además se debe de asegurar que estas prestaciones no se integren en el salario base de cotizacion para efectos del seguro social, ya que ocasionaria que se elevara el costo de las cuotas obrero patronales. Teniendo cuotas del Seguro Social muy elevadas esto perjudicaria al patron y en parte al trabajador, ya que para el patron seria un costo adicional, por lo tanto no podria ofrecer otro tipo de prestaciones a sus empleados debido al financiamiento tan alto que tendria. Por otro lado, al trabajador esto le perjudicaria porque no se le darian otro tipo de prestaciones o beneficios diferentes a los que otorga el Seguro Social, por lo que su sueldo se vera deteriorado asi como su poder adquisitivo.



Por último, la diferencia fundamental entre el régimen obligatorio y la previsión social, radica en que la primera es inevitable y la segunda es opcional, por eso para que de alguna manera el trabajador se pueda ver beneficiado por ambas partes, es necesario que se haga una planeación adecuada al momento de establecer estas prestaciones, considerando también el costo que podrá ocasionarle al patrón ya que si fuesen altas, perjudicaría tanto a los empleados como a los mismos empresarios; y por el contrario si estos planes se hacen de acuerdo a nuestras leyes y reglamentos sería de gran ayuda para el trabajador ya que aprovecharía más su salario.

### 3.3.2 LA PREVISION SOCIAL Y SU EFECTO A LAS CUOTAS DE APORTACION DEL SEGURO SOCIAL.

Las cuotas de aportación para el Seguro Social se calculan con base en el salario diario integrado, en el cual el patrón paga una cuota, así como el trabajador paga otra, en salarios mínimos no están obligados al pago de estas aportaciones, ya que el patrón se encarga de cubrir las en su totalidad de acuerdo a la Ley del Seguro Social.

Para dar un panorama más claro acerca del salario base de cotización, se transcribirá el artículo de la Ley del

Seguro Social que rige o enuncia la manera en que este integrado este salario.

"Art. 32 Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta, 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 caracter sindical.

III Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro.

IV Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.

V La alimentación y la habitación, cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representan cada una de ellas, como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario que rijan en el Distrito Federal.

VI Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% 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 10% del salario base de cotización.

VIII Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregas 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 Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

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.

Como se menciona en el artículo anterior, se consideran para efectos de integración del salario, por lo general cualquier concepto que se pague al trabajador por

sus servicios, es decir que sea en efectivo o en especie: las prestaciones de previsión social al no tener un carácter remunerativo, sino que como ya se explico anteriormente el fin que persigue es el de proporcionar una mayor nivel de seguridad, cultura, de desarrollo físico y de salud, etc. Por lo tanto, como las prestaciones de previsión social no tienen ese carácter, no se deben considerar como un concepto que integre el salario para efectos de las aportaciones del Seguro Social: además el salario base de cotización se puede ver incrementado si se le proporcionan los alimentos y la habitación gratuitamente al trabajador en un 25% en caso de la alimentación solamente o en un 50% si se le proporcionan ambas prestaciones. Cuando la alimentación y la habitación no se entreguen en forma onerosa, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%.

Concluyendo, las prestaciones de previsión social al no integrarse al salario base de cotización, ocasionan que las cuotas de aportación sean más bajas, beneficiando así la economía del patron: y además de que los trabajadores cuentan con más prestaciones que le ayuden a vivir más desahogadamente. Por el contrario al otorgar prestaciones o crear planes de previsión social sin los requisitos necesarios que marca la Lev. estas pueden integrarse al salario, y esto vendria a elevar las cuotas de aportación

que por consiguiente afectaría o se verían deteriorados los ingresos del patron, al igual que los del trabajador. Asimismo, si se tiene una correcta planeacion y organizacion tanto de los planes de prevision social y los conceptos que integran el salario, esto beneficiaria completamente a la relacion obrero-patronal.

### 3.4 LA PREVISION SOCIAL Y LA LEY DEL INFONAVIT.

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, fue creado pensando en la necesidad por parte de la clase trabajadora en tener o poder adquirir una habitacion comoda, higienica, segura, etc..

Este organismo tiene como finalidad el financiar las casas para los trabajadores, otorgandose las a un bajo costo y con facilidades que permitan a estos poder pagar comodamente, sin afectar el poder adquisitivo de su salario.

Las aportaciones al INFONAVIT son consideradas como prestaciones de prevision social, ya que tienen como principal objetivo satisfacer necesidades que tiene el trabajador, asi como el de incrementar el nivel de vida de estos y sus familiares. Por lo tanto existe una gran relacion entre el INFONAVIT y la prevision social.

La Ley que rige a este fondo es similar a la del Seguro Social, ya que se manejan las mismas normas y tienen

las mismas características: por consiguiente, sino se tiene una correcta implantación de los planes de previsión social, tienden a incrementar el salario base de cotización que como su nombre lo indica es la base para el cálculo de las aportaciones al INFONAVIT y esto traería consecuencias como las mencionadas en capítulos anteriores.

### 3.4.1 LA PREVISION SOCIAL Y SU EFECTO A LAS CUOTAS DE APORTACION AL INFONAVIT.

La finalidad de las aportaciones al INFONAVIT es primeramente, constituir depósitos en favor de cada uno de los trabajadores, lo que da nacimiento a un derecho de crédito personal, equivalente a la cantidad periódica que corresponda al 5% del salario diario integrado que perciba en la empresa. Y en segundo término, el conjunto de las aportaciones servirá para establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a los trabajadores crédito barato y suficiente, destinado a la adquisición, ampliación o reparación de las habitaciones, así como para el pago de pasivos por ese mismo concepto.

El trabajador al momento de ir pagando el crédito que se le otorgó, éste debe de ser cubierto en un 20% y 1% para mantenimiento, sobre el salario base de cotización.

Dentro de los planes de previsión social, existe la prestación de ayuda para adquisición de casa, la cual

consiste en otorgar una vivienda cómoda e higiénica. esta prestación fue creada debido al problema habitacional que aun prevalece en nuestro país. Para las empresas la prestación mencionada, consiste en un gasto completamente deducible, ya que se está cumpliendo no solo una obligación laboral sino un mandato constitucional.

Para la integración del salario que es la base para el cálculo de la aportación o cuota al INFONAVIT, se hace necesario la comprensión y el entendimiento del artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, que nos menciona:

"Artículo 143 Para efectos de integración del salario, este se realiza con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.

b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.

c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.

d) La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.

e) Los premios por asistencia; y

f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo.

g) Las cuotas al I.M.S.S. a cargo del trabajador que cubran las empresas."

Como ya se mencionó en el artículo anterior, la integración del salario se hace básicamente por los pagos hechos en efectivo o cualquier otra cantidad que se le entregue al trabajador por sus servicios e incluso prestaciones en especie.

No obstante lo anterior, existen disposiciones específicas para algunas prestaciones en particular, las cuales al no cumplir con los requisitos enunciados se integrarían al salario base de cotización para efectos de las aportaciones del INFONAVIT, entre estas se encuentran:



- Fondo de Ahorro. En los siguientes casos se considera que el fondo de ahorro si se integra al salario cuando:

a) Solo aporta el patron. y

b) Cuando los trabajadores aporten menos que el patron. considerándose estas aportaciones en periodos semanales o mensuales.

- Alimentación. Se integrará solo cuando se proporcione gratuitamente; y si solo se le da uno o dos alimentos se verá incrementado el salario en un 9.33% por cada alimento.

- Despensas. Solo si se proporcionan gratuitamente.

- Habitación. Si se proporciona gratuitamente. se vera incrementado en un 25%.

Al considerar la ayuda o financiamiento para adquisicion de casa habitación. esta se considerara como prevision social. ademas esta cantidad o gasto no se integrara al salario base de cotización. por lo que las cuotas de aportacion al INFONAVIT serian más bajas y beneficiarian al trabajador y al patron.

Finalmente. las aportaciones al INFONAVIT se verán incrementadas por la integracion que se le haga al salario diario integrado. por consiguiente es necesario la correcta aplicacion de la prestacion para la adquisicion de vivienda ya que forma parte del plan de prevision social; y esto

puede ocasionar que se cuente o se realicen cuotas de aportación más o menos accesibles para el patron, además como se ha venido explicando, el beneficio es que el patron pague lo razonable y así puede otorgar otro tipo de prestaciones que ayuden a los trabajadores y que sean deducibles para él.

## APLICACION PRACTICA DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL, SU REGISTRO CONTABLE Y SU PRESENTACION Y CONTROL EN LA INFORMACION FINANCIERA.

## 4.1. CONCEPTO PLAN DE PREVISION SOCIAL

En forma relativamente reciente, ha surgido la necesidad de otorgar prestaciones de prevision social mediante un plan en el que se toman en cuenta diversas opciones para que cada uno de los trabajadores elijan las prestaciones y a que nivel las desean tomar; en este tema se observarán las características más relevantes del mencionado plan de prevision social.

Basicamente la funcion del plan, es un agrupamiento de las distintas prestaciones de prevision social para efecto de que el trabajador pueda elegir de todas estas, las que mayormente necesiten o crea que son más benéficas para él, todo esto viene a representar una gran ventaja para los trabajadores y su familia en relación con el conjunto de prestaciones fijas tradicionales, teniendo además una gran ventaja de que un trabajador pueda elegir en un periodo ciertas prestaciones, y cambiarlas en otro periodo dependiendo de las necesidades y beneficios que otorgan cada una de estas.

Como se menciona anteriormente, representa una gran ventaja, sobre todo en el caso de prestaciones que estan condicionadas a ciertos eventos, como aquellos que se otorgan a los hijos de los trabajadores, se puede dar el caso de que no tengan, entonces el trabajador puede cambiarlas en los mismos porcentajes por otros que si puedan aprovechar o gozar, lo que otorga una gran flexibilidad a estas prestaciones.

Por lo regular para otorgar la prevision social mediante este plan, se considera un porcentaje fijo igual para todos los trabajadores, en funcion a su salario o cuota diaria, y ellos pueden disponer de cualquiera de las prestaciones hasta por el monto equivalente al porcentaje de su salario que se hubiera fijado.

Normalmente estas prestaciones se otorgan con base al procedimiento de reembolso de los gastos considerados en el plan, realizados por los trabajadores.

La mecánica operativa de este plan consiste en recabar mensualmente los comprobantes de los gastos efectuados, por los conceptos incluidos en el plan y posteriormente se pasan a revisión para asegurarse de que cumplan con los requisitos fiscales y se puedan considerar como deducibles para efectuar el reembolso.

El trabajador junto con los comprobantes deberá presentar un informe de los gastos efectuados para pedir su

reembolso solamente por la cantidad establecida de acuerdo a su salario.

Las distintas prestaciones que conforman el plan se limitan en funcion topes establecidos con base en porcentajes, o cantidades fijas maximas, con la finalidad de evitar que el total del importe de estas prestaciones se otorguen por un solo concepto.

Finalmente como cualquier otro plan de prevision social este debe de contar con todos los requisitos necesarios que marca la Ley del Impuesto Sobre la Renta para su deducibilidad, tambien es importante senalar que este tipo de planes viene ha incrementar los costos y gastos de la empresa.

#### 4.1.1 REQUISITOS REGLAMENTARIOS PARA LOS PLANES

Los planes de prevision social deben de cumplir con ciertos requisitos o caracteristicas, para su deducibilidad y el mejor aprovechamiento dentro de la empresa y asi obtener un mayor beneficio por parte de los trabajadores. Dentro del R.I.S.R. existen varios articulos que nos mencionan acerca de los requisitos que deben cumplir los planes en su estructuracion.

A continuación se transcribieran los artículos que marca el Reglamento en forma general, para la deducibilidad de las planas de previsión social.

"R.I.S.R. Artículo 19 Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de la Ley, satisfarán los siguientes requisitos:

I. Que se otorguen en forma general.

II. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos de que se trate de dos:

A) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán tener beneficios diferentes para unos y otros.

B) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes.

C) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe de ser concordante con la del beneficio y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.

D) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.

III. Que tratándose de planes de seguro de vida sólo se asegure a los trabajadores".

De acuerdo al artículo anterior, se menciona la situación en las cuales, la previsión social que se otorgue a los trabajadores podrá ser sobre distintas bases.

Además divide a los trabajadores en dos grupos: trabajadores de confianza y los demás trabajadores, y menciona que las prestaciones de previsión social podrán ser diferentes para ambos.

Estas prestaciones se otorgarán de acuerdo al riesgo o naturaleza del trabajo que desarrolla cada uno de los trabajadores; esto permite que puedan ser distintas entre los empleados.

Finalmente cuando alguna persona labore en establecimientos ubicados en el extranjero, a éste se le otorgarán las prestaciones de previsión social en acorde a las condiciones de trabajo operantes en ese país.

#### 4.1.2. PLANES CON BENEFICIOS DIFERENTES

Dentro del establecimiento de los planes, estos pueden hacerse sobre bases y beneficios diferentes, ya que en la actualidad se manejan dos tipos de trabajadores: los de confianza y los sindicalizados; por lo tanto se puede decir que tienen necesidades diferentes, además de que se rigen por normas específicas en sus relaciones de trabajo.

Asimismo, estos planes pueden ser sobre diferentes bases, ya que en una empresa pueden laborar trabajadores de

distintos sindicatos, por lo tanto las prestaciones que se le otorguen pueden ser diversas, debido a estas disposiciones.

Otra de las características por las que se pueden otorgar prestaciones que tengan beneficios diferentes, es la naturaleza del trabajo a que están sometidos los trabajadores, ya que existen algunos con mayores riesgos que otros; por consiguiente las prestaciones tienden a cambiar para este tipo de empleados.

Finalmente se marca la posibilidad de que las prestaciones de previsión social sean distintas para aquellas personas que laboren en territorio extranjero, ya que estas se otorgan acorde a las condiciones operantes en el extranjero.

El Artículo 20 de la L.I.S.R. regula la deducibilidad de las partidas de previsión social cuando estas sean aplicada sobre bases distintas, además establece reglas adicionales para la deducibilidad de previsión social específica.

"Artículo 20. Para la deducibilidad de los gastos de previsión social a que se refiere al Artículo anterior, se observará lo siguiente:

I. Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que corresponda a empleados de



confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, solo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible. La limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente tratándose de los casos a que se refiere el artículo 19 fracción II incisos C) y D) de este reglamento. No se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.

II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorgan a los demás trabajadores conformes a dichos planes, considerados con lo que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar, en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo periodo, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. los sueldos a

que se refiere la fracción serán calculados a base de salario cuota diaria.

III Cuando el plan contengan aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elipegibles.

IV. Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio".

Como se mencionó en el artículo anterior, únicamente se limita a la deducción de partidas de previsión social que se otorguen a los trabajadores de confianza, estas deben de ser mayores para los empleados de salarios superiores, o sea, estas se deben de aplicar al salario que obtienen.

Además para que la previsión social pueda ser deducible tanto para los trabajadores de confianza, como para los trabajadores sindicalizados, es necesario que el porcentaje que marca la fracción II del Artículo 20, sea mayor el de los trabajadores sindicalizados que el de los trabajadores de confianza o igual. Y si existe alguna diferencia entre los porcentajes donde sea mayor el de los empleados de confianza, estos se deben aplicar al sueldo de

los trabajadores de confianza y el resultado sería la parte no deducible.

Finalmente se menciona que los planes de prevision social deben constar por escrito, indicando fecha de inicio y comunicarselo al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

C A S O

P R A C T I C O

## A N T E C E D E N T E S

La empresa "La Comercial" S.A. de C.V., cuyo giro principal es la compra-venta de muebles y artículos para el hogar inicio sus operaciones en el año de 1985, contando con un local comercial y dos empleados, uno de mostrador y otro repartiendo mercancía.

La mercancía ofrecida para este tiempo, constaba principalmente de estufas, licuadoras, planchas, refrigeradores, etc., entre otros que demanda la región.

El Capital Inicial invertido fue relativamente poco, por no contar con suficientes activos para respaldar un financiamiento; por tanto las utilidades obtenidas en los primeros cuatro años apenas alcanzaban un 8% de la inversión total.

Para 1989 las ventas incrementaron considerablemente, obteniéndose resultados muy favorables; el movimiento de la mercancía fue constante influyendo el crédito otorgado tanto por la mueblería, como aquel que obtenían los compradores a través de otro tipo de crédito. En este entonces, la empresa ya contaba con cuatro empleados que apenas podían cubrir las necesidades de la misma: recepción, almacenaje, ventas y entrega a clientes.

A medida que la población fue aumentando en la región, la demanda de artículos para el hogar creció de forma proporcionada; creando más movimientos en esta empresa.

mismos que originaron necesidades de organización y control, tanto de la mercancía como del personal.

Después de nueve años de labores, la empresa cuenta con una estructura organizacional bien definida, gracias al empeño realizado por los responsables de la misma, además del personal que se ha venido dirigiendo con armonía y responsabilidad sobre cada una de sus actividades.

Enfocándonos al personal, al inicio de esta empresa, los sueldos se consideraban muy modestos acorde al tamaño de la mueblería y de sus pocos movimientos; a medida que las actividades fueron incrementándose, también las remuneraciones lo hicieron; la idea principal con relación a los empleados por parte de la administración siempre ha sido que su personal se encuentre satisfecho con su sueldo y prestaciones, ya que esto motiva al personal a realizar o desarrollar más su potencial en beneficio de la empresa.

En este año se pretende incrementar los sueldos o establecer un plan de previsión social, lo que sea más conveniente para el trabajador así como para el patrón, todo esto a través de una comparación, considerando los requisitos indispensables para cada una de las opciones.

Para efecto de este tema se presenta un ejemplo numérico, en el cual se muestran dos opciones, con la finalidad de comparar y analizar la más conveniente tanto para el trabajador como para el patrón.

LA COMERCIAL, S.A. DE C.V.

DATOS DEL PERSONAL

TRABAJADOR	FECHA DE INGRESO	SALARIO DIARIO	FACTOR INTEGRACION	SALARIO INTEGRADO	SALARIO MENSUAL	AGUINALDO	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL
A	1/1/85	135.53	1.0507	142.40	4.120	2.032.95	14 días	474.06
B	1/1/85	125.00	1.0507	131.34	3.800	1.875.00	14 días	437.50
C	1/8/88	98.68	1.0507	103.68	3.000	1.480.20	12 días	296.04
D	8/4/89	59.21	1.0493	62.13	1.800	888.15	12 días	177.63
E	5/9/91	27.96	1.0479	29.30	850	419.40	10 días	89.90
F	3/1/92	26.31	1.0466	27.54	800	394.65	8 días	52.62

NOTAS:

- El mes será de 30.4 días.
- El aguinaldo es de 15 días.
- Prima vacacional es igual al 25%.
- Riesgo de Trabajo es igual a 2.5984%

DETERMINACION DE LA PROPORCION APLICABLE AL SUBSIDIO PARA EL EJERCICIO 1994.

$$\begin{aligned}
 \text{PROPORCION SUBSIDIO} &= \frac{\text{Monto total de los pagos que sirva de base para determinar el ISR}}{\text{Total de erogaciones efectuadas en el ejercicio inmediato anterior}} \\
 &= \frac{48325}{64730} = 0.7465 = 0.75
 \end{aligned}$$

$$\text{PROPORCION DEL SUBSIDIO ACREDITABLE} = 1 - 0.75 = 0.25 \times 2 = 0.50$$

=====

LA COMERCIAL, S.A. DE C.V.

DETERMINACION DEL ISR, IMSS E INFONAVIT DEL MES DE ENERO DE 1994.

T R A B A J A D O R E S

CONCEPTO	A	B	C	D	E	F
INGRESOS MENSUALES	4,120.00	3,800.00	3,000.00	1,800.00	850.00	800.00
LIMITE INFERIOR	2,512.72	2,512.72	2,512.72	1,027.33	121.05	121.05
EXCEDENTE S/LIM.INF.	1,607.28	1,287.28	487.28	772.67	728.95	678.95
% S/EXC. LIM.INF.	33%	33%	33%	17%	10%	10%
IMPUESTO MARGINAL	530.40	424.80	160.80	131.35	72.90	67.90
CUOTA FIJA	432.35	432.35	432.35	94.26	3.64	3.64
I.S.R.	962.75	857.15	593.15	225.61	76.54	71.54
SUBSIDIO ACREDITABLE	214.16	193.04	140.24	56.41	19.14	17.89
CREDITO SALARIO MEN.	43.38	43.38	43.38	43.38	68.87	68.87
ISR RETENER	705.21	620.73	409.53	125.82		
DIFERENCIA X ENTREG.					11.47	15.22

DETERMINACION DEL SUBSIDIO ACREDITABLE.

CUOTA FIJA	216.16	216.16	216.16	47.13	1.82	1.82
% SUB. S/IMPTO.MARG.	212.16	169.92	64.32	65.68	36.45	33.95
SUBSIDIO TOTAL	428.32	386.08	280.48	112.81	38.27	35.77
PROPORCION ACRED.	50%	50%	50%	50%	50%	50%
SUBSIDIO ACREDITABLE	214.16	193.04	140.24	56.41	19.14	17.89



## LA COMERCIAL, S.A. DE C.V.

## CALCULO DE IMSS E INFONAVIT DEL MES DE ENERO DE 1994.

TRABAJADOR	SALARIO MENSUAL INTEGRADO	% CUOTA PATRON	TOTAL PATRON	% CUOTA TRABAJADOR	TOTAL TRABAJADOR	S.A.R.	INFONAVIT
A	4.328.88	18.0184	779.99	5.150	222.94	86.58	216.44
B	3.992.66	18.0184	719.41	5.150	205.62	79.85	199.63
C	3.152.10	18.0184	567.96	5.150	162.33	63.04	157.61
D	1.888.74	18.0184	340.32	5.150	97.27	37.77	94.44
E	890.72	18.0184	160.49	5.150	45.87	17.81	44.54
F	837.28	18.0184	150.86	5.150	43.12	16.75	41.86

LA COMERCIAL, S.A. DE C.V.

DETERMINACION DEL INCREMENTO SALARIAL.

TRABAJADOR	SALARIO MENSUAL NORMAL	INCREMENTO	SALARIO ACTUAL	FACTOR INTEGRACION	SALARIO INTEGRADO
A	4,120.00	22%	5,026.40	1.0507	5,281.24
B	3,800.00	22%	4,636.00	1.0507	4,871.05
C	3,000.00	22%	3,660.00	1.0507	3,845.56
D	1,800.00	22%	2,196.00	1.0493	2,304.26
E	850.00	22%	1,037.00	1.0479	1,086.67
F	800.00	22%	976.00	1.0466	1,021.48

DETERMINACION DEL ISR, IMSS E INFONAVIT DEL MES DE ENERO DE 1994, CONSIDERANDO UN INCREMENTO DEL 22% EN EL SALARIO.

T R A B A J A D O R E S

CONCEPTO	A	B	C	D	E	F
INGRESOS MENSUALES	5,026.40	4,636.00	3,660.00	2,196.00	1,037.00	976.00
LIMITE INFERIOR	2,512.72	2,512.72	2,512.72	2,098.72	1,027.33	121.05
EXCEDENTE S/LIM.INF.	2,513.68	2,123.28	1,147.28	97.28	9.67	854.95
% S/EXC. LIM.INF.	33%	33%	33%	32%	17%	10%
IMPUESTO MARGINAL	829.51	700.68	378.60	31.13	1.64	85.50
CUOTA FIJA	432.35	432.35	432.35	299.86	94.26	3.64
I.S.R.	1,261.86	1,133.03	810.95	330.99	95.90	89.14
SUBSIDIO ACREDITABLE	273.98	248.22	183.80	82.75	23.98	22.29
CREDITO SALARIO MEN.	43.38	43.38	43.38	43.38	58.56	58.56
ISR RETENER	944.50	841.43	583.77	204.86	13.36	8.29

DETERMINACION DEL SUBSIDIO ACREDITABLE.

CUOTA FIJA	216.16	216.16	216.16	149.93	47.13	1.82
% SUB. S/IMPTO.MARG.	331.80	280.27	151.44	15.57	0.82	42.75
-----						
SUBSIDIO TOTAL	547.96	496.43	367.60	165.50	47.95	44.57
PROPORCION ACRED.	50%	50%	50%	50%	50%	50%
-----						
SUBSIDIO ACREDITABLE	273.98	248.22	183.80	82.75	23.98	22.29
=====						

CALCULO DE IMSS E INFONAVIT DEL MES DE ENERO DE 1994  
CONSIDERANDO EL INCREMENTO SALARIAL DEL 22%.

TRABAJADOR	SALARIO MENSUAL INTEGRADO	% CUOTA PATRON	TOTAL PATRON	% CUOTA TRABAJADOR	TOTAL TRABAJADOR	S.A.R.	INFONAVIT
A	5.281.24	18.0184	898.12	5.150	252.89	105.62	264.06
B	4.871.05	18.0184	847.47	5.150	240.07	97.42	243.55
C	3.845.50	18.0184	692.91	5.150	198.05	76.91	192.28
D	2.304.20	18.0184	415.19	5.150	118.67	46.08	115.21
E	1.086.67	18.0184	195.80	5.150	55.96	21.73	54.33
F	1.021.48	18.0184	184.05	5.150	52.61	20.43	51.07

**N O T A :** Como el limite para IVCM es de 10 salarios minimos; y el trabajador A y B pasan este limite, se hará el calculo por separado.

TRABAJADOR	A	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA Y MUERTE
PATRON		5281.24 X 8.750% = 462.11	4338.08 X 5.670% = 245.97
TRABAJADOR		5281.24 X 3.125% = 165.04	4338.08 X 2.025% = 87.85
		RIESGO DE TRABAJO	GUARDERIAS
PATRON		5281.24 X 2.5984% = 137.23	5281.24 X 1.00% = 52.81
TOTAL PATRON		898.12	
TOTAL TRABAJADOR		252.88	
TRABAJADOR	B	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA Y MUERTE
PATRON		4871.05 X 8.750% = 426.22	4338.08 X 5.670% = 245.97
TRABAJADOR		4871.05 X 3.125% = 152.22	4338.08 X 2.025% = 87.85
		RIESGO DE TRABAJO	GUARDERIAS
PATRON		4871.05 X 2.5984% = 126.57	4871.05 X 1.00% = 48.71
TOTAL PATRON		847.47	
TOTAL TRABAJADOR		240.07	

LA COMERCIAL, S.A. DE C.V.

PLAN DE PREVISION SOCIAL

A) FONDO DE AHORRO	= SALARIO MENSUAL X 10%
B) DESPENSAS	= N\$ 125.00
C) BECAS ESCOLARES	= N\$ 150.00
D) AYUDA PARA TRANSPORTE	= N\$ 90.00

T R A B A J A D O R E S

CONCEPTO	A	B	C	D	E	F
FONDO DE AHORRO	412.00	380.00	300.00	180.00	85.00	80.00
DESPENSAS	125.00	125.00	125.00	125.00	125.00	125.00
BECAS ESCOLARES	150.00	150.00	150.00	150.00	150.00	150.00
AYUDA P/TRANSPORTE	90.00	90.00	90.00	90.00	90.00	90.00
<b>T O T A L</b>	<b>777.00</b>	<b>745.00</b>	<b>665.00</b>	<b>545.00</b>	<b>450.00</b>	<b>445.00</b>
EXENCION	391.86	391.86	391.86	545.00	450.00	445.00
<b>PREVISION SOCIAL GRAVADA</b>	<b>385.14</b>	<b>353.14</b>	<b>273.14</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>

**N O T A :** La exención es con base al artículo 80 fracción II del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

LA COMERCIAL, S.A. DE C.V.

DETERMINACION DEL ISR, IMSS E INFONAVIT DEL MES DE ENERO DE 1994.

T R A B A J A D O R E S

CONCEPTO	A	B	C	D	E	F
PREVISION SOCIAL	777.00	745.00	665.00	545.00	450.00	445.00
PREV. SOC. EXENTA	391.86	391.86	391.86	545.00	450.00	445.00
FREV. SOC. GRAVADA	385.14	353.14	273.14	0.00	0.00	0.00
INGRESOS MENSUALES	4,120.00	3,800.00	3,000.00	1,800.00	850.00	800.00
BASE PARA IMPUESTO	4,505.14	4,153.14	3,273.14	1,800.00	850.00	800.00
LIMITE INFERIOR	2,512.72	2,512.72	2,512.72	1,027.33	121.05	121.05
EXCEDENTE S/LIM.INF.	1,992.42	1,640.42	760.42	772.67	728.95	678.95
% S/EXC. LIM.INF.	33%	33%	33%	17%	10%	10%
IMPUESTO MARGINAL	657.50	541.34	250.94	131.35	72.90	67.90
CUOTA FIJA	432.35	432.35	432.35	94.26	3.64	3.64
I.S.P.	1,089.85	973.69	683.29	225.61	76.54	71.54
SUBSIDIO ACREDITABLE	239.58	216.35	158.27	56.41	19.14	17.89
CREDITO SALARIO MEN.	43.38	43.38	43.38	43.38	68.87	68.87
ISR RETENER	806.89	713.96	481.64	125.82		
DIFERENCIA X ENTREG.					11.47	15.22

DETERMINACION DEL SUBSIDIO ACREDITABLE.

CUOTA FIJA	216.16	216.16	216.16	47.13	1.82	1.82
% SUB. S/IMPTO.MARG.	263.00	216.54	100.38	65.68	36.45	33.95
-----						
SUBSIDIO TOTAL	479.16	432.70	316.54	112.81	38.27	35.77
PROPORCION ACRED.	50%	50%	50%	50%	50%	50%
-----						
SUBSIDIO ACREDITABLE	239.58	216.35	158.27	56.41	19.14	17.89
=====						

LA COMERCIAL. S.A. DE C.V.

COMPARACION ENTRE LA IMPLANTACION DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL  
Y EL INCREMENTO EN LA MISMA PROPORCION DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES.  
RESPECTO A LAS CONTRIBUCIONES A PAGAR.

TRABAJADOR	SALARIO NORMAL MAS PREVISION SOCIAL					SALARIO NORMAL MAS 22% DE AUMENTO						
	SALARIO MENSUAL	I.S.R. Cant.entr.	IMSS PATRON	IMSS TRABAJADOR	INFONAVIT TOTAL	SALARIO MENSUAL	I.S.R.	IMSS PATRON	IMSS TRABAJADOR	INFONAVIT TOTAL		
A	4.120.00	606.89	866.57	222.94	716.44	2.112.84	5.026.40	944.50	1.003.74	252.89	264.06	2.465.19
B	3.000.00	713.96	799.26	205.62	199.63	1.918.47	4.636.00	841.43	944.89	240.07	243.55	2.269.94
C	3.000.00	481.64	631.00	162.33	157.61	1.432.58	3.660.00	583.77	769.82	198.05	192.28	1.743.92
D	1.800.00	125.82	378.09	97.27	94.44	695.62	2.196.00	284.86	461.28	118.67	115.21	900.02
E	850.00	(11.47)	178.30	45.87	44.54	257.24	1.037.00	13.36	217.53	55.96	54.33	341.18
F	800.00	(15.22)	167.61	43.12	43.12	238.63	976.00	8.29	204.48	52.61	51.07	316.45



Después de analizar el cuadro anterior, podemos mencionar cual de estas opciones otorga mas ventajas para los trabajadores y los patrones; ya que como se muestra, el contar con un Plan de Prevision Social, beneficia tanto a los trabajadores de bajo salario como aquellos que ganen un poco mas. A los primeros les permite contar con mas prestaciones que ayuden a subsistir desahogadamente en su vida diaria, ademas de que aprovechan en un gran porcentaje su sueldo íntegro. Y a los segundos disminuyen considerablemente las contribuciones a pagar, ya que el establecer un plan adecuadamente este permite el aprovechamiento de las diferentes prestaciones así como la disminución de los impuestos que se causen.

Si en lugar de otorgar un Plan de Prevision Social, se incrementa el salario en un misma proporcion, las ventajas disminuyen ya que tambien se incrementan los impuestos y esto vendria a perjudicar la economia de los trabajadores y patrones. Considerando el aumento de los impuestos de un 15% al 25% esto perjudica el poder adquisitivo de los trabajadores y afecta financieramente al patrón.

Concluyendo podemos agregar que las prestaciones de prevision social mientras sean establecidas adecuadamente: esto es con todos los requisitos fiscales, son de gran ayuda para los trabajadores y su familia ya que les permite realizar otras actividades sin verse limitados por la falta

de recursos. Respecto a los patrones disminuyen los pagos de contribuciones y es más económico retribuir al personal de su empresa.

#### 4.2. PLAN DE PREVISION SOCIAL

En temas anteriores se hizo un análisis acerca de como se integra un plan de prevision social, cuales beneficios otorga, sus requisitos legales y su fin principal. Por lo tanto ahora se realizará el diseño de un plan en una empresa comercial.

#### MODELO DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL

##### ANTECEDENTES

Esta empresa, consciente de la difícil situación por la que atraviesa el país, cuyas repercusiones afectan directa y mayormente a los trabajadores, ha realizado un estudio tendiente a determinar la posibilidad y el procedimiento que permita de alguna forma disminuir el problema que por tal motivo afrontan todos los empleados y trabajadores de la compañía.

El estudio realizado, dio como resultado de que la forma más sana y adecuada de otorgar beneficios a todos los empleados de la empresa, es mediante la constitución de un plan de previsión social, con aportaciones tanto de la empresa como de los empleados.

Dicho plan una vez aprobado por el Sr. Joaquin Valencia Gómez y en cumplimiento de las disposiciones legales aplicables se hace del conocimiento del personal a quien se dirige en los siguientes términos:

Titulo: Plan de prestaciones de prevision social

- a) Fondo de ahorro.
- b) Despensas a bajo costo.
- c) Becas escolares.
- d) Ayuda para transporte.

Sector aplicable: A todo el personal de la empresa "La Comercial S.A. de C.V."

Por lo que el presente plan deba de considerarse parte integrante de los contratos de trabajo.

#### ESTATUTOS

1.- El plan de prestaciones se implanta para beneficio de los empleados de la empresa "La Comercial S.A. de C.V."

2.- El inicio de operaciones del fondo de ahorro será del mes de Enero de 1994.

3.- Será considerado como fecha de aniversario del fondo de ahorro los dias 01 de Enero de cada año posterior a su constitución.

4.- Terminologia del plan:

#### EMPLEADOS

Se entenderá por empleados a todas las personas que laboran en la empresa.

#### FONDO DE AHORRO

Crear por medio de aportaciones mensuales de los empleados y de la empresa. un fondo de ahorro el cual puede

ser retirado una vez al año o al término de las relaciones laborales.

#### **DESPENSAS A BAJO COSTO**

Por este concepto deberá entenderse comestibles en toda la variedad y de artículos de primera necesidad.

#### **BECAS ESCOLARES**

Esta prestación consiste en ayudar al empleado que decida continuar con sus estudios, en cualquier carrera que elija, así como sus hijos.

#### **AYUDA PARA TRANSPORTE**

Este tipo de gastos consiste en ofrecerle a los empleados una cantidad en proporción del salario mensualmente para que la trabajador sufrague esos gastos.

#### **PARTICIPANTES**

Todos los empleados de la compañía que cumplan con el punto 5 de este documento.

#### **FECHA DE INGRESO AL PLAN**

5.- Tendrán derecho a convertirse en participantes todos aquellos empleados y trabajadores que cumplan con los requisitos:

- I. Ser empleado al servicio de la compañía.
- II. No se consideraran aquellos empleados que presten sus servicios a la compañía, contratos de tiempo

determinado o para los días determinados en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

6.- Quienes cumplan con los requisitos del punto anterior en la fecha efectiva del plan serán considerados en forma inmediata como participantes al firmar su solicitud de ingreso.

7.- El participante dejará de permanecer en el plan cuando él así lo desee o deje de prestar sus servicios a la compañía.

8.- Un empleado dejará de ser considerado como participante del plan cuando deje de prestar sus servicios a la compañía por cualquier razón, excepto en los casos de permisos obtenidos por parte de la compañía, en los que deberá tomar en cuenta lo dispuesto por el punto siguiente:

#### PERMISOS

9.- Se considerará como permiso todo periodo en que un participante deje de prestar sus servicios a la compañía, sin goce de sueldo, y por habérselo concedido bajo regla uniformes aplicables a todos los participantes que se encuentren en situaciones similares. En este caso se suspenderá el plan mientras dure el permiso.

## REINGRESO AL PLAN

10.- El participante que ejerza su derecho de retiro del plan por convenir a sus intereses, podrá reingresar por una vez más debiendo cumplir con los demás requisitos establecidos en el contenido del mismo.

11.- Para los efectos de este plan, la condición de servicio activo de un participante existirá mientras este ligado a una relación de trabajo con la compañía.

## INTERPRETACION DEL SERVICIO ACTIVO

12.- El servicio activo de un participante se considerara interrumpido para los efectos del plan por cualquier ausencia, sin goce de sueldo, a no ser que exista un permiso en los términos de lo señalado en el punto 12.

## SUSPENSION DE LAS PRESTACIONES

13.- Durante el tiempo que permanezca interrumpido el servicio activo del participante se suspenderan las prestaciones del plan, restableciéndose una vez que el participante regrese al servicio activo.

### DE LAS PRESTACIONES

#### Fondo de Ahorro.

Crear por medio de aportaciones mensuales de los empleados y de la empresa, un fondo de ahorro el cual pueda

ser retirado UN A VEZ al año o al termino de las relaciones laborales.

#### Participantes.

Todos los empleados de la compañía que cumplan con el punto 5 de este documento.

#### Fecha de Ingreso al Fondo de Ahorro.

14.- Tendrán derecho a convertirse en participantes: todos aquellos empleados que cumplan con los siguientes requisitos:

I. Ser trabajador al servicio de la compañía.

II.No se consideran aquellos trabajadores que presten sus servicios a la compañía con contratos de tiempo determinado o para una obra determinada en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

15.- Quienes cumplan con los requisitos del punto anterior en la fecha efectiva del Fondo de Ahorro serán considerados en forma inmediata como participantes, al firmar la solicitud de ingreso.

#### Aportaciones al Fondo de Ahorro.

16.- La aportación de la empresa al Fondo de Ahorro será la misma cantidad con la que contribuya el empleado; la cual será del 10% de su sueldo normal ordinario.



Vigencia del Fondo de Ahorro.

17.- La duración del Fondo de Ahorro, será indefinida pudiendo la compañía suspender su aportación cuando así lo considere necesario, dando aviso por escrito a los interesados con 30 días de anticipación.

Modificación al Plan.

18.- Las modificaciones o adiciones que se hagan al presente plan, deberán ser por escrito y se comunicarán en un plazo no mayor de 30 días a partir de su fecha, por lo que desde ahora se conviene en dichas modificaciones o adiciones, formarán parte integral del presente plan.

Administración del Fondo de Ahorro.

19.- La administración del fondo de ahorro, estará a cargo de una comisión mixta de administración, que se integrará por parte iguales por representantes de los trabajadores y de la empresa, formada por:

- A) Presidente.
- B) Tesorero.
- C) Comisario.

20.- Los derechos y responsabilidades de los miembros de la comisión de administración serán los siguientes:

A) Presidente o en su ausencia el tesorero: presidirá las juntas de la comisión y redactará las actas de las mismas.

B) Tesorero o en su ausencia un comisario recibirá y cobrará todas las aportaciones que correspondan al fondo.

21.- Es fecha de aportación inicial al fondo, tanto por parte de la empresa como por parte de los empleados; el mes de Enero de 1994 y las aportaciones posteriores se harán en forma mensual.

22.- La administración del fondo a través del Comité de Préstamos (Presidente y Tesorero) otorgarán estos a los participantes que lo soliciten atendiendo a la capacidad de endeudamiento y de descuento de acuerdo con las disposiciones laborales aplicables y a la disponibilidad de fondos.

23.- Cuando se conceda un nuevo préstamo y el socio tenga alguna cantidad pendiente de pago por préstamo anterior, se consolidará dicha cantidad con la del nuevo préstamo autorizado y se presentará como uno solo, con el fin de distribuir el nuevo total uniformemente entre el tiempo concedido para la liquidación del crédito.

24.- Para el otorgamiento de los préstamos se dispondrá del 100% del saldo acumulado del fondo.

25.- No se pactará interés alguno con los préstamos en cuestión.

26.- La solicitud de préstamos deberá garantizarse por medio de:

UNICO: El patrimonio del participante en el fondo.

27.- Cada uno de los participantes deberá nombrar beneficiarios en caso de fallecimiento.

28.- En caso de disolución, la comisión mixta de administración contará con un plazo equivalente a la recuperación de los préstamos vigentes a la fecha de un acuerdo para reintegrar a cada uno de los participantes los saldos de que disponga hasta la fecha de reintegración dando preferencia a los de mayor antigüedad como participante.

#### Despensas

29.- Para el otorgamiento de esta prestación la compañía seleccionará las tiendas de autoservicio que considere convenientes para administrar la despensa.

30.- La empresa entregará al beneficiario del plan el importe de la despensa a un costo menor del normal mediante cupones que podrán ser canjeados por mercancías en los establecimientos seleccionados de acuerdo al punto 29.

#### Becas

31.- Esta prestación, se otorgará al trabajador y/o a sus hijos mediante el pago de sus colegiaturas exclusivamente, en las instituciones de enseñanza o en los lugares que ésta designe.

32.- Para la adquisición de útiles y uniformes escolares se les proporcionará una cantidad equivalente al 25% de su sueldo normal.

**Ayuda para transporte**

33.- Comprende: combustible, mantenimiento, refacciones, etcétera, mediante el reembolso de estos gastos.

34.- También se podrá proporcionar un porcentaje del 15% al 20% con base al salario mensual.

## CONCLUSIONES

1.- Debido a la aguda crisis por la que atraviesa nuestra sociedad, es de suma importancia aprovechar cada parte de los ingresos en la satisfacción de nuestras necesidades, y esto puede lograrse mediante la implantación de planes o sistemas de prestaciones que ofrezcan a los trabajadores, así como a su familia, la salud y el bienestar económico.

2.- La motivación en las personas es fundamental para el desarrollo y realización de las actividades productivas aplicadas a las diferentes entidades económicas. Esta se puede dar a través de incentivos que hagan sentir importantes a todos aquellos individuos inseguros y con falta de iniciativa en su desenvolvimiento.

3.- Las diferentes prestaciones llevan un fin específico, que es el de influir en las personas para su implantación en todas aquellas empresas que sientan la necesidad de crear una sociedad más justa y con más deseos de sobresalir en su vida económica y cultural.

4.- El establecimiento de los planes de previsión social, si son estructurados mediante el cumplimiento de los requisitos necesarios, son de gran importancia para los patrones y sus trabajadores, ya que se obtienen diversas ventajas, tanto en lo social y económico como en lo

financiero y administrativo. Estos planes son encaminados al otorgamiento y beneficio de la clase trabajadora así como a su deducibilidad en los gastos que realiza el patron.

5.- De acuerdo a la explicación y análisis de las partidas de prevision social con relacion a las leyes que nos rigen, se observo las diferencias entre las empresas que cuentan con estas partidas y las que no, ya que al contar con estas prestaciones se logra una mayor y mejor calidad en la elaboración de bienes y servicios, así como un correcto pago de contribuciones sin afectar financieramente a las empresas y a sus trabajadores.

6.- Con todo lo anterior podemos concluir que conscientes de la situación económica de nuestro país, es muy conveniente implantar un plan de prevision social, el cual puede sanear las finanzas de la empresa al ser las prestaciones deducibles y por otro lado eleva el nivel de vida de los trabajadores, además de que estos se encuentran más a gusto en la actividad que desempeñan dentro de la empresa.

Sugerimos, como ya lo mencionamos, que se asesore con un profesional el cual estudiando la situación económica de la empresa y las características de cada uno de los trabajadores, recomendará el plan más adecuado para todos.

# B I B L I O G R A F I A

## ANALISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

Becerril Arechiga, Alfonso.  
Ediciones Fiscales ISEF 1991.  
México.

## PRONTUARIO FISCAL 1994.

Belmares Sanchez Javier.  
Editorial Ecasa.  
México.

## EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMOS I Y II

De la Cueva, Mario.  
Editorial Porrúa.  
México.

## INTRODUCCION A LA LEGISLACION LABORAL

De la Torre, Francisco.  
Editorial Mc Graw Hill.  
México.

## REGIMEN FISCAL DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

Ledesma V., Luis Carlos.  
Ediciones Fiscales ISEF, S.A.  
México.

## EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO Y LAS APORTACIONES AL REGIMEN DEL SEGURO SOCIAL 1992.

Ricov Saldaña, Agustín G.  
México.

## NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Urbina, Jorge.  
Editorial Porrúa.  
México.

## LEGISLACION.

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

## REVISTAS.

Práctica Fiscal no. 76 y no. 77.  
Prontuario de Actualización Fiscal.  
Horizonte Fiscal No. 5