

872708



UNIVERSIDAD "DON VASCO", A. C. 16  
INCORPORACION No. 8727-08 A LA 24.  
Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela de Administración y Contaduría

"Diseño de un Plan de Previsión Social  
para una Franquicia de Comida Rápida,  
en la ciudad de Uruapan, Mich."

**SEMINARIO DE INVESTIGACION**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN CONTADURIA**

PRESENTA:

*Justicia*  
Claudia L. Cervantes Soto

ASESOR:

L. O. Ismael G. Atilano Diaz



UNIVERSIDAD  
"DON VASCO", A. C.  
TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

URUAPAN, MICHOACAN, ~~1997~~

1997



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 esta 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.

## **Dedico este trabajo**

### **A mis padres:**

Mi eterno agradecimiento por su esfuerzo y confianza su ejemplo y apoyo, su eterna comprensión y sobre todo por permitirme llegar al final de una meta más.

### **A mi hermana y abuelos:**

Por creer siempre en mi y por su ejemplo y apoyo.

### **Al L.C. Ismael Atilano Díaz :**

Mi maestro y asesor por su ejemplo y guía constante.

### **Y sobre todo a Dios**

Por haberme dado la vida y una familia tan maravillosa.

## INDICE

### Introducción

1.-	Franquicias	1
1.1.-	Antecedentes	1
1.2.-	Definiciones de Franquicias	3
1.2.1.-	Definición Legal	3
1.2.2.-	Definición comercial	3
1.3.-	Clasificación de las Franquicias	4
1.3.1.-	Según la actividad a que estén encaminadas	4
1.3.2.-	Dependiendo del Estado de Educación o Desarrollo de la Operación	4
1.4.-	Elementos Fundamentales de las Franquicias	5
1.4.1.-	Derechos de Propiedad Tecnológica	5
1.4.2.-	Sistemas de Operación	5
1.4.3.-	Relación Financiera	5
1.5.-	Marco Jurídico de las Franquicias	5
1.6.-	Marco Fiscal Aplicable a las Franquicias	6
1.6.1.-	Impuestos Directos	6
1.6.2.-	Impuestos Indirectos	9
1.6.3.-	Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	10
1.6.4.-	Aportaciones de Seguridad Social	11
1.7.-	Panorama Actual de las Franquicias	12
2.-	Previsión social	15

2.1.-	Antecedentes de la Previsión Social	15
2.1.1.-	Orígenes	15
2.1.2.-	La Previsión Social en México	17
2.2.-	Definiciones de Previsión Social	18
2.3.-	Objetivo de la Previsión Social	20
2.4.-	Características de la Previsión Social	21
2.5.-	Tipos de prestaciones y su clasificación	21
2.5.1.-	Según su forma	21
2.5.2.-	Según su origen	21
2.6.-	Margen legal aplicable a la Previsión Social	22
2.7.-	Régimen Fiscal Aplicable a la Previsión Social	23
2.7.1.-	Impuesto sobre la Renta	23
2.7.1.1.-	Implicaciones para los patrones	23
2.7.1.2.-	Implicaciones para los trabajadores	28
2.7.1.3.-	Prestaciones con tratamiento especial	30
2.7.1.3.1.-	Despensas	30
2.7.1.3.2.-	Fondos de Ahorro	32
2.7.1.3.3.-	Servicios de Comedor y Comida	33
2.7.1.3.4.-	Renta de casas para los trabajadores	33
2.8.1.-	Seguro Social	35
2.8.1.1.-	Fondos de Ahorro	37
2.8.1.2.-	Alimentación y Habitación	37
2.8.1.3.-	Despensas	38
2.8.1.4.-	Seguro de Vida, Invalidez y Gastos Médicos	39
2.8.1.5.-	Bono o ayuda para transporte	39

2.8.1.6.-	Nueva ley del Seguro Social	40
2.8.2.-	Infonavit	52
2.9.-	Beneficios de las Prestaciones de Previsión social	55
2.9.1.-	A los trabajadores	55
2.9.2.-	A la empresa	56
3.-	Productividad	58
3.1.-	Generalidades	58
3.2.-	Concepto	59
3.3.-	Medición de la Productividad	59
3.4.-	Evaluación de la Productividad	62
3.5.-	Relación entre Productividad y Prestaciones de Previsión Social	63
4.-	Propuesta del Plan de Previsión Social	65
4.1.-	Características de la Empresa sometida a estudio	65
4.2.-	Organigrama de la Empresa	66
4.3.-	Aplicación de cuestionarios a los empleados de la empresa sometida a estudio	68
4.4.-	Determinación de los costos para el patrón y para el trabajador al implementar un plan de previsión social ó un aumento de sueldo en la misma proporción.	70
5.-	Proyecto del plan de Previsión Social	88
	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>94</b>
	<b>ANEXO</b>	
	<b>BIBLIOGRAFIA</b>	

## Introducción

El presente trabajo de investigación pretende demostrar que en la empresa bajo el sistema de franquicias sometida a estudio resulta más conveniente aplicar un plan de Previsión Social que otorgar un aumento del salario cuota diaria. Esta conveniencia radica en dos sentidos, primero para los trabajadores mejorando su nivel de vida, disminuyendo pagos de sus cuotas al seguro Social y segundo para la empresa, ya que además de disminuir las cuotas de Seguro y del Infonavit sus trabajadores estarán más satisfechos, permanecerán más tiempo en la empresa lo que se puede reflejar en un aumento en la productividad.

Este trabajo se divide en 5 capítulos el primero trata sobre el sistema de Franquicias, cómo viene relativamente poco tiempo operando en México, a comparación de otros países, como Alemania y Estados Unidos, este capítulo contiene diversos temas relacionados con las franquicias como los elementos que las integran, su clasificación, el marco jurídico y las obligaciones fiscales que tienen los negocios, así mismo se da una visión general de la situación de las franquicias creada a partir de la crisis de diciembre de 1994.

El segundo capítulo se refiere a la Previsión Social, en el que se ve de manera general el origen de la Previsión Social y su aplicación en México, sus objetivos, los tipos de prestaciones de previsión social más comunes y ya de manera particular el margen legal aplicable a la previsión social y su régimen fiscal, en el que se analizan los requisitos de deducibilidad de este tipo de prestaciones para efectos de ISR y de no integración para efectos del IMSS, SAR e INFONAVIT.

En este mismo capítulo se comentan las principales reformas y los nuevos artículos de la Ley del Seguro Social. En lo que se refiere a las prestaciones de previsión social no hubo reformas, pero es importante comentar la Nueva Ley porque tiene injerencia directa con el tema sometido a estudio.

El tercer capítulo se refiere a la productividad, que es un concepto comúnmente usado pero existe una gran diversidad en su interpretación ya que productividad puede significar diferentes cosas para cada quien, es por esto que se propone un método para poder medirla y cómo mantener una evaluación constante, lo suficientemente simple como para que los trabajadores puedan entenderla y les sirva de motivación para mejorar cada vez más su productividad.

En el capítulo cuarto de esta investigación se presenta un caso práctico, haciendo una comparación entre los costos que implica para el trabajador y para el patrón la aplicación de un plan de previsión social y un aumento de la cuota diaria en la misma proporción. Las prestaciones incluidas en el caso práctico se proponen a partir de un cuestionario que se aplicó a algunos trabajadores de la empresa, para medir las preferencias existente entre una serie de prestaciones mencionadas en este cuestionario. Después del análisis de los costos, en el capítulo 5º y último se propone un proyecto de Plan de Previsión Social que podría implantarse en la empresa franquicia.

Al final de la investigación se dará respuesta a la hipótesis planteada.



## CAPITULO 1. FRANQUICIAS

### 1.- Franquicias

#### 1.1. Antecedentes

El sistema de franquicias es una manera de hacer negocios, o dicho de manera más precisa, una forma de hacer crecer un negocio ya exitoso, en arreglo a un sistema preestablecido de operación y comercialización.

Este sistema se originó en la Edad Media, pero se desarrolló con más fuerza con las cadenas de bares en Europa. Este sistema se hizo necesario al aumentar la población urbana, ya que hubo una mayor demanda de cerveza en las ciudades. Los productores de cerveza tenían problemas para abastecer el mercado cada vez mayor, porque para hacerlo tenían que abrir cientos de bares, lo cual resultaba muy caro. Llegaron a la solución de rentar locales a bajos precios a franquiciados que se comprometían a obtener los suministros de cerveza exclusivamente de esa fábrica. El franquiciado quedaba a merced del fabricante en lo que se refiere al precio y calidad de la cerveza, pero ambos perseguían el mismo objetivo.

También en el siglo pasado este sistema se desarrolló con éxito en Estados Unidos, por ejemplo General Motors, Good Year, etc. (Golden Square Services, 1995:14)

En este siglo, las franquicias han sido un fenómeno mundial, ya que prácticamente en todo el mundo existen negocios bajo este sistema.

Para el año de 1989, existían en Estados Unidos más de 2,000 franquiciadores, con cerca de 509,000 negocios franquiciados, los que abarcaban un 95% de las micro y pequeñas empresas, distribuidas en más de 40 industrias, diferentes, con

mayoría en el sector servicios y proporcionaron empleo a cerca de 7.3 millones de trabajadores.

El sistema de franquicias tuvo mucho éxito al abrirse los mercados en México. Según la Asociación Mexicana de Franquicias, A. C. (AMF), institución que agrupa a la mayoría de las franquicias existentes en el país, había alrededor de 6000 puntos de venta en 160 giros comerciales diferentes en 1993. A principios de ese año, contaba a con 170 socios y calculaba que existían otros 64 franquiciados no inscritos. (Rodríguez, 1994:4)

La AMF estimó para ese año que los sistemas de franquicias vendieron más de 3,000 millones de dólares, lo que representó cerca del 3.2% del PIB nacional y dio empleo a cerca de 82,000 personas. (Mendiola, 1994:30)

A pesar de que este sistema de negocios tiene relativamente pocos años en el país, ha experimentado un enorme crecimiento, según la Internacional Franchise Association (IFA), México ocupa el octavo lugar en el mundo. (Rodríguez, 1994:6)

Al principio las franquicias que llegaron al país provenían en su mayoría de USA. De 1975 a 1990, se generaron pocas franquicias mexicanas, pero de 1991 a 1994, surgieron un gran número de negocios bajo el sistema de franquicias, a tal grado que el 53% de los socios de la AMF representan a negocios mexicanos. (IDEM)

La secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI) informó en 1994 que en los últimos 6 años el número de franquiciantes creció de 42 a 397, logrando 6,000 puntos de venta que dieron empleo a 90,000 personas. Para 1994 había por lo menos 10 empresas mexicanas que buscaban su colocación en el mercado extranjero, (Latinoamérica, Asia y Europa). (IDEM)

## **1.2.- Definiciones de franquicia**

### **1.2.1 Definición legal.**

El capítulo IV de la Ley de Fomento y Protección a la Propiedad Industrial define en su artículo 142 lo que es una franquicia:

"Existirá franquicia, cuando con la licencia de uso de una marca se transmitan conocimientos técnicos o se proporcione asistencia técnica, para que a la persona a quien se le conceda pueda producir o vender bienes o prestar servicios de manera uniforme y con los métodos operativos, comerciales y administrativos establecidos por el titular de la marca, tendientes a mantener la calidad, prestigio e imagen de los productos o servicios a los que esta distingue".

"Quien conceda una franquicia, deberá proporcionar a quien se la pretenda conceder, previamente a la celebración del convenio respectivo, la información relativa sobre el estado que guarda su empresa, en los términos que establezca el reglamento de ésta ley".

Esta definición es muy completa, ya que contiene los elementos esenciales de una franquicia: la licencia de uso de marca y la transmisión de conocimientos técnicos, para que a quien se le concede, pueda producir o vender bienes o servicios de manera uniforme con el titular de la marca.

### **1.2.2- Definición Comercial**

Es un sistema de comercialización o distribución en el que una empresa (franquiciante o franquiciador) le otorga, bajo contrato a un individuo o empresa (franquiciatario o franciado) la licencia para establecer un negocio de una forma preestablecida para usar sus marcas registradas, patentes y/o

cualquier otro derecho de propiedad tecnológica, así como sus experiencias. en un territorio determinado y durante un periodo especificado. (Golden Square Services, 1995:15)

### **1.3.- Clasificación de las franquicias**

#### **1.3.1.- Según la actividad a que estén encaminados**

a) Franquicia de Industria.- Es aquella en la cual el franquiciatario instala y opera una unidad industrial para transformar productos. a quien los franquiciantes se limitan a abastecer de la materia prima y de los insumos concentrados, equipo y maquinaria, así como el "Know how" necesario, además de la autorización para el uso de sus marcas y para la explotación de un territorio específico y exclusivo, como por ejemplo industrias embotelladoras de refrescos.

b) Franquicia de Comercio.- Es aquella en la cual el franquiciado instala y opera un negocio a nivel comercio, en la que el franquiciado comercializa esencialmente productos o servicios, o una mezcla de los dos.

#### **1.3.2.- Dependiendo del Estado de Educación o Desarrollo en la Operación**

a) Franquicia de Producto y Marca Registrada.- Es el arreglo mediante el cual el franquiciante le otorga al franquiciado el uso y explotación de una marca, patente o logotipo comercial, donde no existe un proceso de transferencia tecnológica ni de un soporte operacional, financiero, mercadológico y administrativo continuo. Además generalmente el

franquiciador se constituye en proveedor exclusivo de los productos o servicios que comercializará o distribuirá el franquiciado.

b) Franquicia de Formato de Negocio.- Es un sistema integral para la operación de una franquicia, donde además de la marca, patente o logotipo el franquiciante proporciona al franquiciado un sistema o formato efectivo, consistente y debidamente estructurado para la operación de una empresa (Know how). (Rodríguez, 1994:8)

#### **1.4.- Elementos Fundamentales**

##### **1.4.1.- Derechos de Propiedad Tecnológica**

Son las patentes, marcas, denominaciones comerciales, secretos y paquetes tecnológicos, así como los derechos de autor.

##### **1.4.2.- Sistema de Operación**

Conjunto de conocimientos y servicios que el franquiciante proporciona al franquiciatario, con el fin de lograr la estandarización de los puntos de venta, con lo que se obtiene consistencia y homogénea calidad en los servicios y productos que se ofrecen en dichos negocios.

##### **1.4.3.- Relación financiera**

Se conforma generalmente por tres conceptos:

- La cuota inicial (franchise fee)
- Regalías Periódicas
- Otras cuotas por publicidad conjunta, mercadotecnia, etc.

(IBID:11)

### **1.5.- Marco Jurídico de las Franquicias**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 25 y 28
- Ley federal de Derechos de Autor.
- Código de Comercio
- Ley General de Sociedades Mercantiles
- Ley del Imputesto Sobre la Renta
- Ley de inversión extranjera y su reglamento

### **1.6.- Marco Fiscal Aplicable a las Franquicias**

#### **1.6.1.- Impuestos Directos**

##### **I. Impuesto sobre la Renta**

El impuesto sobre la renta es de naturaleza federal y constituye el impuesto más importante en términos de ingresos para el gobierno por este concepto.

Este impuesto sigue los principios de la residencia y de la fuente de la riqueza para la generación de impuestos, por lo tanto, un impuesto gravable para fines de ISR constituye la residencia en el país, el establecimiento permanente en el mismo y la fuente de riqueza.

Los sujetos de este impuesto son; de acuerdo al artículo 1º de la Ley del ISR:

a) Los residentes en México respecto de todos sus ingresos, cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

Para efectos fiscales, aquellas empresas que tengan su domicilio principal y administración de su negocio en México, se consideran como residentes del país. Las empresas o sociedades mercantiles

deberán incluir en su base de impuestos su ingreso total, sea en efectivo, en servicios o créditos. En términos generales, dichas empresas tienen el derecho de deducir de su ingreso bruto, aquellos gastos estrictamente indispensables para sus operaciones y fondos destinados a la inversión, observando al efecto los porcentajes máximos permitidos por la ley del ISR, dependiendo del tipo de activos de que se trate.

La tasa aplicable de impuestos es del 34% según el artículo 10 de la Ley del ISR la misma requiere la presentación de pagos provisionales y una declaración anual que deberá ser presentada ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

b) Los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente o una base fija en el país, respecto de los ingresos atribuibles a dicho establecimiento permanente o base fija.

Las empresas extranjeras con un establecimiento permanente en el país serán gravadas con base en los ingresos atribuibles a dicho establecimiento.

La Ley del ISR considera que un establecimiento permanente es cualquier lugar de negocios en el cual se llevan a cabo total o parcialmente actividades empresariales. Sin embargo, existen ciertas actividades que por disposiciones legales no se consideran como un establecimiento permanente, aún cuando entren en la definición general.

El ingreso atribuible a un establecimiento permanente o base fija en el país es definido como aquel resultante de la venta de mercancías o

bines inmuebles dentro del territorio mexicano, aún si la venta es realizada directamente por la matriz del establecimiento permanente.

c) Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente o base fija en el país, o cuando teniéndolos, dichos ingresos no sean atribuibles a éstos.

Los residentes en el extranjero están sujetos al pago del ISR en México, si la fuente de riqueza se genera en México. Se presume la existencia de una fuente de riqueza en el país cuando los pagos son recibidos por un residente en México o cuando la entrega de mercancías se efectúa dentro del territorio Nacional.

Las tasas de ISR varían entre el 0% hasta el 34%, dependiendo de los conceptos a los que se aplica el impuesto. El impuesto se calcula, en la mayoría de los casos sobre una base bruta, y se paga mediante procedimientos de retención.

El ingreso de empresas extranjeras derivado de regalías o conceptos similares, pagados por personas físicas o morales mexicanas a licenciantes o franquiciantes no residentes en el país, por concepto de licenciamiento de derecho de propiedad industrial o intelectual, asistencia técnica y Know-How en México se encuentra sujeta al pago de ISR.

Asistencia técnica se define como la prestación de servicios profesionales especializados con base en conocimientos o principios científicos, comerciales o técnicos, tendientes a la obtención de beneficios en el sector empresarial o profesional, siempre que dichos



servicios estén relacionados con un proceso de producción o impliquen una asesoría, consulta o supervisión sobre cuestiones no generalmente conocidas, aún por especialistas en la materia y que los conocimientos sobre los cuales es prestado el servicio, sean producto de la experiencia y no patentables.

Los licenciatarios o franquiciatarios mexicanos se encuentran obligados a retener el ISR en el momento del pago de regalías por patentes, marcas, nombres comerciales y publicidad, a una tasa del 34%.

#### **1.6.2.- Impuestos Indirectos**

##### **1.- Impuestos al Valor Agregado**

La grabación fiscal indirecta reside principalmente en el IVA, que es un impuesto al consumo. Son sujetos de este impuesto todas aquellas personas que realicen las siguientes actividades en el país, independientemente de su nacionalidad (Artículo 1º IVA).

- a) Enajenación de bienes
- b) Prestación de servicios independientes
- c) Otorgamiento del uso o goce temporal de bienes
- d) Importación de bienes o servicios

El IVA es recabado por el contribuyente, directamente de sus clientes y trasladado a la autoridad fiscal. Los contribuyentes pueden compensar el IVA que paguen a sus proveedores de bienes y servicios contra el IVA recabado de sus clientes.

Si durante un determinado periodo el IVA es pagado supera el IVA recabado, el contribuyente tiene un impuesto a su favor.

La tasa general de IVA es del 15%. Ciertas transacciones se encuentran exceptuadas del IVA, y ciertas actividades prioritarias, como las exportaciones enajenación de medicinas de patente y algunos alimentos, son gravados con la denominada "tasa cero".

## **II.- Otros impuestos**

Existen otros impuestos que presentan un impacto relativo menor, tales como:

- a) Impuesto Especial sobre la Producción y Servicios
- b) Impuesto sobre la Adquisición de Bienes Inmuebles
- c) Impuesto sobre Nóminas (sólo aplica en ciertos Estados de la República)
- d) Impuesto al Activo. Este impuesto se aplica a sociedades, entidades sin personalidad jurídica en México, establecimientos permanentes y asociaciones cuando efectúen actividades comerciales y residentes no mexicanos con respecto a inventarios introducidos al país para su transformación. Otras personas distintas de las mencionadas, que permitan el uso de sus activos para actividades comerciales también se encuentran sujetas al pago de éste impuesto.
- e) Impuesto sobre Erogaciones por remuneración al trabajo prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón.

### **1.6.3.- Reparto de Utilidades**

- I.- Derecho de la percepción de utilidades por los trabajadores:

Es un derecho constitucional de los trabajadores, conforme al cual los trabajadores tienen derecho a percibir una parte de las utilidades de los patrones, a menos que la ley expresamente exenta a los patrones del cumplimiento de esta obligación.

Una de las más importantes excepciones refiere a la excepción de esta obligación para sociedades recientemente creadas, por un periodo de un año.

La participación de las utilidades debe corresponder al 10% del ingreso neto gravable del patrón, según se ajuste a cierta fórmula. No todos los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades, como por ejemplo los Administradores, Gerentes Generales o Trabajadores Temporales con una antigüedad menor a 60 días.

#### **1.6.4.- Aportaciones de Seguridad Social**

##### **I.- Cuotas del Infonavit:**

El Infonavit es un organismo descentralizado del Gobierno Federal que construye y promueve la vivienda para los trabajadores.

Los patrones tienen la obligación de contribuir al Infonavit el 5% de los salarios pagados a sus trabajadores.

##### **II.- Seguro Social**

Los patrones tienen la obligación de pagar al Instituto Mexicano del Seguro Social una cuota bimestral que depende del número de trabajadores de la empresa, el nivel de los salarios pagados y la clasificación de la actividad en cuanto a riesgo.

##### **III.- Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)**

Los patrones tienen la obligación de efectuar esta contribución especial que por concepto de previsión social conceden los patrones para el retiro por edad avanzada de sus trabajadores; consistente en el pago en términos brutos del 2% de los salarios de los trabajadores que se deposita en una cuenta especialmente abierta para tal efecto en una Institución Bancaria.

#### **1.7- Panorama Actual de las Franquicias**

Las empresas que trabajaban bajo el sistema de franquicia se han visto afectados por la situación económica creada a partir de diciembre de 1994 ya que éste sistema no constituye un micromundo dentro de la macroeconomía, por lo que se ve afectado al igual que todos los negocios por la devaluación de la moneda, la inflación, la altas tasas de interés y la caída del consumo.

Según información proporcionada por la Cámara de Comercio y la AMF, la demanda del sector comercio, servicios y turismo se ha reducido en lo que va de 1995 en más del 30%, lo que ha repercutido en una caída de las ventas de los negocios que trabajan bajo el sistema de franquicias en un 35%. (Mendiola, 1995:13)

Esta situación ha creado un sentimiento de frustración para los franquiciados que invirtieron dinero con la idea de que iban a ganar inmediatamente y por la falta de visión de los empresarios, ya que establecer una franquicia implica incurrir en gastos muy elevados, y si la franquicia es extranjera hay que realizar pagos en dólares por distintos conceptos, tales como compra de equipos e insumos, pagos por transferencia de tecnología, etc.

Todo se empeora ya que una gran parte de los inversionistas siguieron trabajando con los viejos sistemas de administración y organización familiar, con una estructura vertical de mando.

Varios puntos de venta se han visto afectados por la situación actual, a tal grado que los que ya no resultaron rentables han sido cerrados para eliminar obligaciones de arrendamiento, liquidar inventarios, mobiliario, equipo, etc., pero cerrar un negocio implica muchos gastos, por lo que, probablemente, al final se tenga un ingreso modesto, además la cadena de comercialización y distribución se ve afectada.

Una opción para estos negocios es retrofranquiar, que es un sistema de distribución o comercialización alternativo a los sistemas actuales en la que sí se da la venta de activos disponibles, pero en lugar de que la empresa liquide puntos de venta, que aún pueden ser rentables, los franquicia, es decir, que vende sus activos disponibles y además de recibir un ingreso por ello, preserva sus canales de comercialización y retiene el control sobre su punto de venta. (Rodríguez, 1995:33)

Esta estrategia evitará los costos relacionados con el cierre del negocio y se logra la capitalización inicial que se necesitaba a través del cobro de derechos de franquicia y de la venta de los activos disponibles, también se mantienen ingresos constantes, motivados por la venta de productos y/o servicios o por las regalías que se reciben por los negocios que antes eran suyos y hoy se han transferido a un franquiciatario. (IDEM)

No todas las empresas pueden retrofranquiar, sobre todo si la esencia del negocio es la causa del problema, ya que si el concepto del negocio no va de acuerdo con las necesidades del mercado, retrofranquiar no logrará que lo esté.

Por otro lado, para que retrofranquiciar resulte atractivo, la inversión debe ser razonable para los franquiciatarios y que haya un retorno de inversión adecuado para el franquiciante y el franquiciatario, y así ambos resulten beneficiados.

A pesar del panorama actual, las franquicias ofrecen varias ventajas sobre los negocios tradicionales, por ejemplo: la experiencia acumulada y repetible, el reconocimiento de marca que permite captar más clientes que otros competidores, una cultura de servicio muy amplia, respaldo corporativo que ayuda a elevar a eficiencia y calidad de la operación y del servicio, así como a minimizar riesgos.

Todas estas ventajas permiten que la tasa de mortalidad de las empresas bajo el sistema de franquicias sea mucho menor a la de otros negocios, esto no será una garantía de que la empresa franquiciada sobrevivirá a la crisis pero estará en la posibilidad de crear mejores soluciones para enfrentarla.

## CAPITULO 2. PREVISION SOCIAL

### 2.- Previsión Social

#### 2.1.- Antecedentes de la Previsión Social

##### 2.1.1.- Orígenes

La previsión social nació junto con el derecho laboral, ya que puede verse como el antepasado de la seguridad social.

Marx desde sus primeros ensayos en el siglo XIX explicó que la Revolución Francesa fue una lucha entre dos subclases de los poseedores de la tierra y la riqueza: la burguesía y la nobleza, y llamó a los pobres a unirse para formar "el cuarto estado", la clase que lucharía para vencer al capital y lograr la libertad por el trabajo, pero la burguesía no pretendía permitir ninguna clase de asociaciones que quisiera defender intereses comunes, por lo que logró que el consejero ante la Asamblea Nacional, Le Chapelier, propusiera la ley de junio de 1791 en lo que se prohibía ese tipo de asociaciones.

Aún así, los médicos de las primeras décadas del siglo pasado manifestaron que la salud de los hombres, mujeres y niños que trabajaban en condiciones inhumanas, se estaban minando. La burguesía comprendió que este era un problema grave, ya que una población degenerada provocaría la decadencia de la nación, de tal forma que la fuerza física de los trabajadores en un futuro no podría satisfacer las necesidades de la industria, ni podrían defender la nación en un caso de guerra, además sentían piedad por los niños. Fue esencialmente por esto último que en 1802 el parlamento inglés aprobó el "Moral and health", que limitó el número de niños que podrían emplear en las fábricas, así como la duración de la jornada y prohibió su trabajo nocturno.

A principios del siglo XIX, a pesar de la fuerza de la burguesía, despertó la conciencia de la clase obrera y entendieron que primero debían de lograr la libertad sindical, para que después fueran los sindicatos obreros quienes conquistaran el derecho del trabajo. Fue así como en Inglaterra, en los albores del Estado individualista y liberal burgués, se inició lo que se llamó "La Edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo". Nacieron para decir al capital y a los estados que los trabajadores ya no eran esclavos y que no importaba solo el presente del trabajador, sino asegurar su futuro en tanto que es imprevisto y desconocido; es decir, asegurar a los trabajadores una vida futura en condiciones semejantes a la que conducen en los años de trabajo.

"Una mirada, aún breve, de las dos instituciones fundamentales del derecho del trabajo permite comprobar su origen común y su unidad futura con la seguridad social: la limitación de la jornada se propone dos finalidades, oportunidad al trabajador para convivir con su familia y asomarse a la vida de los deportes y de la cultura, un propósito de presente, y preservar la energía física, una visión de una sociedad futura capaz de repetir las hazañas de las generaciones pasadas; y la doctrina de los salarios, en su trilogía, salarios mínimos, remuneradores y justos, tiene a su vez, dos preocupaciones principales, una inmediata, que es la urgencia de una vida presente humana y digna, y otra mediata, una mirada penetrante hacia el futuro, porque sólo una alimentación sana y suficiente puede conservar las energías del trabajo, y porque los salarios deben servir para la educación de los niños y la capacitación de los jóvenes". (De la Cueva, 1992:12)



### **2.1.2.- La previsión Social en México**

La previsión social en México no apareció sino hasta el presente siglo. Hubo dos intentos por asegurar la vida de los trabajadores mediante sistemas de seguridad industrial, el primero fue por parte del gobernador del Estado de México José Vicente Villada, y el segundo por parte del gobernador del Estado de Nuevo León, Bernardo Reyes, aún más completo, pero ambos con la deficiencia de que permanecían en el terreno de la responsabilidad personal del patrón.

Fue a partir de 1914 que iniciaron la Leyes y Decretos creadores del Derecho del trabajo y de la previsión social, lo que más tarde produciría la declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917.

La declaración de Derechos Sociales de 1917, artículos 27 y 123 de la Carta Magna de Querétaro no fue obra del gabinete ni de juristas, sino de los hombres del pueblo que venían de la primera gran revolución del siglo XX que conocían la tragedia y el dolor de los campesinos y de los trabajadores. Aplastaron en la asamblea constituyente la resistencia de los diputados conservadores por imponer la idea de la reforma agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores. Desde entonces, el derecho del trabajo y de la previsión social marchan unidos en la historia de nuestra nación. (IBID:12)

## 2.2.- Definiciones de Previsión Social

Ninguna forma jurídica define el concepto previsión social, sin embargo se debe partir de la base indiscutible de que es una prestación laboral, y por lo tanto, tendría que ser la Ley Laboral, o en su caso, la ley del Seguro Social, quien definiera estos conceptos, puesto que el seguro social es en si mismo una prestación laboral de previsión social, y por lo tanto, la que pudiera guiar para una mejor interpretación.

∧. este respecto, será conveniente recordar que la Ley del Seguro Social, en su artículo IV, capítulo 5, denominado "De los servicios Sociales", establece que dichos servicio se dividen en "Servicios de Seguridad Social y Prestaciones Sociales", y que estas prestaciones sociales, que se contienen en programas, no son otra cosa que prestaciones de previsión social, cuyos objetivos coinciden con lo establecido por la Doctrina, en el sentido de que son prestaciones tendientes a mejorar las condiciones de vida del trabajador y a proteger sus medios de subsistencia.

Cabe destacar, que adicionalmente existe un gran número de precedentes establecidos por los tribunales federales, como el Tribunal Fiscal de la Federación y los tribunales Colegiados de Circuito, que han resuelto considerar aspectos que se consideran análogos, tales como las despensas como una prestación de previsión social, puesto que son prestaciones que favorecen al nivel de vida de los trabajadores.

En su obra, el C.P. Alfonso Becerril Arechiga (Becerril, 1995:21) define como prestaciones de previsión social a "las prestaciones proporcionadas por el patrón a sus trabajadores, que tienen como finalidad la elevación del nivel físico, cultural e integral del individuo, que en esencia no constituyen una

remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de éstos sino para complementar y acrecentar el ámbito del desarrollo psíquico-físico y social del trabajador.

En la misma obra, Becerril cita a otros autores que dan las siguientes definiciones:

"Instituciones de Previsión Social, son todas aquellas que se proponen a atajar la indigencia, prometiéndolo y procurando recoger, llegado el caso, a quienes a ella se acogen"

CARLOS GARCÍA OVIEDO (IBID:22)

"La expresión previsión social designa a los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al seguro social propiamente dicho, o sea cobertura de los riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, en relación con los beneficiarios del trabajador y de los que se refiera la asistencia social, comprendidos:

**a) Asistencia médica social, tanto en las formas preventivas como curativas, incluyendo servicios médicos, quirúrgicos, obstétricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos, así como reeducación y readaptación profesional.**

**b) Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento a bajo costo de los de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y a sus beneficiarios, así como mediante la educación por los medios apropiados.**

e) Asistencia complementaria a la familia, elevando el nivel de vida".

FRANCISCO DE ANDRA DE RAMOS (IDEM)

"Se entiende por previsión social, generalmente el conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, dentro o fuera del trabajo".

PROF. ERNESTO KROTOSCHIN (IBID:23)

"La previsión Social es el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a asegurar la existencia de los asalariados que deben percibir un sueldo o salario que les permita afrontar sus necesidades fundamentales y a la de sus familiares, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad".

LIC. MARCOS FLORES ALVAREZ (IDEM)

### **2.3.- Objetivos de la Previsión Social**

El principal objetivo de la previsión social es el de resolver integralmente el problema de las necesidades de el trabajador, no solo las presentes, sino las necesidades futuras, es decir, que se busca que el trabajador y su familia cuente con determinadas prestaciones que le aseguren su bienestar en el presente y en el futuro. Estas prestaciones se deben adaptar a la capacidad de la empresa que las otorgue y de acuerdo a las necesidades del trabajador y su familia.

#### **2.4.- Características de la Previsión social**

- 1.- Se deben de otorgar de manera adicional al salario
- 2.- Se deben otorgar con carácter de generales para todos los trabajadores.
- 3.- Buscan el desarrollo físico, cultural e integral del individuo.
- 4.- Deben de satisfacer necesidades comunes para todos los trabajadores.
- 5.- Proporcionan seguridad en los casos de pérdida de capacidad del trabajo (en enfermedad, vejez, accidentes), pérdida del salario (paro forzoso) invalidez, procurando mantener la integridad psíquico-física de los hombres, conservándola o recuperándola cuando se ha perdido.
- 6.- Fomentan el espíritu de grupo
- 7.- Son reguladoras de la relación de capital-trabajo

#### **2.5.- Tipos de prestaciones y su clasificación**

##### **2.5.1.- Según su forma**

- En dinero: Aguinaldo, prima vacaciones y dominical, horas extras, PTU, bonos, permisos, etc.
- En especie: Despensas, Habitación si es de Infonavit, libros, revistas, uniformes, alimentación, etc.

##### **2.5.2.- Según su origen**

- Otorgadas por las Leyes: Aguinaldo, prima vacacional y dominical, horas extras, habitación, capacitación, seguridad e higiene, PTU, días de descanso, pensiones, indemnizaciones, ayudas, gastos de maternidad y de funeral.

- Convenidas entre sindicatos y patrones: Prestaciones mayores a las otorgadas por la Ley Federal del Trabajo. Otras como despensa, fondos de ahorro, ayuda médica, bonos, permisos, etc.
- De Motu Propio (voluntaria) Por voluntad del patrón, como seguros globales de vida, vales para restaurantes, vales para gasolina, becas educacionales, etc.

## 2.6.- **Margen Legal Aplicable a la Previsión Social**

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos está estrechamente vinculada con la relación de trabajo, y sus instituciones y normas significan obligaciones de los patrones en favor de sus trabajadores cuyo objetivo es preparar, perfeccionar y prolongar la relación de trabajo; así en el sostenimiento de escuelas y la concesión de becas a los hijos de trabajadores, en la construcción de casas para los obreros de las empresas, en el establecimiento de algunos servicios sociales, en la prevención y reparación de los infortunios del trabajo para la mayoría de la sociedad.

En el artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de fecha 10 de diciembre de 1948, considera que todos los individuos tienen derecho a un nivel de vida que les asegure la salud y el bienestar, en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios, así como derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes a su voluntad.

La ley laboral tiene como esencia la previsión social, porque son las normas que se aplican inmediatamente al trabajador y porque son la

reglamentación que deberán tener vigencia donde trabaje cualquier ser humano, independientemente del régimen económico de que se trate.

La previsión social tiene como base el artículo 2 de la ley del Seguro Social, que establece que "la seguridad social debe garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, la protección a los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo".

Dentro de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su reglamento, existen varios artículos relacionados con la previsión social, entre ellos los artículos 22, 24 de la Ley del ISR y los artículos 19,20 y 23 de su reglamento.

## **2.7.- Régimen Fiscal Aplicable a las Prestaciones de Previsión Social**

### **2.7.1.- Impuesto sobre la renta, Implicaciones**

#### **2.7.1.1.- Para los patrones**

Para los patrones las partidas de previsión social están consideradas como un gasto, autorizado como deducible de acuerdo a lo establecido por el artículo 22 fracción III de la Ley del ISR. Estas prestaciones también se consideran como un gasto, para las personas físicas que realicen actividades empresariales y otorguen esas prestaciones a sus trabajadores, de acuerdo al artículo 136, fracción XX.

En el artículo 24 fracción XII, se mencionan los requisitos específicos que deben cumplir las partidas de Previsión Social para que puedan considerarse como un gasto deducible del Impuesto sobre la Renta, esa fracción específica lo siguiente:

"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, becas 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 entregarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el Reglamento de esta Ley".

En el primer párrafo se define cuales son las prestaciones que se consideran como Previsión Social pero en lo referente a las otras prestaciones "de naturaleza análoga", queda un margen muy amplio de prestaciones, el criterio que se debería seguir es el de que la prestación cumpla con el objetivo de aumentar el nivel de vida de los trabajadores.

Algunas de las prestaciones consideradas como "de naturaleza análoga", son: Seguros de vida, ayuda para renta de una vivienda mejor que la anterior, ayuda para la compra de ropa de los hijos, despensas (bonos o despensas en especie), ayuda para transporte, etc.

El segundo párrafo establece como requisito de deducción de los gastos de previsión social, que las prestaciones se entreguen de manera general y en beneficio de todos los trabajadores. Esto se hace con la finalidad de que los beneficios sean aplicados sólo a ciertos grupos de trabajadores.



Esto no quiere decir que las prestaciones sean aplicadas de manera igual para todos los trabajadores, sino que todos las puedan alcanzar en un momento dado, como por ejemplo otorgar becas educacionales sólo a los trabajadores que tengan hijos y que estos lleven un promedio de calificación determinado.

En el tercer párrafo se hace mención de los requisitos que fije el Reglamento de la Ley del ISR. Los artículos del Reglamento que regulan la deducibilidad de las prestaciones de previsión social son el 19, 20 y 23.

El artículo 19 establece que:

Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de la Ley, satisfagan los siguientes requisitos:

- I.- Que se otorguen en forma general
- II.- Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:
  - a) Planes de Previsión Social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener 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 visiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio, y este 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 seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores.

En la fracción II se recalca el hecho de que las prestaciones no tienen que ser iguales para todos los trabajadores, y que existe la alternativa de otorgarlas con diferentes bases, sin que esto haga que se pierda el requisito de generalidad.

En ésta misma fracción, se hace una división entre los trabajadores sindicalizados y los de confianza.

El artículo 20 del Reglamento del ISR maneja otros requisitos para las prestaciones de previsión social en el caso de que en una empresa haya trabajadores de confianza y sindicalizados, estos requisitos son:

I.- Si el importe de los gastos de previsión social que incluya el plan que corresponda a empleados de confianza, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrá deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores, la diferencia no será deducible.

Es por esto que resulta recomendable proporcionar las prestaciones en la misma proporción al salario de todos los trabajadores de confianza, para que las prestaciones sean totalmente deducibles.

II.- En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores. En el caso de que suceda lo anterior, para determinar el importe de los gastos no deducibles, se divide el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo periodo, si el cociente que corresponde a los trabajadores de confianza es mayor al que corresponde a los trabajadores de sindicalizados, la diferencia de los porcentajes (cocientes) deberá aplicarse a los sueldos de los trabajadores de confianza, y el resultado será la parte no deducible de las prestaciones de previsión social otorgadas a los trabajadores de confianza.

III.- Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.

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

El artículo de 23 de la Ley del ISR establece otros requisitos de la previsión social que son:

La fracción I dice que los gastos por este concepto deben realizarse en territorio nacional, exceptuando aquellos relacionados con los trabajadores que presten sus servicios en el extranjero.

En la fracción II se establece el alcance de las partidas de previsión social, es decir cuáles personas podrán beneficiarse con las

prestaciones de previsión social. Estas personas son : El trabajador, el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador. incluso cuando no tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica, vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

Otros requisitos con los que debe cumplir la Previsión Social para ser un gasto deducible son:

- 1.- Deben comprobarse con la documentación que reúna los requisitos fiscales.
- 2.- Deben registrarse correctamente en la contabilidad
- 3.- Si algunas prestaciones de las otorgadas estuvieran gravadas, el patrón deberá efectuar la retención y entero del impuesto correspondiente.
- 4.- Los planes de previsión social deben constar por escrito

#### **2.7.1.2.- Implicaciones para el trabajador**

Se han visto las prestaciones de Previsión Social en cuanto a las implicaciones para el patrón. En lo que respecta al trabajador en el artículo 17 de la Ley del ISR se maneja cuáles son los ingresos exentos es decir aquellos ingresos por los que no se pagará ISR al obtenerlos. En la fracción VI se establece que estarán exentos aquellos ingresos obtenidos como motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o para los hijos,

guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

El reglamento del impuesto sobre la renta, en su artículo 80 establece los límites para la previsión social excenta. Estos límites son:

I.- Para que la previsión social esté excenta, la suma de los salarios del trabajador y de la previsión social no debe exceder de 7 Salarios Mínimos del Área Geográfica, elevado al año.

Si esta suma excede el límite mencionado se tiene derecho a hacer una comparación:

a) La diferencia entre el Límite y la suma de los salarios del trabajador es lo que puede estar excento del pago del salario.

b) La excepción va a ser la que resulte mayor de entre el inciso a) o 1 salario mínimo del área geográfica elevado al año.

II.- En el caso de que se exceda el límite mencionado en la fracción I, la parte excenta no debe ser menor a un salario mínimo del área geográfica.

### 2.7.1.3.- Prestaciones con tratamiento especial

#### 2.7.1.3.1.- Despensas

Como se menciono anteriormente, algunas de las prestaciones de previsión social consideradas como "de naturaleza análoga" son los seguros de vida, ayuda para la compra de ropa de los hijos, ayuda para transporte, bonos o vales de despensa, etc.

Una de las prestaciones más controvertidas es el otorgamiento de vales de despensa, ya que muchos consideran que no es una prestación de previsión social porque no se sabe si dichos vales efectivamente se utilizarán para la adquisición de productos básicos o tendrán un fin diferente. Otros criterios opinan que lo vales de despensa si son una prestación considerada como de previsión social porque se otorgan de manera general y que satisfacen la primera necesidad, que es la alimentación.

Existen varios precedentes (tesis, criterios y acuerdos) de las autoridades que apoyan el último criterio, a continuación se citan dos ejemplos.

1.- "DESPENSAS. SE PRESUME QUE LA PRESTACION OTORGADA COMO AYUDA DE DESPENSA A LOS TRABAJADORES SE DESTINO PARA TAL FIN, SI LA AUTORIDAD DEMANDADA NO ACREDITA LO CONTRARIO. Cuando el patrón pacta con sus trabajadores otorgarles cierta cantidad de dinero por concepto de ayuda para despensa, el Instituto demandado pretende integrarla al salario base de cotización arguyendo que dicha cantidad no se utilizó para el fin pactado, dicha negativa carece de

efectos jurídicos, si no se acredita que esa cantidad de dinero se utilizó por todos los trabajadores para un fin distinto al pactado en el Contrato Colectivo, ya que es obvio que la negativa planteada tiene implícita esta última afirmación, y en los términos del artículo 82, fracción II, del Código Fiscal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria en la materia, le corresponde a la parte que formula la misma acreditarla, lo que no ocurrió en la especie, de ahí que subsista la presunción de que esa despensa se utilizó para un fin expresamente pactado, además de que cabe resaltar el hecho notorio de que el ser humano diariamente necesita de comestibles o viveres para su supervivencia; por lo tanto, si la despensa en sí misma representa una previsión de esos viveres o comestibles y la prestación en controversia se otorgó para tal fin, subsiste la presunción de que sí se utilizó dicha cantidad para obtención de despensas para los trabajadores.

Revisión No. 2806/86. Resulta en sesión de 9 de junio de 1989, por mayoría de 5 votos a favor y 4 en contra. Magistrado Ponente: **José Antonio Quintero Becerra**. Secretaria: **Lic. Silva Fuentes Macías**".

2.- "BONOS DE AYUDA PARA LA COMPRA DE DESPENSA.- Si la autoridad demandada considera que los bonos de ayuda para la compra de despensa que las empresas de la industria textil del ramo del algodón y sus mixturas otorgan a sus trabajadores mensualmente como una prestación que establece el artículo 84 del contrato ley de dicha industria, no es un gasto de previsión social, deberá en su resolución fundar y motivar debidamente el porqué estima que esa erogación no encuadra dentro de las deducciones autorizadas

por el artículo 24, fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta, cumpliendo así con lo preceptuado en el artículo 16 Constitucional.

Juicio NO 51/92 -Sentencia de 8 de diciembre de 1993, por unanimidad de votos.- Magistrado Instructor: **Fco. Xavier Melo Melo** -Secretario: **Lic. Fco. Javier Suárez Victoria**."

Existen otras prestaciones de prevision social que tienen requisitos específicos de deducibilidad, esas prestaciones son:

#### **2.7.1.3.2.- Fondos de Ahorro**

Los requisitos de deducibilidad del fondo de ahorro se manejan en el artículo 22 del Reglamento del ISR, este artículo especifica que los fondos de ahorro serán deducibles siempre:

I.- Que el monto de las aportaciones no excedan del 13% de los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 salarios mínimos generales del área geográfica. En el caso de los establecimientos ubicados en el extranjero, se considerarán 10 salarios mínimos generales que rijan en el Distrito Federal.

II.- Que se establezca en el plan que el trabajador sólo puede retirar las aportaciones al fondo de ahorro al término de la relación de trabajo o una sólo vez al año.

III.- Que el fondo se destine a préstamos y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, en títulos valor o en valores de renta fija que la Secretaría determine.

#### **2.7.1.3.3.- Servicios de Comedor y Comida**



Existen algunos requisitos en la Ley del ISR que condicionan esta prestación otorgada por el patrón, en el caso de que los patrones cuenten con un comedor para sus trabajadores, en el artículo 46 Fracción III, se establece que las inversiones en casas habitación y en comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadores deberán sujetarse a los requisitos que señale el Reglamento de la misma Ley. Al respecto, el reglamento no señala ningún requisito específico para esta prestación, pero sí lo hace para otro tipo de inversiones, y el requisito es que deberán deducirse sólo mediante autorización específica.

Para evitar que este tipo de inversiones resulten no deducibles, es recomendable que los comedores estén a disposición de todos los trabajadores.

En la fracción III, el artículo 25 expresa que no serán deducibles los gastos realizados con las inversiones no deducibles.

#### **2.7.1.3.4.- Renta de Casas para los trabajadores**

Algunos patrones otorgan la prestación de pagar la renta de la casa de sus trabajadores, ya sea totalmente o en parte, para que cumpla con el objetivo global de la previsión social, la casa para la que el patrón pague la renta debe de ser mejor que en la que vivía anteriormente.

Respecto a los requisitos de deducibilidad, la ley del ISR en su artículo 25, fracción XIV, especifica que no serán deducibles los pagos por uso o goce temporal de casas habitación si no cumplen con los

requisitos que maneja el reglamento de esta Ley. Al respecto, el artículo 30 establece que el pago de la renta de casas habitación solo serán deducibles mediante autorización de la autoridad administradora correspondiente y siempre que el contribuyente compruebe que los bienes se utilizan por necesidades especiales de la actividad.

Además, para efectuar la deducción en ejercicios posteriores, el contribuyente deberá conservar por cada ejercicio de que se trate, durante 10 años (artículo 30 del CFF) la documentación que acredite la estancia de las personas que ocupan dichos inmuebles.

## **2.8.- Régimen de Seguridad Social**

### **2.8.1- Seguro Social**

El salario integrado o salario base de cotización es la base a la que se aplican los porcentajes de las cuotas para efectuar su pago. El salario base de cotización se integra con la cuota diaria y demás elementos fijados en el artículo 32 de la ley del IMSS.

Dicho artículo establece lo siguiente:

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 para la integración del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I.- Los instrumentos de trabajo tales como herramienta, ropa y otros similares;

II.- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

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

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

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

VI.- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 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 entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la 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.

De acuerdo con el artículo anterior, todas las prestaciones de previsión social deben considerarse como integrables al Salario Base de Cotización del IMSS, con excepción de aquellas prestaciones que se mencionan específicamente en este artículo. Para que dichas prestaciones no integren al salario, deberán de cumplir con los requisitos que se especifiquen en dichas fracciones, o bien, cumplir con aquellos requisitos que dicte el Consejo Técnico Consultivo del Seguro Social.

Los casos que si especifica el artículo 32 son los siguientes:

#### **2.8.1.1.- Fondos de Ahorro**

La fracción II señala que no integrara el fondo de ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año integrará al salario.

El consejo Técnico, en su acuerdo 494/93 establece que los fondos de ahorro integrarán al salario para el IMSS cuando se de alguna de las siguientes situaciones:

- a) Cuando solo aporte el patrón, esa aportación será integrada totalmente al salario.
- b) Cuando la aportación patronal sea mayor a la del trabajador, se integrará solamente la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.
- c) Cuando los trabajadores puedan retirar el fondo de ahorro más de dos veces al año, se integrará el total de la aportación realizada por el patrón.

#### **2.8.1.2.- Alimentación y Habitación**

A pesar de que ésta no es una prestación de previsión social si se considera como un concepto que integra salario para efectos del IMSS, a menos de que como lo especifica la fracción V del artículo 32 la alimentación y habitación se proporcione en forma onerosa al

trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter cuando representan cada una de ellas cuando menos el 20% del salario Mínimo General del Distrito Federal.

De acuerdo al artículo 38 de la LSS y al Acuerdo 77/94 del consejo Técnico, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, cada uno de ellos incrementará el salario Base de Cotización con un importe del 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en el caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador.

En el caso de la habitación, si se proporciona gratuitamente, incrementará el salario en un 25%.

#### **2.8.1.3.- Despensa**

En la fracción VI del artículo 32 de la LSS se especifica que las despensas que se otorguen en especie o en dinero no integrará al salario hasta el 40% del salario Mínimo General diario, vigente en el D.F., cuando este concepto se otorgue en un porcentaje mayor al señalado, el excedente integrará el salario base de cotización.

Según el Acuerdo 495/93 del Consejo Técnico, también se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores.

El Consejo Técnico emitió otros acuerdos sobre la integración o no integración de ciertas partidas de previsión social que no se mencionan en el Artículo 32 de la LSS.

Entre otros:

#### **2.8.1.4.- Seguros de Vida, Invalidez y Gastos Médicos**

Segun el Acuerdo 77/94, si un patrón contrata en lo personal un seguro de Grupo Global en favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario porque la relacion contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patron. Los trabajadores no reciben un beneficio directo por su trabajo, y sólo se verán beneficiados por el seguro cuando se presente la eventualidad prevista. En este caso la prestación no integra salario.

Esto no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo para la contratacion del seguro, porque entonces será el trabajador quien reciba directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente, bajo estas circunstancias la cantidad recibida si integra al salario base de cotización.

#### **2.8.1.5.- Bono o ayuda para transporte**

Esta prestación, según el acuerdo 77/94 del Consejo Técnico, no integra para salario cuando se otorga como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o a manera de reembolso. Pero si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante de salario, ya que no se encuentra excluida en el artículo 32.

**Existe el siguiente presedente de las autoridades sobre la ayuda para transporte:**

**SEGURO SOCIAL. GASTOS DE TRANSPORTE. NO FORMAN PARTE DEL SALARIO PARA EL EFECTO DE CALCULAR LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES.** De conformidad con los artículos 18 de la Ley del Seguro social y 84 y 86 de la Ley del Trabajo vigentes hasta el 30 de abril de 1970, y con arreglo al criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia, las sumas que proporciona el patron al trabajador, expresamente en calidad de gastos de transporte, no integran el salario, en virtud de que se dan como contraprestación para retribuir la labor desempeñada, y por que no se le entregan al trabajador para que éste las invierta libremente, en lo que le plazca, sino para que las emplee en un fin concreto y determinado, o sea, con el proposito de resarcirse de los desembolsos que tiene que hacer para trasladarse de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

Revisión No. 747/85, resulta en sesion de 8 de enero de 1987, por unanimidad de 8 votos. Magistrado Ponente: José Antonio Quinteto Becerra. Secretario: Lic. Marco Vernal Ladrón de Guevara.

Todas aquellas prestaciones que no estén excluidas en las fracciones del artículo 32 de la LSS integrarán al salario.

#### **2.8.1.6.- Nueva ley del Seguro Social**

El 21 de Diciembre de 1995 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Nueva Ley del Seguro Social, propuesta por el Ejecutivo



Federal y aprobada por el Congreso de la Unión el 12 de Diciembre de 1995. La Nueva Ley entrará en vigor el 1 de Enero de 1997.

A continuación se comentan los cambios más sobresalientes que se hicieron a esta Ley:

#### **Artículo 11**

Se reestructuraron los seguros del Regimen Obligatorio, quedando de la siguiente manera:

- I. Riesgos de Trabajo
- II. Enfermedades y Maternidad
- III. Invalidéz y vida
- IV. Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez
- V. Guarderías y prestaciones sociales

#### **Artículo 12**

Se excluyen como sujetos de aseguramiento obligatorio a los miembros de administraciones obreras, a los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la ley de Crédito Agrícola.

**Algunas de las persona excluidas ahora por esta reforma no tenían acceso al Seguro Social, como por ejemplo algunos comuneros y ejidatarios que viven en comunidades alejadas, donde no hay unidades del Seguro Social, pero también hay muchas otras personas que sí tenían acceso al seguro y que han quedado desprotegidas.**

### **Artículo 13**

Se incluyen como sujetos de aseguramiento voluntario a los trabajadores domésticos (sólo por decreto del Ejecutivo podrá autorizarse su afiliación), y a los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios. Así las personas excluidas del aseguramiento obligatorio tendrán opción de asegurarse voluntariamente. También se incluyen como sujetos de aseguramiento voluntario a los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Ya no son por decreto del Ejecutivo la incorporación de los sujetos comprendidos en este artículo al régimen obligatorio, y obligatoria la afiliación ya que ahora será mediante convenio directo con el IMSS, pero sin que dicho convenio convierta en obligatoria la afiliación.

### **Artículo 15 (antes 19)**

Se refiere a las obligaciones patronales en la industria de la construcción, en la cual existe la obligación de pagar las cuotas respectivas, aún cuando no puedan individualizarse, y que dichas cuotas serán destinadas a servicios de beneficio colectivo exclusivos para los trabajadores de la industria de la construcción.

También se aclara que los plazos para registro e inscripción, así como para movimientos afiliatorios será de cinco días hábiles, ya que en la ley anterior sólo decía que el plazo era de 5 días.

También se obliga a los patrones a que expidan y entreguen a los trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia sobre días cotizados

**Artículo 16 (antes 19-A)**

Sobre las obligaciones en materia de dictamen de Estados financieros se vincula con el texto del código Fiscal de la Federación sobre la obligación de dictaminar empresas si superan un límite de trabajadores empleados a efecto de presentar copia al Instituto

**Artículo 25 (antes 30)**

Se establece la conformación de un fondo independiente que permita cubrir los gastos que el Instituto erogará por las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, de los pensionados por incapacidad permanente, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, así como para sus beneficiarios en vida o en muerte el que se conformará con base en el 1.5% del salario base de cotización de cada trabajador. De dicha cuota corresponderá pagar al patron el 1.05% , a los trabajadores el 0.375% y al Estado el 0.075%.

**Artículo 27 (antes 32)**

Se agrega la fracción IX, que dice que no integra al salario base de cotización el tiempo extraordinario dentro de los márgenes establecidos dentro de la Ley Federal del Trabajo, es decir que se pueden tener horas extras fijas, que excedan un bimestre continuo y no tomarán parte del salario base de cotización, siempre y cuando no se rebasen 3 horas diarias, tres días a la semana.

**Artículo 28 (antes 33)**

Se establece como límite superior para todos los seguros con excepción de 25 veces el salario mínimo general del Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica que corresponda.

**Artículo 29 (antes 35)**

El mes natural será el periodo de pagos de cuotas, antes era un bimestre. Es decir que se reduce el periodo de cotización, implicando la reducción de los periodos de pago, también si el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo, es decir que esto representará un incremento de las cuotas obrero patronales e este tipo de trabajadores.

Esta reforma protege a aquellos trabajadores que por la naturaleza de su trabajo el salario se estipula por día y comprende menos días de los de una semana o cuando labora por jornadas reducidas.

**Artículo 34 (antes 40)**

Se establece un nuevo término para presentar los avisos de modificación en salarios variables, que será de 15 días naturales del mes siguiente al que se percibieron, antes era el mes siguiente al bimestre en que se percibieron.

Lo mismo sucede con los salarios mixtos, en cuanto a la parte variable.

**Artículo 39 (antes 45)**

El pago de las cuotas obrero-patronales ahora se cubría por mensualidades vencidas a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente, para unificar la fecha de enteros con los demás contribuciones. También se suprime la obligación de cubrir enteros provisionales, esto como consecuencia de que las liquidaciones se hagan mensualmente.

**Artículo 50 (antes 57)**

A partir de 1997, el Instituto deberá dar aviso a los patrones cuando califique algún accidente o enfermedad de trabajo. Esta modificación da seguridad jurídica a los patrones, ya que si el trabajador no entregaba los avisos, la empresa no los tomaba en cuenta para determinar su grado de riesgo, recibiendo modificaciones en su prima sobre hechos desconocidos.

**Artículo 58 (Antes 65)**

Una de las adiciones más importantes se refiere a que el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones a que tengan derecho en los términos de la ley del Seguro Social.

La pensión, el seguro de sobrevivencia y las prestaciones se otorgarán por la institución de seguros que elija el trabajador.

**Artículo 68 (Antes 75)**

Se incrementan las pensiones, ya que la cuantía de la pensión se actualizará anualmente en el mes de febrero, conforme al INPC correspondiente al año calendario anterior.

Esto protege a los pensionados, ya que una actualización en base a los salarios mínimos no resulta real, ya que estas últimas no son incrementados en base a la inflación.

**Artículo 72 (Antes 75)**

Se modifica el procedimiento para la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo, creandose una nueva formula.

**Artículo 80 al 83 (Antes 88 al 91)**

El IMSS deberá establecer programas para promover y apoyar la aplicación de acciones preventivas de riesgos de trabajo en las empresass de hasta cien trabajadores y deberá coordinarse para este efecto con la Secretaria del trabajo y Previsión Social y con entidades de la Administración Pública Federal.

El patrón también deberá colaborar en el ámbito de sus empresas a la adopción y difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.

Todo esto ayudará a que las empresas a través del establecimiento efectivo de programas preventivos de riesgos de trabajo, puedan disminuir el monto de la prima del seguro de riesgos de trabajo y que los trabajadores estén más protegidos en las áreas en que laboran.

**Artículo 84 (Antes 92)**

El seguro de Enfermedades y Maternidad ahora además ampara a los pensionados por incapacidad permanente total o parcial, y agrega la figura del concubinato.

**Artículo 101 (Antes 109)**

Aumenta la base salarial para subsidio por maternidad. Antes se pagaba un importe igual al 100% del salario promedio del grupo de cotización, ahora será el 100% del último salario diario de cotización.

**Artículo 107 (adición)**

Por lo que respecta al financiamiento de todas las ramas del Seguro Social, únicamente se modificó este artículo, que regula las prestaciones en dinero de seguro de enfermedad y maternidad, para quedar dichas cuotas de la siguiente manera:



<b>REGIMEN OBLIGATORIO</b>			
<b>Ramo</b>	<b>Cuota patronal</b>	<b>Cuota trabajador</b>	<b>Cuota Estado</b>
Riesgo de trabajo (artículo 74)	Mínima 0.25% SBC Máxima 15% SBC	0	0
Enfermedades y maternidad (artículos 106 y 107)	a) Prestaciones en especie 13.9% SM Para salario mayor de 3 SM, 6% de la diferencia SBC y 3 SM b) Prestaciones en dinero 70% del 1% SBC	0 - hasta 3 SM  Para salario mayor de 3 SM, 2% de la diferencia SBC y 3 SM  25% del 1% SBC	13.9 % SM   5% del 1% SBC
Invalidez y vida (artículo 147)	1.75% SBC	0.625% SBC	0.125% SBC
Retiro, cesantía y vejez (artículo 168)	Retiro 2% Sbc cesantía vejez 3.150% cuota social 0	0  1.125% SBC 0	0  0.225% SBC 5.5% SM
Guarderías y prestaciones sociales (artículo 211)	1% SBC	0	0
<b>REGIMEN VOLUNTARIO</b>			
Seguro de 13.9% SM (artículo 242 y 106 III)	0	22.4% SM cuota anual	

**Artículo 110 (Antes 119)**

Se agregan como servicios medicina previniva los prestados a discapacitados y programas de prevención y rehabilitación de la discapacidad.

**Artículo 121, 122 y 124 (Antes 130, 131 y 133)**

La Cámara de Diputados logró suprimir de la iniciativa presidencial el precepto que establecía que la pensión temporal sería del 35% del salario base de cotización de los últimos 5 años, lo que daría como resultado una pensión menor a la que establece actualmente la ley.

También se logró reducir a 250 semanas cotizadas las 500 que proponía el ejecutivo para poder tener derecho a la pensión por invalidez.

**Artículo 154 y 162**

Establece que para que un trabajador pueda gozar de las prestaciones del ramo de Cesantía en Edad Avanzada, deberán tener cotizadas un mínimo de 1250 cotizaciones semanales (antes 500). Si el trabajador no alcanza a reunir las semanas de cotización, podrá optar por retirar su cuenta individual del SAR o bien, seguir cotizando hasta cubrir las semanas para tener derecho a la pensión.

**Artículo 157 (Nuevo)**

El asegurado que cumpla con los requisitos, podrá optar por:

- 1.- Contratar con una institución de seguros de su elección una renta vitalicia .
- 2.- Efectuar retiros programados a su cuenta individual.

#### **Artículo 159 (Nuevo)**

Este artículo define varios conceptos aplicables a las pensiones, como: Cuenta individual, individualizar, pensión, renta vitalicia, retiros programados, seguro de sobrevivencia, monto constitutivo y suma asegurada.

#### **Artículo 164 (Nuevo)**

Los asegurados que cumplan con los requisitos necesarios para poder disfrutar de una pensión de vejez, tendrán las mismas opciones que los asegurados del artículo 157.

#### **Artículo 170 (Nuevo)**

Establece una pensión garantizada que es aquella que el estado asegura a quienes reúnan los requisitos de los artículos 154 y 152 de la LSS, y equivaldrá a un salario mínimo general para el Distrito Federal. Esta cantidad será actualizada anualmente conforme al INPC.

#### **Artículo 171 (Nuevo)**

En el caso de que los trabajadores no cuenten con los recursos necesarios para contratar una renta vitalicia o un retiro programado, el Estado se obliga a complementar las pensiones mínimas y el pago de Seguro de Supervivencia.

#### **Artículo 174 al 199**

Serán creadas las administradoras de Fondos para el Retiro (Afores) que estarán encargadas de individualizar y administrar los recursos de las cuentas individuales para el retiro, las Afores deberán estar autorizadas por la Comisión Nacional del sistema de Ahorro para

el Retiro, y serán constituidas por diversas asociaciones privadas (ajenas al sector bancario) de trabajadores o sindicales.

El trabajador podrá elegir la Afore que manejará su cuenta individual, y el patrón al contratar a un trabajador deberá solicitar su número de seguridad social o el nombre de la Afore que administre su cuenta individual. Podrá cambiarse, pero al término de un año de administración.

Las Afores deberán entregar periódicamente a los trabajadores sus estados de cuenta.

Las Afores, operarán las sociedades de Inversión especializadas de fondos para el retiro, y éstas serán las responsables de la inversión de los recursos de las cuentas individuales de los trabajadores.

Las sociedades de Inversión mencionados se sujetarán a la Ley para la coordinación de los sistemas de Ahorro para el retiro en lo relacionado a su constitución, funcionamiento, régimen de inversión, tipos de valores, publicidad, sistemas de comercialización y contabilización. La inspección de las Afores será realizada por la comisión Nacional de Ahorro para el retiro.

Las afores serán las encargadas de contratar a nombre del trabajador un seguro de sobrevivencia al momento de otorgarse la pensión. No se aclara si la compañía aseguradora será a elección de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán el derecho de hacer aportaciones voluntarias a su cuenta individual, por conducto de su patrón o por si mismo. También los patrones podrán hacer aportaciones adicionales.

La ley para la coordinación de los sistemas de Ahorro para el Retiro preverá todas las disposiciones administrativas que sean necesarias para lograr el eficaz cumplimiento de las disposiciones contenidas en la LSS.

**Artículo 201 (Antes 184)**

Ahora, los sujetos que pueden beneficiarse del seguro de guarderías también son los trabajadores viudos o divorciados que conserven la custodia de sus hijos.

**Artículo 209 (Antes 233)**

El Seguro Social proporcionara atención a pensionados y jubilados mediante servicios y programas de prestaciones sociales que fortalezcan la medicina preventiva y autocuidado de la salud.

Dichas prestaciones solamente se podrán destinar hasta en un 20% de la cuota patronal del ramo de guarderías y prestaciones sociales, que es del 1% del salario base de cotización.

**2.8.2.- Infonavit**

El tratamiento de las prestaciones de Previsión Social por parte del Infonavit se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 143. Este artículo regula la integración de salario para efectos del Infonavit, y especifica que:

El salario, para efectos del Infonavit 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:

- 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 la empresa;
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;
- e) Los premios por asistencia
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

Este artículo significa que la integración del salario se toma de cualquier concepto que se pague al trabajador por sus servicios, entonces las prestaciones de previsión social, al no tener un carácter de remunerativo, y presentarse como una prestación con fines sociales, no deben considerarse como un concepto que integre salario para efectos de Infonavit.

Aún así existen casos con requisitos específicos para que la prestación no integre al salario base de cotización como en el caso de los fondos de ahorro, que se manejan de manera similar a la de la ley del Seguro Social, es decir que

el fondo de ahorro integrará cuando sólo aporte el patrón o cuando los trabajadores aporten menos que el patrón integrará la diferencia.

La alimentación si se considera como parte del salario base de cotización cuando se proporciona gratuitamente.

En el caso de que el patrón le proporcione habitación a sus trabajadores se considera como integrable sólo si se proporciona gratuitamente.

## **2.9.- Beneficios de las Prestaciones de Previsión Social**

### **2.9.1.- A los trabajadores**

Un plan de Previsión bien diseñado, permitirá que las prestaciones que se incluyan sean consideradas, para efectos de Impuesto, sobre la Renta, ingresos no acumulables, lo que quiere decir que los ingresos que se obtengan por previsión social no causarán el pago del mencionado impuesto.

Por otro lado, el plan permitirá que las prestaciones en él, no integren al salario base de cotización para efectos de Seguro Social, lo que indica que su cuota al I.M.S.S. no aumentará o que el aumento sea mínimo.

Estos beneficios hacen que las prestaciones de previsión social resulten más atractivas para el trabajador que un aumento de sueldo, que si es considerado ingreso acumulable para efectos de Impuesto sobre la Renta y forma parte del salario base de cotización, lo que implicaría un desembolso adicional por concepto de pago de impuestos y un aumento en las cuotas de Seguridad Social.

Lo anterior permite concluir que las prestaciones de previsión social, siempre y cuando se otorguen de manera que cumplan con todos los requisitos que contemplan las leyes, son de gran ayuda para los trabajadores y su familia, ya que les permite satisfacer sus necesidades básicas y obtener otros beneficios que van más allá del interés económico, como son el desarrollo de actividades culturales, recreativas o deportivas que es lo que en esencia persigue la Previsión Social.

#### **2.9.2.- A la Empresa**

El otorgar prestaciones de previsión social a los trabajadores, implicará necesariamente un desembolso para el patrón, ya que son cantidades adicionales al salario; pero al hacer un análisis más profundo, otorgar este tipo de prestaciones lo va a beneficiar, porque si son manejadas de manera adecuada, son deducibles en su totalidad para efectos de Impuesto sobre la Renta, por lo que estos gastos van a disminuir el impuesto a pagar por este concepto.

Por otro lado algunas de estas prestaciones no integran para el salario base de cotización para efectos de Seguro social y Infonavit, por lo que su aportación a estos institutos no se verá modificada al otorgar prestaciones de previsión social.

Concluyendo, las prestaciones de previsión social son de suma importancia, porque permite que la empresa, en lugar de pagar impuesto sobre la renta, invierta ese dinero en lo que se puede considerar el "Activo" más importante de la empresa: su personal, que



al tener una compensación más adecuada por su trabajo se sentirá más motivado a permanecer en la empresa y a desarrollar su labor de una manera más eficiente.

## **CAPITULO 3. PRODUCTIVIDAD**

### **3.- Productividad**

#### **3.1.- Generalidades**

En esta época en la que la calidad y la productividad son necesarios para elevar la probabilidad de éxito en cualquier entidad, existe un gran número de empresas en el país que no buscan formas que las encaminen a conseguir esquemas integrales y eficientes de gestión de la productividad, es decir que estas empresas cambian constantemente sus metas, pero no modifican sus procedimientos, esto sólo provoca conflictos, y si se dan resultados sólo son en el corto plazo, pero sin eliminar los vicios y defectos del proceso productivo que ya existían, ni los del carácter técnico y mucho menos los conflictos en las relaciones laborales.

Existen también otras empresas, que aún son pocas en el país que por su dinamismo y perspectiva han creado una nueva forma de negociar y distribuir la productividad, en las cuales, todos los individuos que participan en el proceso productivo, han acordado con diferentes niveles de responsabilidad la incorporación de formas de trabajo participativas, han modificado los contenidos de los puestos de trabajo y han modificado los sistemas de remuneración, todos estos cambios para lograr un aumento significativo en la productividad que les permita ser competitivos y esto va acompañado de un cambio en la percepción acerca de sí mismos y frente a los demás.

El éxito de estas empresas hace necesario que se cree una nueva cultura productiva; para que cada vez vaya en el país más empresas eficientes, que con el tiempo aumenten el bienestar en la sociedad y que así la empresa logre cumplir con sus cometidos económicos y sociales por los que fue creada.

### **3.2.- Concepto**

La productividad es la capacidad de la empresa para generar un valor económico mayor al que invirtió en materiales, equipos y trabajo para producir un bien o servicio, resultado de equilibrar la combinación de los factores productivos.

El acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad de mayo de 1992 define a la productividad de la forma siguiente:

"La productividad es un concepto que trasciende a la mera relación operativa entre producto e insumo, e implica como lo establece el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, un cambio cualitativo que permita a nuestra sociedad -tanto en la empresa pública, privada o en el sector social- hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológicos, abrir cauces a toda población en la actividad económica y en los frutos generados en ella."

La productividad es entonces, el resultado de nuevos roles que deben asumir la tecnología, los recursos humanos y los insumos, a partir de las nuevas técnicas de organización del trabajo y la producción. Los recursos humanos deben desarrollar su capacidad creativa para identificar, resolver y crear mejoras, que hagan eficiente la calidad del proceso y del producto o del servicio que presten.

### **3.3.- Medición de la Productividad**

La productividad implica la combinación de la organización y de los recursos o factores de la producción, que permita mejorar el rendimiento económico de las empresas, la posibilidad de brindar mejores sueldos a los trabajadores y en general mejores niveles de vida para la sociedad.

Existen dificultades para medir esa productividad en una empresa, pero hay diversas técnicas para poder hacerlo, para que una empresa pueda establecer un sistema de medición de la productividad se deben tener diversos registros (reportes contables, financieros de producción de ventas y otros). Aún así estos registros, por lo general, expresan resultados globales, y resulta difícil medir la aportación individual de los insumos, por lo que será necesario separar los insumos totales empleados para poder determinar la contribución de cada uno de ellos mediante su ponderación.

Muchos de los registros mostrados anteriormente, muestran a los insumos en unidades heterogeneas (horas-hombre, kilos, litros, etc.), una unidad que los hace homogéneos es el dinero, ya que cualquier insumo empleado tiene un equivalente en dinero.

Para calcular la productividad global de la empresa, se necesitan los registros contables y los reportes de producción.

$$\text{Ejemplo: } \frac{\text{Unidades producidas}}{\text{costo total}} = \frac{200,000}{100,000} = 2 \text{ unidades}$$

Esto significa que la empresa logra producir 2 unidades por cada peso que invierte.

El costo total estaría formado por los siguientes rubros:

- a) Gastos de capital \$40,000 = 40% \*
- b) Materias primas y materiales indirectos \$20,000 = 20%
- c) Mano de obra \$20,000 = 20%

d) Gastos generales y de administración \$20.000 = 20%

\* La ponderación de cada insumo presentada en porcentaje se forma de dividir cada insumo entre el costo total.

Si se aumentara el sueldo a los trabajadores en un porcentaje similar al que se aumentará la productividad, por ejemplo un 20% secedería lo siguiente:

$$\begin{array}{l} \text{Unidades producidas} \\ \text{Costos totales:} \end{array} \quad \frac{240.000}{108.000} = 2.22 \text{ unidades}$$

a)	Gastos de capital \$40.000	37.04%
b)	Materias primas y materiales indirectos \$24.000	22.22%
c)	Mano de obra \$24.000	22.22%
d)	Gastos de Administración y generales \$20.000	18.52%

Esto significa que:

El incremento de la producción origina un incremento mayor en la productividad, y a que el porcentaje de incremento del costo de la mano de obra y de la materia prima es igual al incremento de la productividad.

La participación de los gastos de capital en los costos totales disminuyó, lo que significa que el capital está siendo utilizado con mayor eficiencia.

Los gastos de administración también corren la misma suerte, provocando una menor inversión proporcional y aumentando el grado de liquidez de la empresa.

Si se producían 2 unidades por cada peso invertido el costo unitario era de \$0.50, ahora con una productividad mayor, el costo unitario disminuye, a \$0.45, elevando la competitividad de la empresa, ya que puede disminuir el

precio del producto, o si puede mantener el mismo precio, obtendrá una mayor utilidad.

### 3.4.- Evaluación de la productividad

La empresa debe de contar con un sistema que le permita conocer las mejoras en la productividad, de manera que permita la fijación de metas y la implementación de mejoras.

Ese sistema debe ser lo más simple posible de manera que sirva para que los patrones y los trabajadores vean si ha productividad está aumentando o no, la importancia de que los trabajadores entiendan este sistema de evaluación deriva en que será una motivación para ellos que la empresa reconozca su contribución a la productividad.

Para facilitar la comprensión del sistema de evaluación se propone el siguiente cuadro:

**TABLERO DE METAS DE PRODUCTIVIDAD**

Departamento: _____						
Fecha: _____						
Del ____ al ____ de ____ de ____						
Proceso	Periodo	unidades promedio por persona	Producción meta en unidades	Producción alcanzada en unidades	% de logro (en relación con la meta)	observaciones

El periodo es a elección de cada empresa, según sus necesidades de información y las características de la producción semanal, mensual, trimestral, semestral, anual, etc.

Las unidades pueden ser diversas, como por ejemplo kilos, litros, toneladas, piezas, metros, personas atendidas, embarques, etc.

La empresa debe crear las condiciones necesarias para que se pueda optimizar el empleo de la mano de obra, ya que una empresa es un sistema y por lo tanto todos sus elementos deben funcionar adecuadamente para que se pueda dar ese aumento en la productividad, esos elementos son los procesos técnicos, la dirección y los procesos administrativos, entre otros.

Al mejorar la productividad, no debe buscarse sólo el beneficio de la empresa, sino que también debe buscarse satisfacer la necesidad que tiene el trabajador de percibir mejores ingresos para elevar su nivel de vida, es decir que una mayor productividad implique beneficios mutuos.

### **3.5.- Relación entre Productividad y Prestaciones de Previsión Social**

Es necesario que los patrones se den cuenta que la productividad sólo es posible en la medida en que los trabajadores asumen con motivación los objetivos de cambio de la empresa y que sienta un compromiso mayor con las metas de la misma.

Para que los trabajadores estén dispuestos a mejorar la productividad, es necesario que sientan satisfacción por el trabajo que realizan, y esto sólo es posible si los objetivos individuales del trabajador convergen con los objetivos de la empresa.

Para que esto suceda, se deben revisar 4 elementos :

1.- Los sistemas de formación y capacitación. Los trabajadores deben adquirir constantemente conocimientos que les permitan estar a la par del cambio que se está experimentando en el empresa. el otorgar becas educacionales a los trabajadores es un prestación que permite que esto se logre, además de que esos conocimientos que adquiere no sólo le sirven para desempeñar mejor su trabajo, sino muchos aspectos de su vida.

2.- Utilizar no sólo la capacidad física del trabajador, sino también su capacidad intelectual y experiencia.

3.- Mejorar las condiciones de trabajo, buscando el ambiente propicio para que los trabajadores puedan hacer los productos o prestar un servicio con la calidad necesaria.

4.- Modificar los sistemas de remuneración ya que la motivación del trabajador se determina en gran medida por el reconocimiento de sus esfuerzo, a través de dos componentes, como el afectivo (reconocimiento y premios no económicos) y el monetario (salario).

Al otorgar prestaciones de previsión social, el trabajador se sentirá mejor remunerado y al sentir satisfecha en mayor medida sus necesidades, el patrón contará con trabajadores más motivados., con un mayor deseo de permanecer en la empresa, más preparados y dispuestos a cambiar para mejorar la productividad de la empresa para la que trabajan.



## **CAPITULO 4. PROPUESTA DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL**

### **4. Propuesta del Plan de Previsión Social**

#### **4.1.- Características de la Empresa sometida a estudio**

La empresa franquiciada sometida a estudio se estableció en la ciudad de Uruapan Michoacán en el año de 1993 pero la empresa franquiciadora fue creada en Estados Unidos desde hace varias décadas, y actualmente cuenta con negocios bajo su sistema en varios países entre ellos México.

Su giro es la preparación y venta de comida rápida, la cual posee características "únicas" y que sólo se sirve en establecimientos que estén trabajando bajo este sistema de franquicias.

Esta empresa cuenta aproximadamente con veinte trabajadores. Se trabajan dos turnos, el matutino y vespertino. Existen varios puestos, el de mayor jerarquía es el de gerente, después subgerente y finalmente otros cuatro puestos, que tienen el mismo nivel jerárquico y que son: anfitrión de ventas, cocinero, ayudante en general y repartidor. Aunque todos tienen el mismo nivel jerárquico, cuando un trabajador ingresa necesariamente desarrollará primero el puesto de ayudante en general para poder ser cocinero o anfitrión de ventas.

Se tiene la política de contratar para estos últimos cuatro puestos a personas menores de 25 años y que sean solteros. Existen 2 subgerentes, uno para cada turno, de la misma manera hay diferentes anfitriones de venta, cocineros, ayudantes en general y repartidores para cada turno.

Los salarios que se pagan son muy bajos, el 80% de los trabajadores reciben entre 1.1 y 1.7 salarios mínimos del área geográfica, el otro 20% reciben entre 8.6 y 10.3 salarios mínimos del área geográfica.

La empresa otorga las prestaciones mínimas de ley, además de alimentación (un lunch) y bonos de productividad. los cuales son otorgados muy esporádicamente (dos o tres veces al año) y varían entre uno y tres días de salario.

El hecho de que la compensación por el trabajo sea baja en la mayoría de los empleados de la empresa, trae como consecuencia que el personal que entra a trabajar se retire en poco tiempo (la mayoría sólo trabaja uno o dos meses antes de renunciar), por lo que es necesario contratar constantemente nuevo personal, dando lugar a gastos muy elevados de capacitación

El sistema de franquicias tiene un programa de acción que da lugar a una uniformidad casi total entre las empresas franquiciadas es decir que el franquiciador ejerce control sobre la decoración del establecimiento, su horario, la cantidad que se carga sobre el precio de compra, así como las actividades comerciales que puedan desarrollarse en él.

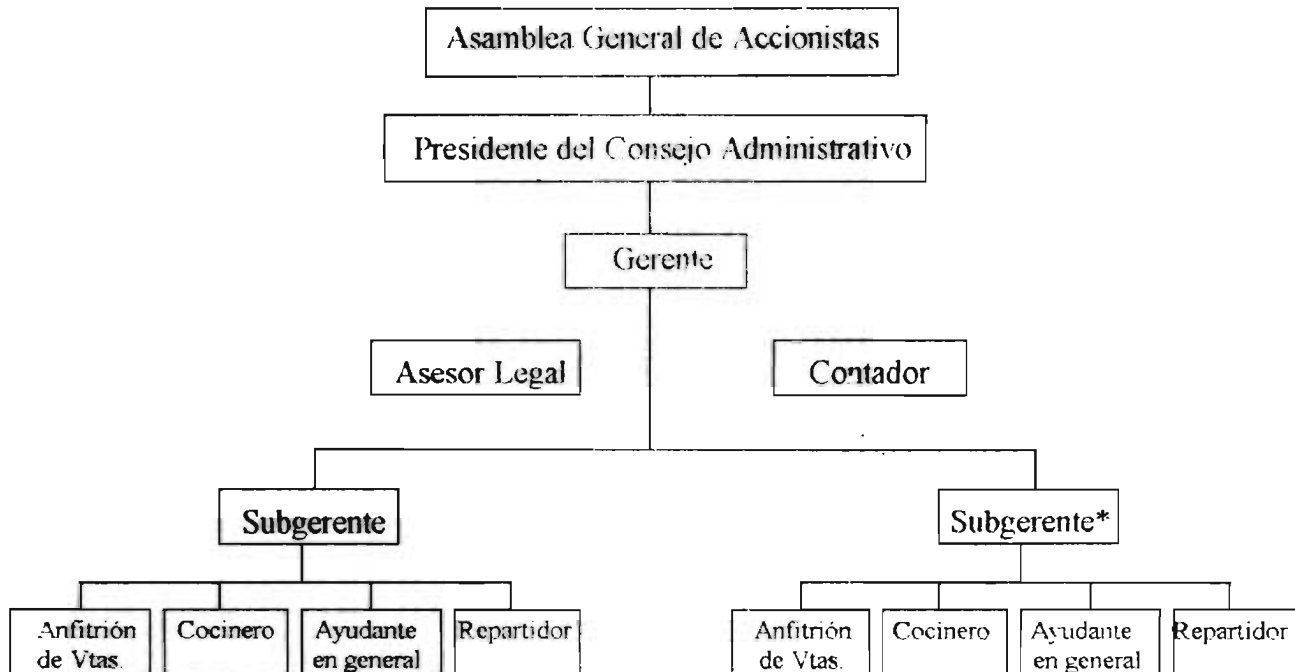
Para los franquiciados residentes en Territorio Nacional, los ingresos percibidos por los mismos son acumulables, pudiendo disminuir los costos y gastos inherentes y necesarios para el desarrollo y continuidad del objeto de la franquicia, conjuntamente con las demás deducciones fiscales a que tenga derecho el franquiciado.

En el caso de la franquicia sometida a estudio, el franquiciador no regula el monto de los sueldos y prestaciones que se les puede dar a los empleados de la empresa franquiciada, por lo que estos conceptos pueden ser administrados

de la manera que más convenga al franquiciado. Esto permite que la empresa pueda aprovechar las ventajas fiscales que ofrece el otorgar prestaciones de previsión social.

#### **4.2.- Organigrama de la Empresa**

## 4.2. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA FRANQUICIADA



\* Existen dos subgerentes, uno del turno matutino y otro del turno vespertino

#### **4.3.- Aplicación de cuestionarios a empleados de la Empresa franquiciada sometida a estudio**

Se aplicó un cuestionario a 8 de los empleados que tiene la empresa en esta ciudad, todos ellos se desarrollan en el puesto de anfitrión de ventas, cocinero, ayudante en general o de repartidor.

Todos son solteros y menores de 25 años. El cuestionario se aplicó con la finalidad de conocer su parecer sobre un aumento de sus ingresos, sus preferencias entre una serie de prestaciones que se incluyeron en el cuestionario. La forma de medir la preferencia consistió en que calificarán de 1 al 10, en orden de importancia a las prestaciones presentadas. Después se sumó la puntuación que le dieron a cada prestación para medir la importancia global que representa cada prestación para ellos.

Una pregunta fué que si su sueldo determinaría su deseo de permanecer en la empresa, su resultado fué el siguiente

SI	5 trabajadores
No	1
En parte	2

Se les hizo otra pregunta sobre si su sueldo fuera mejor sería más productivo o no y cómo reflejarían esa productividad.

SI	7 trabajadores
No	1

Entre otras cosas, contestaron que mejorarían la productividad esforzándose más, prestando un mejor servicio al cliente siendo más activos y tratando de superar los estándares fijados por el franquiciador.

Otra de las preguntas fué si preferirían recibir otras prestaciones en lugar de alimentación

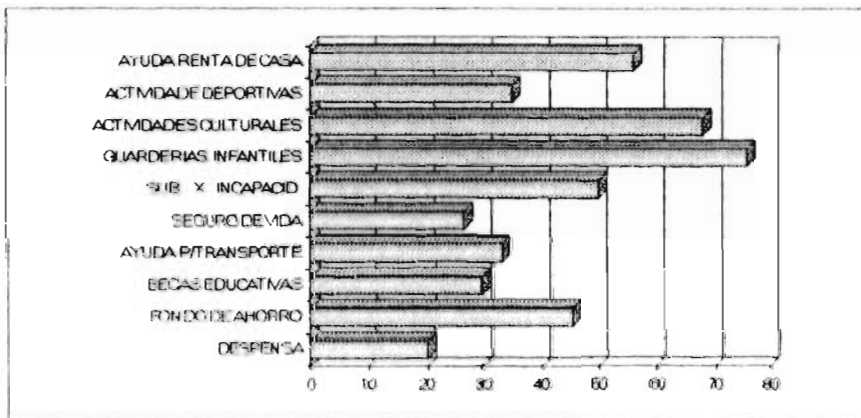
Si 4

No 4

A continuación se presenta una gráfica en la que se engloba la preferencia sobre las prestaciones presentadas en el cuestionario

### CUESTIONARIO

TRABAJADOR	A	B	C	D	E	F	G	H	SUMA	LUGAR
DESPENSA	1	1	4	4	7	1	1	1	20	1
FONDO DE AHORRO	6	5	8	6	4	7	4	5	45	6
BECAS EDUCATIVAS	7	8	1	7	1	2	2	2	30	3
AYUDA P/TRANSPORTE	5	6	5	2	5	4	3	3	33	4
SEGURO DE VIDA	2	2	3	1	3	3	6	7	27	2
SUB X INCAPACID	3	3	7	3	9	8	8	9	60	7
GUARDERIAS INFANTILES	10	10	6	10	10	10	10	10	76	10
ACTIVIDADES CULTURALES	8	9	10	9	6	9	9	8	68	9
ACTIVIDADE DEPORTIVAS	4	7	2	5	2	6	5	4	35	5
AYUDA RENTA DE CASA	9	4	9	8	8	5	7	6	56	8



**4.4.- Determinación de los costos para el patrón y el trabajador al implementar un plan de previsión social o un aumento de sueldo en la misma proporción.**

Se presentan las siguientes tablas con la finalidad de analizar los costos que implicaría para el patrón y para el trabajador el implementar un plan de previsión social en la empresa franquiciada, y lo que implicaría solo otorgar un aumento de sueldo en la misma proporción, para así determinar cual de las dos opciones es la más conveniente.

Para analizar la propuesta del plan de previsión social, se clasificaron los salarios de la siguiente forma:

A	Trabajadores con una cuota diaria de	\$17.50
B	Trabajadores con una cuota diaria de	\$22.00
C	Trabajadores con una cuota diaria de	\$24.00
D	Trabajadores con una cuota diaria de	\$26.00
E	Trabajadores con una cuota diaria de	\$133.50
F	Trabajadores con una cuota diaria de	\$159.00

Las prestaciones se eligieron de acuerdo al análisis hecho y a las preferencias de la muestra del personal que contestó los cuestionarios. Esas prestaciones en base quincenal son:

- a) **Despensa 15% del salario para los trabajadores ABCyD y el límite permitido por la ley del S.S. (40% SMGDF) para los salarios E y F.**
- b) **Seguro de Vida. El costo global dividido entre todos los trabajadores \$15.50 para todos los salarios.**

c) Ayuda para transporte 13 días de transporte público para los salarios A al D (\$2.60 X 13).

d) Beca educacional o ayuda par actividades deportivas \$100.00 para los salarios A al D y \$150.00 para los salarios E y F



**4.4.1 TABLA 1**  
**SUELDO INCLUYENDO PRESTACIONES**

CONCEPTO	A	B	C	D	E	F
<i>SUELDO QUINCENAL</i>	262,50	330,00	360,00	390,00	2010,00	2400,00
<i>AYUDA PARA TRANSPORTE</i>	33,80	33,80	33,80	33,80		
<i>DESPENSA</i>	40,00	50,00	54,00	59,00	109,00	109,00
<i>SEGURO DE VIDA</i>	15,50	15,50	15,50	15,50	15,50	15,50
<i>BECAS EDUCACIONALES G</i>	50,00	50,00	50,00	50,00	125,00	125,00
<i>ACTIVIDADES DEPORTIVAS</i>						
<i>SUELDO MAS PRESTACIONES</i>	401,80	479,30	513,30	548,30	2259,50	2649,50
<i>PORCENTAJE DE AUMENTO</i>	53,06 %	45,24 %	42,58%	40,58%	12,41%	10,39%

**4.4.2 TABLA 2**  
**AUMENTO DE LA CUOTA DIARIA EN EL MISMO**  
**PORCENTAJE DE LA PREVISION SOCIAL**

CONCEPTO	A	B	C	D	E	F
<i>CUOTA DIARIA</i>	17,50	22,00	24,00	26,00	134,00	160,00
<i>PORCENTAJE DE AUMENTO</i>	53,06	45,24	42,58	40,58	12,41	10,39
<i>CUOTA DIARIA</i>	26,79	31,95	34,22	36,55	150,63	176,62

**4.4.3 TABLA 3**  
**CALCULO DEL SALARIO BASE DE COTIZACION IMSS**  
**SIN INCLUIR PRESTACIONES**

CONCEPTO	A	B	C	D	E	F
<i>CUOTA DIARIA</i>	17,50	22,00	24,00	26,00	134,00	160,00
<i>AGUINALDO 15*S.D./365</i>	0,72	0,90	0,99	1,07	5,51	6,58
<i>PRIMA VAC. 6*S.D.* 25/365</i>	0,07	0,09	0,10	0,11	0,55	0,66
<i>PRIMA DOM. 4*S.D.* 25/30.4</i>	0,58	0,72	0,79	0,86	4,41	5,26
<i>ALIMENTOS S.D.*8.33</i>	1,46	1,83	2,00	2,17	11,16	13,33
<i>SAL. DIARIO INTEGRADO</i>	20,32	25,55	27,87	30,20	155,63	185,82

**4.4.4 TABLA 4**  
**CALCULO DEL SALARIO BASE DE COTIZACION IMSS**  
**INCLUYENDO PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL**

CONCEPTO	A	B	C	D	E	F
<i>CUOTA DIARIA</i>	17,50	22,00	24,00	26,00	134,00	160,00
<i>AGUINALDO 15*S.D./365</i>	0,72	0,90	0,99	1,07	5,51	6,58
<i>PRIMA VAC. 6*S.D.* 25/365</i>	0,07	0,09	0,10	0,11	0,55	0,66
<i>PRIMA DOM. 4*S.D.* 25/30.4</i>	0,58	0,72	0,79	0,86	4,41	5,26
<i>ALIMENTOS S.D.*8.33</i>	1,46	1,83	2,00	2,17	11,16	13,33
<i>DESPENSA</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>SEGURO DE VIDA</i>	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03
<i>BECA O ACT. DEPORTIVA</i>	3,33	3,33	3,33	3,33	3,33	3,33
<i>SAL. DIARIO INTEGRADO</i>	24,68	29,91	32,23	34,56	159,99	190,18

**4.4.5 TABLA 5**  
**CALCULO DEL SALARIO BASE DE COTIZACION IMSS**  
**CONSIDERANDO UN AUMENTO EN LA CUOTA DIARIA**

CONCEPTO	A	B	C	D	E	F
<i>CUOTA DIARIA</i>	26,79	31,95	34,22	36,55	150,62	176,62
<i>AGUINALDO 15*S.D./365</i>	1,10	1,31	1,41	1,50	6,19	7,26
<i>PRIMA VAC. 6*S.D.*/25/365</i>	0,11	0,13	0,14	0,15	0,62	0,73
<i>PRIMA DOM. 4*S.D.*25/30.4</i>	0,88	1,05	1,13	1,20	4,95	5,81
<i>ALIMENTOS S.D.*8.33</i>	2,23	2,66	2,85	3,04	12,55	14,71
<i>SAL. DIARIO INTEGRADO</i>	31,11	37,11	39,74	42,45	174,93	205,13

**4.4.6 TABLA 6**  
**CALCULO DEL SALARIO BASE DE COTIZACION**  
**INFONAVIT SIN INCLUIR PRESTACIONES**

CONCEPTO	A	B	C	D	E	F
<i>CUOTA DIARIA</i>	17,50	22,00	24,00	26,00	134,00	160,00
<i>AGUINALDO 15*S.D./365</i>	0,72	0,90	0,99	1,07	5,51	6,58
<i>PRIMA VAC. 6*S.D.*/25/365</i>	0,07	0,09	0,10	0,11	0,55	0,66
<i>PRIMA DOM. 4*S.D.*25/30.4</i>	0,58	0,72	0,79	0,86	4,41	5,26
<i>ALIMENTOS S.D.*8.33</i>	1,46	1,83	2,00	2,17	11,16	13,33
<i>SAL. DIARIO INTEGRADO</i>	20,32	25,55	27,87	30,20	155,63	185,82

**4.4.7 TABLA 7**  
**CALCULO DEL SALARIO BASE DE COTIZACIONES**  
**INFONAVIT INCLUYENDO PRESTACIONES DE**  
**PREVISION SOCIAL.**

CONCEPTO	A	B	C	D	E	F
<i>CUOTA DIARIA</i>	17,50	22,00	24,00	26,00	134,00	160,00
<i>AGUINALDO 15*S.D./365</i>	0,72	0,90	0,99	1,07	5,51	6,58
<i>PRIMA VAC. 6*S.D.* 25/365</i>	0,07	0,09	0,10	0,11	0,55	0,66
<i>PRIMA DOM. 4*S.D.* 25/30,4</i>	0,58	0,72	0,79	0,86	4,41	5,26
<i>ALIMENTOS S.D.*8,33</i>	1,46	1,83	2,00	2,17	11,16	13,33
<i>DESPENSA</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>SEGURO DE VIDA</i>	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03
<i>BECA O ACTIV. DEPORTIVA</i>	3,33	3,33	3,33	3,33	3,33	3,33
<b>SAL. DIARIO INTEGRADO</b>	<b>24,68</b>	<b>29,91</b>	<b>32,23</b>	<b>34,56</b>	<b>159,99</b>	<b>190,18</b>

**4.4.8 TABLA 8**  
**CALCULO SALARIO BASE DE COTIZACION INFONAVIT**  
**CONSIDERANDO UN AUMENTO EN LA CUOTA DIARIA**

CONCEPTO	A	B	C	D	E	F
<i>CUOTA DIARIA</i>	26,78	31,95	34,22	36,55	150,62	176,62
<i>AGUINALDO 15*S.D./365</i>	1,10	1,31	1,41	1,50	6,19	7,26
<i>PRIMA VAC. 6*S.D.* 25/365</i>	0,11	0,13	0,14	0,15	0,62	0,73
<i>PRIMA DOM. 4*S.D.* 25/30,4</i>	0,88	1,05	1,13	1,20	4,95	5,81
<i>ALIMENTOS S.D.*8,33</i>	2,23	2,66	2,85	3,04	12,55	14,71
<b>SAL. DIARIO INTEGRADO</b>	<b>31,10</b>	<b>37,11</b>	<b>39,74</b>	<b>42,45</b>	<b>174,93</b>	<b>205,13</b>

**4.4.9 TABLA 9**  
**LIQUIDACION QUINCENAL ANTES DE PREVISION SOCIAL**

	S.B.C.	QUINCENAL	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD		I.V.C. Y M		GUARDERIA	RIESGOT	IMSS	IMSS
			PATRON	TRABAJA	PATRON	TRABAJA	PATRON	PATRON	PATRON	TRABAJA
A	20.31	304.65	26.66	9.52	17.70	9.52	3.05	3.44	50.85	19.04
B	25.54	383.1	33.52	11.97	22.26	11.97	3.83	4.33	63.94	23.94
C	27.84	417.6	36.54	13.05	24.26	13.05	4.18	4.72	69.70	26.10
D	30.17	452.55	39.60	14.14	26.29	14.14	4.53	5.12	75.53	28.28
E	155.61	2334.15	204.24	72.94	135.61	72.94	23.34	26.39	389.58	145.88
F	185.89	2788.35	243.98	87.14	162.00	87.14	27.88	31.53	465.39	174.27

**4.4.10 TABLA 10**  
**LIQUIDACION QUINCENAL INCLUYENDO**  
**PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL**

	S.B.C.	QUINCENAL	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD		I.V.C. Y M		GUARDERIA	RIESGOT	IMSS	IMSS
			PATRO N	TRABAJ A	PATRO N	TRABAJ A	PATRO N	PATRO N	PATRO N	TRABAJ A
A	24.67	370.05	32.38	11.56	21.50	11.56	3.70	4.18	61.76	23.13
B	29.9	448.50	39.24	14.02	26.06	14.02	4.49	5.07	74.86	28.03
C	32.45	486.75	42.59	15.21	28.28	15.21	4.87	5.50	81.24	30.42
D	34.53	517.95	45.32	16.19	30.09	16.19	5.18	5.86	86.45	32.37
E	164.97	2474.55	216.52	77.33	143.77	77.33	24.75	27.98	413.02	154.66
F	195.25	2928.75	256.27	91.52	170.16	91.52	29.29	33.11	488.83	183.05

**4.4.11 TABLA 11**  
**LIQUIDACION QUINCENAL INCLUYENDO**  
**AUMENTO EN LA CUOTA DIARIA**

	S.B.C.	QUINCENAL	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD		I.V.C. Y M		GUARDERIA	PIESGOT	IMSS	
			PATRON	TRABAJA	PATRON	TRABAJA	PATRON	PATRON	PATRON	TRABAJA
A	31,05	465,75	40,75	14,55	27,06	14,55	4,66	5,27	77,74	29,11
B	37,10	556,50	48,69	17,39	32,33	17,39	5,57	6,29	92,88	34,78
C	39,73	595,95	52,15	18,62	34,62	18,62	5,96	6,74	99,47	37,25
D	42,44	636,60	55,70	19,89	36,99	19,89	6,37	7,20	106,25	39,79
E	174,90	2623,50	229,56	81,98	152,43	81,98	26,24	29,66	437,88	163,97
F	205,10	3076,50	269,19	96,14	178,74	96,14	30,77	34,78	513,49	192,28

**4.4.12 TABLA 12**  
**CALCULO DEL SAR E INFONAVIT ANTES DE**  
**PREVISION SOCIAL O AUMENTO EN LA CUOTA DIARIA**

	S.B.C.	QUINCENAL	SAR	INFONAVIT	TOTAL
A	20,31	304,65	6,09	15,23	21,33
B	25,54	383,10	7,66	19,16	26,82
C	27,84	417,60	8,35	20,88	29,23
D	30,17	452,55	9,05	22,63	31,68
E	155,61	2334,15	46,68	116,71	163,39
F	185,89	2788,35	55,77	139,42	195,18

**4.4.13 TABLA 13**  
**CALCULO DE SAR E INFONAVIT INCLUYENDO**  
**PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL**

	S.B.C.	QUINCENAL	SAR	INFONAVIT	TOTAL
A	24,67	370,05	7,40	18,50	25,90
B	29,90	448,50	8,97	22,43	31,40
C	31,80	477,00	9,54	23,85	33,39
D	34,53	517,95	10,36	25,90	36,26
E	164,97	2474,55	49,49	123,73	173,22
F	295,25	4428,75	88,58	221,44	310,01

**4.4.14 TABLA 14  
 CALCULO DE SAR E INFONAVIT CONSIDERANDO UN  
 AUMENTO EN LA CUOTA DIARIA**

	S.B.C.	QUINCENAL	SAR	INFONAVIT	TOTAL
A	31,05	465,75	9,32	23,29	32,60
B	37,10	556,50	11,13	27,83	38,96
C	39,73	595,95	11,92	29,80	41,72
D	42,44	636,60	12,73	31,83	44,56
E	174,90	2623,50	52,47	131,18	183,65
F	205,10	3076,50	61,53	153,83	215,36

**ESTA TESIS NO DEBE  
 SALIR DE LA BIBLIOTECA**



**4.4.15 TABLA 15**  
**SALARIO BASE PARA FINES DE I.S.R. ANTES**  
**DE PREVISION SOCIAL**

CONCEPTO	A		B		C		D		E		F	
	GRAVAD o	EXCENTO	GRAVAD o	EXCENTO	GRAVAD o	EXCENTO	GRAVAD o	EXCENTO	GRAVAD o	EXCENTO	GRAVAD o	EXCENTO
S/QNAL	262,50		330,00		360,00		390,00		2010,00		2090,00	
P. DOM.		8,75		11,00		12,00		13,00	36,12	30,88	49,12	30,88
BASE	262,50		330,00		360,00		390,00		2046,12		2449,12	

**4.4.16 TABLA 16**  
**SALARIO BASE PARA FINES DEL I.S.R. DESPUES**  
**DE INCLUIR PREVISION SOCIAL**

CONCEPTO	A		B		C		D		E		F	
	GRAVAD 0	EXCENTO	GRAVAD 0	EXCENTO	GRAVAD 0	EXCENTO	GRAVAD 0	EXCENTO	GRAVAD 0	EXCENTO	GRAVAD 0	EXCENTO
S/QUAL P. DOM.	262,50	8,75	330,00	11,00	360,00	12,00	390,00	13,00	2010,00	36,12	2090,00	30,88
TRANS		33,80		33,80		33,80		33,80				
DESPEN SA		40,00		50,00		54,00		59,00		109,00		109,00
SEG. VIDA		15,50		15,50		15,50		15,50		15,50		15,50
BECA		50,00		50,00		50,00		50,00		125,00		125,00
	-----		-----		-----		-----		-----		-----	
BASE	262,50		330,00		360,00		390,00		2046,12		2449,12	

EN ESTA TABLA SE MUESTRA EL SALARIO BASE PARA I.S.R. EN EL CASO DE QUE SE OTORGARAN LAS PRESTACIONES, LA TABLA TAMBIEN REPRESENTA EL SALARIO BASE PARA EL SISTEMA DE REMUNERACION ACTUAL, YA QUE SOLO LOS SALARIOS A, B, C, Y D, Y UNA PARTE DE LA PRIMA DOMINICAL PARA LOS SALARIOS E Y F, TODAS LAS PRESTACIONES ESTAN EXCENTAS PARA FINES DE I.S.R.

**4.4.17 TABLA 17**  
**SALARIO BASE PARA FINES DE I.S.R. INCLUYENDO**  
**UN AUMENTO EN LA CUOTA DIARIA**

CONCEPTO	A		B		C		D		E		F			
	OPAVAR?	EXCENTO	OPAVAR?	EXCENTO	OPAVAR?	EXCENTO	OPAVAR?	EXCENTO	OPAVAR?	EXCENTO	OPAVAR?	EXCENTO		
S/QNAL P. DOM.	401,70	13,39	479,25	15,97	513,30	17,11	548,25	18,27	2259,30	44,43	30,88	2649,30	57,43	30,88
BASE	401,70		479,25		513,30		548,25		2303,73			2706,73		

**4.4.18 TABLA 18**  
**CALCULO DE I.S.R. A RETENER O CREDITO AL**  
**SALARIO ANTES Y DESPUES DE PREVISION SOCIAL**

	A	B	C	D	E	F
SALARIO BASE	262,50	330,00	360,00	390,00	2046,12	2449,12
(-) LIMITE INFERIOR	83,56	83,56	83,56	83,56	1733,41	1733,40
EXCEDENTE	178,94	246,44	276,44	306,44	312,71	715,72
% SOBRE EXCEDENTE	0,10	0,10	0,10	0,10	0,33	0,33
IMPUESTO MARGINAL	17,89	24,64	27,64	30,64	103,19	236,18
(+) CUOTA FJA	2,55	2,55	2,55	2,55	298,20	298,20
ISR ART. 80	20,44	27,19	30,19	33,19	401,39	534,38
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE	4,06	5,41	6,01	6,61	73,75	95,03
ISR ART. 80-A	16,38	21,78	24,18	26,58	327,64	439,35
(-) CREDITO AL SALARIO	59,25	63,15	63,15	63,15	29,85	29,85
ISR A RETENER					297,79	409,50
CREDITO AL SALARIO	42,87	41,37	38,97	36,57		

**4.4.18A TABLA 18A**  
**CALCULO DEL SUBSIDIO QUINCENAL ANTES Y**  
**DESPUES DE PREVISION SOCIAL**

	A	B	C	D	E	F
IMPUESTO MARGINAL	17,89	24,64	27,64	30,64	103,19	236,18
PORCENTAJE DE APLICACION	0,50	0,50	0,50	0,50	0,40	0,40
	8,95	12,32	13,82	15,32	41,28	94,47
(+) CUOTA FJA	1,20	1,20	1,20	1,20	143,10	143,10
TOTAL DE SUBSIDIO	10,15	13,52	15,02	16,52	184,38	237,57
(-) % NO ACRED. (-60%)	6,09	8,11	9,01	9,91	110,63	142,54
SUBSIDIO ACREDITABLE	4,06	5,41	6,01	6,61	73,75	95,03

**4.4.19 TABLA 19**  
**CALCULO DEL I.S.R. A RETENER O CREDITO AL**  
**SALARIO CONSIDERANDO AUMENTO**  
**EN LA CUOTA DIARIA**

	A	B	C	D	E	F
SALARIO BASE	401,70	479,25	513,30	548,25	2303,73	2706,73
(-) LIMITE INFERIOR	83,56	83,56	83,56	83,56	1733,41	1733,41
EXCEDENTE	318,14	395,69	429,74	464,69	570,32	973,32
% SOBRE EXCEDENTE	0,10	0,10	0,10	0,10	0,33	0,33
IMPUESTO MARGINAL	31,31	39,57	42,97	46,47	188,21	321,20
(+) CUOTA FUA	2,55	2,55	2,55	2,55	298,20	298,20
ISR ART. 80	34,36	42,12	45,52	49,02	486,41	619,40
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE	6,84	8,40	9,07	9,78	87,36	108,63
ISR ART. 80-A	27,52	33,72	36,45	39,24	399,05	510,77
(-) CREDITO AL SALARIO	63,15	64,05	64,05	64,05	29,85	29,85
ISR A RETENER					369,20	480,92
CREDITO AL SALARIO	35,63	30,33	27,60	24,81		

**4.4.19A TABLA 4.4.19A**  
**CALCULO DEL SUBSIDIO CONSIDERANDO**  
**AUMENTO EN LA CUOTA DIARIA**

	A	B	C	D	E	F
IMPUESTO MARGINAL	31,81	39,56	42,97	46,66	188,20	321,19
PORCENTAJE DE APLICACION	0,50	0,50	0,50	0,50	0,40	0,40
	15,91	19,78	21,49	23,33	75,28	128,48
(+) CUOTA FUA	1,20	1,20	1,20	1,20	143,10	143,10
TOTAL DE SUBSIDIO	17,11	20,98	22,69	24,53	218,38	271,58
(-) % NO ACRED. (-60%)	10,26	12,59	13,61	14,72	131,03	162,95
SUBSIDIO ACREDITABLE	6,84	8,39	9,07	9,81	87,35	108,63

**4.4.20 TABLA 20**  
**COSTO PARA EL TRABAJADOR SIN INCLUIR**  
**PREVISION SOCIAL NI AUMENTO DE SUELDO**

	A	B	C	D	E	F
I.M.S.S.	15,84	19,91	21,71	23,53	121,37	144,98
I.S.R.	-42,87	-41,37	-38,97	-36,57	297,79	409,50
<b>TOTAL</b>	<b>-27,03</b>	<b>-21,46</b>	<b>-17,26</b>	<b>-13,04</b>	<b>419,16</b>	<b>554,48</b>

**4.4.21 TABLA 21**  
**COSTO PARA EL TRABAJADOR INCLUYENDO**  
**PREVICION SOCIAL**

	A	B	C	D	E	F
I.M.S.S.	19,23	23,31	24,79	26,92	128,66	152,29
I.S.R.	-42,87	-41,37	-38,97	-36,57	297,79	409,50
<b>TOTAL</b>	<b>-23,64</b>	<b>-18,06</b>	<b>-14,18</b>	<b>-9,65</b>	<b>426,45</b>	<b>561,79</b>

**4.4.22 TABLA 22**  
**COSTO PARA EL TRABAJADOR INCLUYENDO**  
**AUMENTO EN LA CUOTA DIARIA**

	A	B	C	D	E	F
I.M.S.S.	24,21	28,93	30,98	33,09	136,41	159,97
I.S.R.	-35,63	-30,33	-27,60	-24,81	369,19	480,91
<b>TOTAL</b>	<b>-11,42</b>	<b>-1,40</b>	<b>3,38</b>	<b>8,28</b>	<b>505,60</b>	<b>640,88</b>

**4.4.23 TABLA 23**  
**COSTO PARA EL PATRON ANTES DE PREVISION**  
**SOCIAL O AUMENTO DE SUELDO**

	A	B	C	D	E	F
I.M.S.S.	49,34	62,05	67,64	73,30	378,15	451,74
INFONAVIT	15,23	19,15	20,88	22,62	116,70	139,41
S.A.R.	6,93	7,62	8,35	9,05	46,68	55,76
TOTAL	71,50	88,82	96,87	104,97	541,53	646,91

**4.4.24 TABLA 24**  
**COSTO PARA EL PATRON CONSIDERANDO**  
**PREVISION SOCIAL**

	A	B	C	D	E	F
I.M.S.S.	59,93	72,64	77,26	83,90	400,90	474,48
INFONAVIT	18,50	22,42	23,85	25,89	123,72	146,43
S.A.R.	7,40	8,97	9,54	10,35	49,49	58,57
TOTAL	85,83	104,03	110,65	120,14	574,11	679,48

**4.4.25 TABLA 25**  
**COSTO PARA EL PATRON CONSIDERANDO**  
**AUMENTO EN LA CUOTA DIARIA**

	A	B	C	D	E	F
I.M.S.S.	75,44	90,11	96,53	103,12	425,02	498,42
INFONAVIT	23,28	27,82	29,79	31,83	131,17	153,82
S.A.R.	9,31	11,13	11,91	12,73	52,47	61,53
TOTAL	108,03	129,06	138,23	147,68	608,66	713,77

**4.4.26 TABLA 26**  
**COMPARATIVO ENTRE LA TABLA 21 Y 22**

	A	B	C	D	E	F
CON PREVISION SOCIAL	-23,64	-18,06	-14,18	-9,65	426,45	561,79
CON AUMENTO DE SUELDO	-11,42	-1,40	3,38	8,28	505,60	640,88
DIFERENCIA	0,00	0,00	3,38	8,28	79,15	79,09
AHORRO ANUAL APROXIMADO	0,00	0,00	81,12	198,72	1899,60	1898,16

EN ESTA TABLA SE PRESENTA UNA COMPARACION ENTRE LAS TABLAS 21 Y 22. EN LAS QUE SE MUESTRA EL AHORRO QUE REPRESENTA PARA EL TRABAJADOR RECIBIR PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL EN LUGAR DE UN AUMENTO DE LA CUOTA DIARIA EFECTIVA. PARA LOS SALARIOS A Y B NO REPRESENTA NINGUN AHORRO. YA QUE EN AMBOS CASOS RECIBE CREDITO AL SALARIO. PERO PARA LOS SALARIO C, D, E Y F SI EXISTE UN AHORRO.

**4.4.27 TABLA 27**  
**COMPARATIVO ENTRE LAS TABLAS 24 Y 25**

	A	B	C	D	E	F
CON PREVISION SOCIAL	85,83	104,03	110,65	120,14	574,11	679,48
CON AUMENTO DE SUELDO	108,03	129,06	138,23	147,68	608,66	713,77
DIFERENCIA	22,20	25,03	27,58	27,54	34,55	34,29
AHORRO ANUAL APROXIMADO	532,80	600,72	661,92	660,96	829,20	822,96

COMO SE PUEDE OBSERVAR, AL OTORGAR PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL EN LUGAR DE UN AUMENTO DE LA CUOTA DIARIA, EL PATRON RECIBE EL BENEFICIO DE UN AHORRO SIGNIFICATIVO EN LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL. ADEMÁS LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL, SON TOTALMENTE DEDUCIBLES DE I.S.R. REPRESENTANDO ESTO UN AHORRO EN EL PAGO DEL DICHO IMPUESTO



## 5.- PROYECTO DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL

### Generalidades

Esta empresa, viendo la situación económica que atraviesa el país y la repercusión que tiene esa situación en el poder de compra de los trabajadores, ha decidido elaborar el presente plan de previsión social, con la finalidad de mejorar de alguna manera la calidad de vida de los trabajadores.

Antes de poder desarrollar este plan, se realizó un estudio que incluyó las preferencias que tienen los empleados sobre las prestaciones que se podían otorgar. Ese estudio también incluyó un análisis sobre las implicaciones fiscales y de seguridad social que significaría el otorgamiento de prestaciones de previsión social y sobre las que implicaría un aumento de sueldo. El estudio demostró que resulta más costeable, tanto para los empleados como para la empresa el otorgar prestaciones de previsión social.

Partiendo de lo anterior, el presente plan contiene las siguientes prestaciones:

- a) Vales de Despensa
- b) Seguro de Vida Global
- c) Ayuda para transporte
- d) Becas educacionales o ayuda para actividades deportivas.

El plan será regido por los siguientes estatutos:

### **CAPITULO I Sujetos del Plan.**

- 1.- Deberán ser empleados de la empresa, (por lo que este plan deberá considerarse parte del contrato de trabajo).
- 2.- Manifestar por escrito su consentimiento para ingresar al plan

3.- Cumplir con las disposiciones que marquen los estatutos del presente plan

## **CAPITULO II.- Características del Plan**

1.- El plan buscará como objetivo elevar el nivel de vida de los trabajadores, y que estos, al sentirse mejor remunerados, aumente su deseo de permanecer en la empresa.

2.- Las prestaciones se otorgarán de manera general, para todos los trabajadores.

## **CAPITULO III. Prestaciones que incluyen el Plan**

### **1. VALES DE DESPESA**

#### **1.1.- Características:**

Los Vales de despensa que se otorgarán podrán ser canjeados en las tiendas de autoservicio señalados en el mismo documento por artículos de primera necesidad.

#### **1.2.- Requisitos:**

1.2.1.- Los vales de despensa serán canjeables exclusivamente por artículos de primera necesidad, es decir, abarrotes, frutas y verduras, lácteos y carnes.

1.2.2.- Los vales no podrán ser enajenados por el trabajador.

1.2.3.- Los trabajadores deberán entregar a la empresa los tickets de compra para que se pueda verificar que con los vales sólo se hayan adquirido artículos de primera necesidad.

1.2.4.- Si los tickets de compra no son entregados a la empresa, de manera quincenal, el monto de los vales de despensa serán considerados como salario para fines del Impuesto sobre la renta.

**1.3.- Monto**

Esta prestación representará un 15% de la cuota diaria de los trabajadores, con excepción de los gerentes y subgerentes, para los cuales la prestación representará el límite de no integración manejado por la Ley del Seguro Social.

**2. SEGURO DE VIDA GLOBAL**

**2.1.- Características:**

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

El trabajador será acreedor del seguro de vida desde el monto en que comience a prestar sus servicios en la empresa.

Es importante señalar que esta prestación se otorgará solamente a los trabajadores, lo que significa que el seguro no podrá ser otorgado a la esposa o a los hijos del trabajador.

**2.2.- Monto:**

\$645 anuales, dividido de forma general

### **3.- AYUDA PARA TRANSPORTE**

#### **3.1.- Características:**

Esta prestación se otorgará con la finalidad de que los empleados puedan utilizar un medio de transporte colectivo de sus hogares a la empresa y viceversa.

La prestación será otorgada en forma de reembolso a los trabajadores que cumplan con el requisito señalado en el siguiente punto.

#### **3.2.- Requisitos**

**3.2.1.-** Para que los trabajadores tengan acceso a esta presentación deberán comprobar que, debido a la ubicación de sus domicilios, requieren de utilizar un medio de transporte para llegar a la empresa a trabajar y de regreso a sus hogares.

#### **3.3.- Monto:**

**3.3.1.-** Para los trabajadores del turno matutino, la prestación consistirá en el pago de dos cuotas diarias de servicio colectivo, seis días por semana.

**3.3.2.-** Para los trabajadores del turno vespertino, la prestación representará el pago de una cuota de servicio colectivo, seis días a la semana. Esto es porque al no existir servicio colectivo a las 10:00 p.m., los trabajadores serán llevados a sus hogares en la camioneta de la compañía.

#### **4.- BECAS EDUCACIONALES O AYUDA PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS**

##### **4.1.- Características:**

Una de las formas más apropiadas para elevar el nivel de vida de los trabajadores consiste en que tengan acceso a la educación por lo que la empresa otorgará una cantidad quincenal para que el trabajador cubra en parte o en su totalidad la colegiatura que se le cobre. En caso de que un trabajador no esté interesado en aprovechar esta prestación, podrá tener acceso a una cantidad igual que deberá utilizar para pagar las mensualidades que deba cubrir para poder realizar alguna actividad deportiva que desee.

##### **4.2.- Requisitos:**

**4.2.1.-** El trabajador deberá elegir una de las dos actividades

**4.2.2.-** El trabajador deberá entregar a la empresa los recibos de pago de la escuela, club deportivo o institución en la que realice sus actividades.

**4.2.3.-** El trabajador, en caso de elegir la beca deberá mantener al menos un promedio de 7.50 para conservarla.

**4.2.4.-** Si el trabajador no entrega los recibos correspondientes, la cantidad mensual otorgada será considerada como salario para fines de impuestos sobre la Renta, IMSS e INFONAVIT.

**4.2.5.-** Sólo tendrán acceso a estas prestaciones aquellos trabajadores que tengan más de 6 meses en la empresa.

#### **4.3.- Monto:**

Esta prestación será otorgada en forma de una cantidad fija mensual que representará entre un 19% y un 13% de la cuota diaria de los trabajadores, y entre un 6% y un 5% de la cuota diaria de los gerentes y subgerentes.

#### **CAPITULO IV. Terminación del Plan.**

El presente plan podrá darse por terminado en los siguientes casos:

- 1.- Que el número de empleados que participen en el plan se vean reducidos a un 75% respecto del total de los trabajadores.
- 2.- Cuando las modificaciones de las leyes no hagan deducibles de impuestos las prestaciones otorgadas.
- 3.- Por acuerdo de ambas partes.

#### **CAPITULO V. Modelo de aceptación del trabajador.**

Por medio del presente escrito, doy mi consentimiento para el plan de previsión social que me fue presentado, y cumpliendo con el punto 2 del capítulo I, entrego la presente, aceptando desde este momento cumplir con los requisitos señalados en el plan.

**Atentamente**

---

## **Conclusiones**

1. Después de haber realizado ésta investigación, se concluye que la implantación de un plan de previsión social en la empresa franquiciada ofrece mayores beneficios para los trabajadores y para la misma empresa, que un aumento en la cuota diaria del salario efectivo.

2. El objetivo de las prestaciones de Previsión Social es mejorar el nivel de vida de los trabajadores, por lo que al otorgarlas, se tiene una mayor seguridad de que se contribuirá a la satisfacción de varias necesidades, como la de la alimentación, la de aligerar la carga económica que representa transportarse del hogar a su centro de trabajo y viceversa, la de mejorar su salud al facilitarle el acceso a ciertas actividades deportivas y sobretodo al darle la opción de prepararse para tener un mejor futuro al aprovechar una beca educacional.

3. Mediante la investigación, se determinaron los requisitos de deducibilidad de las prestaciones de previsión social para fines del ISR. Al manejarse estas adecuadamente, serán un gasto deducible para el patrón lo que disminuirá su carga tributaria, esto resulta muy conveniente si se piensa que resulta más benéfico invertir el dinero en el "activo" mas importante de la empresa que es su personal, que en pagar impuestos.

4. El contar con trabajadores por mucho tiempo en la empresa significará contar con un personal más capacitado y con mayor experiencia, y si además se sienten satisfechos con su trabajo y su retribución por el mismo, implicará un aumento en la productividad, por que cuidarán más su trabajo procurando cumplir, o incluso superar los estándares fijados por la empresa franquiciadora en lo que se refiere a limpieza, calidad del producto, prontitud en el servicio a clientes y reducción de desperdicios.

5. La importancia de las prestaciones de Previsión Social radica en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores del país, y si los empresarios del país se convencieran de que implantar planes de previsión social es una forma de contribuir a mejorar la vida, no sólo de su personal, sino de su familia, finalmente se vería reflejado en un incremento del bienestar en la sociedad, sólo de esta forma la empresa cumplirá de manera integral sus cometidos económicos y sociales para los que fué creada.

6. Si en un momento el Congreso de la Unión decidiera considerar gravables las prestaciones de Previsión Social para ISR, su aplicación de cualquier manera sería benéfica para el trabajador, ya que por el hecho de no estar exentas no pierden su característica principal que consiste en mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Por otro lado, el aplicar un plan de previsión social en lugar de un aumento en la cuota diaria efectiva aún resulta atractivo si se piensa que si el trabajador, cumple con los requisitos del Plan de Previsión social se tendrá una mayor seguridad de que el dinero extra que recibirá será empleado de una manera más organizada y además está el hecho de que se contaría con trabajadores más sanos y preparados para la vida, lo que podría verse reflejado en un aumento en la productividad de la empresa.



**ANEXO**

**CUESTIONARIO**

**Nombre:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** \_\_\_\_\_ **Estado Civil** \_\_\_\_\_

- 1.- **¿Su sueldo determinaría su deseo de permanecer en la empresa?**
  
- 2.- **¿Si recibiera un sueldo mejor, estaría dispuesto a ser más productivo?**
  
- 3.- **¿Como aumentaría su productividad?**
  
- 4.- **¿Considera que su sueldo tiene alguna relación con su forma de trabajar ?** \_\_\_  
**¿En que consiste?**
  
- 5.- **¿Recibe alimentación por parte del establecimiento donde trabaja?**
  
- 6.- **¿Cuantas comidas recibe diariamente por parte del establecimiento en el que trabaja?**

7.- **¿Preferiría recibir otras prestaciones en lugar de la alimentación?**

8.- **¿Cuales de las siguiente prestaciones le gustaria recibir?**

**Clasifiquelas del 1 al 10 según la importancia que tengan para usted.**

- Despensa**
- Fondo de Ahorro**
- Becas educacionales para usted o su (s) hijo (s)**
- Ayuda para transporte**
- Subsidio por incapacidad**
- Guarderías infantiles**
- Actividades culturales**
- Actividades deportivas**
- Ayuda para renta de casa**
- Seguro de vida**

9.- **¿Recibir algunas de las prestaciones mencionadas anteriormente, aumentaría su calidad de vida? \_\_\_\_\_ ¿Como?**

## BIBLIOGRAFIA

Becerra Arechiga, Alfonso

Análisis de las prestaciones de previsión social

Editorial ISEF

México, D.F.

5-A Edición 1995

Golden Square Services

¿Cómo elegir un negocio de Franquicia?

Editorial Deusto

Bilbao, 1990

Norahend Amezcua Ornelas

Manual práctico del Seguro Social (IMSS)

Línea Editorial Fiscal PAF

México, D.F.

1ª Edición 1995

Pazos, Luis

Los límites de los impuestos : Uso y abuso del poder

Editorial Diana

México D.F.

1991

**Práctica Fiscal. Laboral y Legal Empresarial**

Varios Números

México D.F.

**Consultorio Fiscal**

Varios Números

México, D.F.

**Encuentro Emprendedor**

Varios Números

México, D. F.

**Fira. Boletín Informativo**

Vol. XVII No. 266 30 de Noviembre de 1994

México, D. F.

**Cuadernos Michoacanos de Derecho**

Varios Números

Morelia, Mich.

**Revista del Tribunal Fiscal de la Federación**

Varios Números

México, D.F.