



872708
UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C. 4

INCORPORACION No. 8727-08 A LA

Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela de Administración y Contaduría

"Propuesta de un Plan de Previsión Social
como Medio para Disminuir el Impuesto sobre la Renta
de los Trabajadores de una Empresa Empacadora de Frutas
en la Ciudad de Uruapan, Mich."

SEMINARIO DE INVESTIGACION

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN CONTADURIA

Presenta:

ESMERALDA DUARTE CORTES

URUAPAN, MICHOACAN,



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

283271
2000



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.

DEDICATORIA

A MIS PADRES:

Por su invaluable apoyo, amor y ejemplo.
Por haberme dado el tesoro más valioso
del mundo: La vida.

A MIS HERMANOS:

Por lo que representan para mí
y por ser parte importante de
una hermosa familia.

A MI HIJO:

La motivación más grande que me
impulsa a continuar mi marcha
Para quien mis esfuerzos
serán inagotables.

A DIOS:

Por su inagotable amor.
Por su compañía en los
momentos más difíciles
de mi vida. A quien debo
todo lo que soy y tengo.

A MI NOVIO:

Por su compañía, apoyo y
amor sincero.
Por ser parte importante
en el sendero de mi vida.

A LOS LICs. ISMAEL ATILANO Y TERE RODRIGUEZ:

por su valiosa ayuda y apoyo en
mi formación profesional.

A MIS COMPAÑEROS:

Por su apoyo y amistad
que me brindaron dentro
y fuera del aula.

INDICE

INTRODUCCION.	Pág. 6
 CAPITULO I.	
LAS EMPRESAS EMPACADORAS DE FRUTAS EN URUAPAN.	
1 1. Empresa.	9
1 2. Clasificación de las empresas.	10
1 2. 1. En atención a los propietarios.	11
1 2. 2. En atención al tamaño.	12
1 2. 3. En atención al sector económico.	12
1 2. 4. En atención a su forma jurídica.	13
1 3. Características de las empresas empacadoras de frutas.	15
1 4. Importancia para la región.	20
 CAPITULO II.	
EL I. S. R. Y LA PREVISION SOCIAL.	
2. 1. Desarrollo histórico de la previsión social.	22
2. 2 Definición de previsión social.	23
2. 2 1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	26
2. 2 2 Ley Federal del Trabajo.	27
2. 2 3. Ley del Seguro Social.	28
2. 2 4 Ley del Infonavit.	29
2. 3 La previsión social como partida deducible.	30
2. 4 La previsión social como ingreso no acumulable.	33

CAPITULO III.

PRESTACIONES MAS FRECUENTES EN UN PLAN DE PREVISION SOCIAL.

3.1. Concepto de diferentes prestaciones de previsión social.	36
3.2. Clasificación de las prestaciones con base a la deducibilidad y exención.	40
3.3. Elementos del salario base de cotización para efectos del I.M.S.S.	43
3.4. Relación entre productividad y prestaciones de previsión social.	45
3.5. Diseño del plan de previsión social.	47

CAPITULO IV.

CASO PRACTICO.

4.1. Antecedentes de la empresa.	50
4.2. Propuesta con base a un aumento del salario con previsión social o en efectivo.	52
4.2.1. Determinación del I.S.R. en base a un aumento del salario en efectivo.	56
4.2.2. Determinación del I.S.R. otorgando previsión social.	58
4.2.3. Resultados del cálculo del I.S.R.	59
4.2.4. Determinación del salario base de cotización con previsión social.	60
4.2.5. Determinación del salario base de cotización otorgando un aumento de efectivo.	61
4.2.6. Cálculo del pago del I.M.S.S. otorgando previsión social.	62
4.2.7. Cálculo del pago del I.M.S.S. con un aumento de efectivo al salario.	68
4.2.8. Resultados obtenidos de los cálculos para efectos del I.M.S.S.	74

4.3. Otras consideraciones sobre la previsión social.	75
4.4. Texto del Plan de Previsión Social	78
Anexo I.	86
Anexo II.	87
CONCLUSIONES.	88
BIBLIOGRAFIA.	90

INTRODUCCION

Las empresas están formadas por una serie de recursos, entre los que se encuentran los recursos humanos. Las personas son la parte más importante de una empresa, sin ellas no existiría ninguna organización.

La previsión social es una forma de elevar la dignidad humana de nuestros trabajadores, ofreciéndoles algo adicional a su sueldo, motivándoles a una mayor productividad y rendimiento en sus actividades laborales.

La previsión social es una herramienta con la cual se ve disminuída la retención del impuesto sobre la renta de los trabajadores, si la comparamos con un simple aumento de efectivo al salario, lo que contrae un beneficio doble:

1. Los trabajadores elevan su nivel de vida y aseguran contingencias a futuro de ellos y sus dependientes, así como también disminuye la retención del impuesto sobre la renta al ser una partida exenta de dicho impuesto, en comparación con un aumento en efectivo.

2. Las empresas pueden hacer deducible la previsión social disminuyendo su base gravable, con lo que también su pago de impuesto sobre la renta sería inferior, en caso de sólo querer otorgar previsión social. También se disminuye el pago de I.M.S.S. en ambas partes, debido a que algunas prestaciones de previsión social no son integrantes del salario base de cotización.

En este trabajo se hará una propuesta de un plan de previsión social como medio para disminuir el impuesto sobre la renta de los trabajadores de una empresa empacadora de frutas en la ciudad de Uruapan, Michoacán, debido a la importancia que el personal ha tomado en las empresas. Es necesario que el trabajador se sienta conforme con la retribución que se le da como pago por sus servicios, por ello un plan de previsión social fomentará el espíritu del trabajador y dignificará su vida.

El objetivo de la investigación es desarrollar un plan que logre disminuir las retenciones del impuesto sobre la renta hechas a los trabajadores y analizar los resultados obtenidos, así como estudiar y analizar la previsión social como medio para disminuir el impuesto antes mencionado y obtener resultados certeros que puedan ser aplicados en cualquier empresa.

La hipótesis que se plantea en esta investigación es: un plan de previsión social disminuye el impuesto sobre la renta tanto del trabajador como de la empresa, en comparación con un aumento de efectivo al salario.

Para llevar a cabo esta investigación se requiere primero analizar la previsión social, los requisitos para su deducibilidad y exención y las prestaciones más comunes que se otorgan en la actualidad. Enseguida se requerirá de los distintos sueldos con que cuentan los trabajadores de la empresa empacadora de frutas, de las tablas y tarifas para el cálculo del impuesto sobre la renta y compararlo con aquel que resultase si se hiciera únicamente un aumento en efectivo al sueldo. También se hará el cálculo del I.M.S.S. con previsión social y con un aumento de efectivo

El presente trabajo se integra por cuatro capítulos:

El primero se refiere a las empresas, su concepto y clasificación, las características de las empresas emparadoras, los requerimientos que deben reunir y los implementos con que debe contar, y finalmente se trata la importancia y desarrollo que han tenido las empresas emparadoras en la ciudad de Uruapan y su contribución para el estado de Michoacán.

El segundo capítulo trata sobre el desarrollo histórico y la aparición de la previsión social, su definición, sus objetivos, y su relación con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley del Infonavit. Se trata el aspecto de la previsión social como partida deducible y como ingreso no acumulable y se señalan los artículos que hablan sobre estos conceptos.

En el tercer capítulo se conceptualizan las distintas prestaciones de previsión social, se presenta un cuadro donde se clasifican en base a su deducibilidad y exención, y finalmente se ve la relación que tiene la previsión social con la productividad de la empresa.

Por último en el capítulo cuarto se presenta el caso práctico, mostrando primeramente los antecedentes de la empresa, y después la propuesta comparando el otorgamiento de previsión social con un aumento de efectivo al salario, aquí se presentan los cálculos del impuesto sobre la renta y del seguro social, obtenidos de las dos formas antes mencionadas y se muestra por medio de cuadros los resultados obtenidos. Finalmente para terminar se presenta el plan de previsión social por escrito como se implementaría en la empresa, así como los anexos necesarios para ello.

CAPITULO I.

LAS EMPRESAS EMPACADORAS DE FRUTAS EN URUAPAN

Este primer capítulo trata sobre la empresa, su definición, clasificación y características de las empresas empacadoras de frutas, así como la importancia para la región de este tipo de empresa

1.1. EMPRESA.

Los organismos sociales se dan cuando el hombre busca satisfacer sus necesidades en la sociedad, logrando esto a través del mejoramiento de una serie de funciones que el sólo no podría realizar, o bien, que lograría más imperfectamente, formando así las llamadas empresas.

La empresa nace por virtud del esfuerzo creador del hombre, es una obra del intelecto humano. La empresa es fruto de la idea creadora del empresario y de su permanente voluntad ejecutiva.

La empresa la podríamos definir como una unidad económico-social integrada por recursos humanos, materiales, técnicos y financieros para el logro de los objetivos para lo cual fue creada. Es una organización con objetivos en común que satisfacen necesidades individuales o de grupo con fines lucrativos o sin ellos.

Mantilla Molina define la empresa como: "el conjunto de cosas y derechos combinados para obtener u ofrecer al público bienes o servicios, sistemáticamente y con un propósito de lucro."

Marín Lázaro define la empresa como: "es la organización de varios elementos dispersos, que son reunidos para destinarlos a una actividad determinada; si se dedica al comercio, ha de llevar el calificativo de mercantil".

Fernández-Novoa únicamente dice: "la empresa es una organización independiente que produce o distribuye bienes y servicios para el mercado".

1.2. CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS.

1.2.1. EN ATENCION A LOS PROPIETARIOS SE DIVIDEN EN:

* Públicas: Instituciones u organismos que conforman el aparato gubernamental de un país. Tiene como fin satisfacer necesidades de carácter general o social, pudiendo obtener o no beneficios. Estas a su vez se clasifican en municipales, estatales y federales, estas últimas pueden ser centralizadas, descentralizadas ó paraestatales.

* Privadas: Es la organización económica integrada por particulares, se forma con aportaciones privadas de capital, busca la obtención de un beneficio económico mediante la satisfacción de alguna necesidad de orden general o social. Su finalidad principal es maximizar los beneficios, así como producir mas al menor costo.

1.2.2. EN ATENCION AL TAMAÑO SE DIVIDEN EN:

* Microempresa: Son de autoconsumo y no tienen una administración bien definida. Tienen como máximo 15 trabajadores, sus ventas son hasta por \$2'000,000.00 y abastecen un mercado pequeño.

* Pequeña empresa: Laboran de 16 a 100 trabajadores, sus ventas son hasta por \$20'000,000.00, su mercado puede llegar a ser hasta nacional. Su capital es reducido. Los problemas se resuelven sin adentrarse en grandes previsiones o planeaciones.

* Mediana empresa: Tiene de 101 a 250 trabajadores, sus ventas llegan hasta \$47'000,000.00, abastece el mercado nacional e incluso internacional. El desarrollo del mediano comercio depende de su capacidad para optimizar sus recursos, mejorar su administración, hacer más ágil su rotación, dar solidez a su compra y aprovechar todos los medios que estén a su alcance.

* Grande empresa: Tiene más de 250 trabajadores, sus ventas son superiores a \$47'000,000.00, dominan el mercado y participan en el mercado internacional. (Montos y trabajadores tomados de acuerdo a la clasificación de NAFIN).

1.2.3. EN ATENCION AL SECTOR ECONOMICO SE DIVIDEN EN:

* Agropecuario: Empresas primarias que obtienen su producción en el lugar de origen, este sector se subdivide en:

a) Agricultura: contempla actividades como preparación del terreno, limpieza, siembra, cultivo, cosecha, transporte y almacenamiento.

b) Ganadería: actividad que consiste en el cuidado y crianza del ganado, el cual puede ser bovino, ovino, porcino, caballar, etc.

c) Silvicultura: consiste en la explotación, aprovechamiento y conservación de los bosques

d) Caza y pesca: es la obtención de animales terrestres y marinos, para alimento, o bien, para la industria.

* Industrial: Empresas secundarias encargadas de la transformación de la materia prima. Se divide en dos subsectores: la industria extractiva, limita su actividad a la obtención de los recursos que la naturaleza proporciona en su estado bruto como la extracción de petróleo y minería, y la industria manufacturera que tiene como actividad la transformación, adaptación y operaciones diversas de carácter físico o químico. Su objetivo principal es la explotación de los recursos naturales, para su transformación y adaptación.

* Servicios: Junto con el comercio son empresas terciarias, brindan un servicio a la comunidad, proveen al consumidor final. por ejemplo el transporte, agua, energía, hoteles, restaurantes, etc.

* Comercio: Son empresas dedicadas a la compra-venta de bienes materiales, ya sea al consumidor final o a intermediarios. Su objetivo es satisfacer necesidades a la sociedad, o bien, crearlas y satisfacerlas para obtener un beneficio lucrativo. Su principal objetivo es el intercambio o distribución de los productos explotados o manufacturados por la industria.

1.2.4. EN ATENCION A SU FORMA JURIDICA SE DIVIDEN EN:

* Persona física: Ser humano con capacidad jurídica propia considerado individualmente fuera de todo agrupamiento humano.

* Persona moral: Conjunto de individuos y/o de personas físicas a quienes la ley reconoce, otorgándoles los atributos propios de la personalidad jurídica. Nacen a la fecha en que es firmada el acta constitutiva. Se clasifican en:

a) Sociedad anónima: existe bajo una denominación y se compone de un mínimo de 2 socios, cuya obligación se limita al pago de sus acciones, su capital social no podrá ser inferior a \$50,000.00. La administración podrá recaer en los socios o personas extrañas a la sociedad, pudiendo adoptar un Administrador Unico o un Consejo de Administración cuando sea integrado por dos o más personas. La vigilancia estará a cargo de uno o varios comisarios que pueden ser socios o no.

b) Sociedad de responsabilidad limitada: existe bajo una denominación o razón social, constituida por un máximo de 50 socios obligados únicamente al pago de sus aportaciones,

sin que las partes sociales puedan estar representadas por títulos negociables, sólo son cedibles. Su capital no será inferior a \$3,000.00. La Administración estará a cargo de uno o más gerentes que podrán ser socios o personas extrañas a la sociedad, sin embargo en este último caso, los socios podrán separarse de la sociedad cuando en contra de su voluntad la administración hubiere recaído en un extraño. Cuando así lo prevenga el contrato podrá nombrarse un Consejo de Vigilancia que podrán ser socios o no. El conjunto de derechos de cada socio constituye una parte social y no una acción.

c) Sociedad en nombre colectivo: existe bajo una razón social y todos los socios responden de modo subsidiario, ilimitado y solidariamente de las obligaciones sociales. El capital social es indefinido, el número de socios indeterminado; hay socios industriales y capitalistas. La forma de Administración puede ser a través de uno o varios administradores que pueden ser socios o no. La vigilancia puede estar a cargo de socios que no administren o puede nombrarse un interventor que vigile a los administradores. Los socios no pueden dedicarse, por cuenta propia o ajena a negocios del mismo género.

d) Sociedad cooperativa: es una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios. Su capital es indefinido, pero cada sociodeberá a portar el valor de un certificado. Siempre serán de capital variable. Se integra por un mínimo de 5 socios. La administración estará a cargo de un consejo de administración integrado por un presidente, un secretario y un vocal. La vigilancia estará a cargo de un consejo integrado por un número impar nunca mayor de 5

miembros. La responsabilidad de los socios puede ser limitada o suplementada; la primera, los socios se obligan únicamente al pago de sus certificados de aportación y la segunda, éstos responden de las aportaciones sociales hasta cierto límite la que se fijará en los estatutos sociales. Podrán dedicarse a cualquier actividad económica existiendo 2 clases: las de consumidores de bienes y/o servicios, y la de productores de bienes y/o servicios.

e) *Sociedad en comandita simple*: existe bajo una razón social y se compone de uno o varios socios comanditados que responden de manera subsidiaria, ilimitada y solidariamente de las obligaciones sociales y de uno o varios comanditados que únicamente están obligados al pago de sus aportaciones. El capital social es indefinido. La administración puede ser asumida por socios o personas extrañas a la sociedad, sin embargo solamente los comanditados pueden administrar. La vigilancia estará a cargo de socios que no administren o se puede nombrar un interventor

f) *Sociedad en comandita por acciones*: existe bajo una razón o denominación social, se constituye con las mismas características que la comandita simple, pero con la salvedad de que el capital social esta reservado por acciones. El capital social mínimo es de \$50,000.00. Se rige en lo no previsto por la ley por lo dispuesto en la sociedad anónima.

1.3. CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS EMPACADORAS DE FRUTAS.

Las empresas empacadoras de frutas se dedican a la producción, comercialización, maquila, transformación, empaque e industrialización de productos del campo y

generalmente venden sus productos a los intermediarios y no al consumidor final. Se encuentran dentro del sector agropecuario. Son empresas con fines lucrativos.

Tienen entre otras las siguientes características:

- * La existencia de un patrimonio
- * Maximización de beneficio o lucro.
- * Generación de impuestos.
- * Son verdaderas creadoras de riqueza.
- * Por su extensión son creadoras de empleos.
- * Mejoran el nivel de vida de sus trabajadores a través de prestaciones e incentivos.
- * Tienen más actividad en la venta de aguacates.

En relación a la Norma Oficial Mexicana NOM-066-FITO-1995, publicada el 13 de septiembre de 1995, se obtuvo la siguiente información respecto a las características de las empresas empacadoras de aguacate:

DEL CORTE.

El corte debe hacerse a tijera para conservar el tubo o péndulo para evitar la entrada de agentes patógenos. Al terminar el corte debe desinfectarse el equipo utilizado. La fruta no debe tocar el suelo para evitar contaminación, por lo que se debe depositar en bolsas de corte y permanecer a la sombra en cajas de madera o de plástico en las que se debe

transportar a la empacadora.

DEL TRANSPORTE:

El equipo de transporte debe contar con cubierta que proteja el aguacate de contaminación, de insectos y elementos externos y que asegure la ventilación, debe limpiarse y someterse a una aspersion después de cada embarque.

DE LAS INSTALACIONES:

La empacadora debe contar con instalaciones sanitarias para los trabajadores, que garanticen el control fitosanitario de la fruta y su manejo higiénico, para ello deberá tener un área de recepción de fruta aislada, ventilada y techada con barrera aislante como muros, cortinas o mallas para protegerla de insectos, pájaros y roedores.

La empresa empacadora además deberá contar con lo siguiente:

a) Una cámara y sistemas de pre-enfriado para coadyuvar al control fitosanitario. La fruta debe pre-enfriarse 24 horas después del corte para evitar problemas fitosanitarios.

b) Un área de carga aislada que protega al aguacate del frío y su contaminación.

c) Areas específicas y aisladas para contenedores de basura.

d) Un área de clasificación y limpieza de la fruta con suficiente iluminación, para eficientizar la separación e identificación de aguacate dañado

e) Lavadora de fruta, que contenga agua clorinada, desinfectante y detergente biodegradable.

f) Báscula de recepción de aguacate y verificación de peso.

g) Seleccionadora de tamaños y calidad (electrónica, mecánica o manual).

h) Equipo para la destrucción de aguacate con problemas fitosanitarios.

La empacadora deberá desinfectarse cuando menos una vez al año, en un día sin operación y sin fruta.

La fruta debe transportarse en cajas de madera o de cartón cerradas, selladas y etiquetadas, señalando el nombre y domicilio de la empacadora, número de registro, el peso neto, fecha y contenido. La movilización debe realizarse exclusivamente por carreteras.

1.4. IMPORTANCIA PARA LA REGION.

(información proporcionada por la asociación de exportadores y empacadores de aguacate mexicano. A.C.)

En Uruapan, el aguacate es el cultivo que demanda más empleos e infraestructura así

como la búsqueda de canales de comercialización. Actualmente el 95% de la producción regional del aguacate se destina a cubrir el mercado nacional.

El aguacate es el principal cultivo frutícola en el estado de Michoacán y su importancia abarca no sólo el aspecto económico, ya que es un significativo generador de ingresos; además contribuye generando fuentes de empleo derivadas del mismo cultivo, ya que éste necesita de diferentes actividades accesorias a él como es la asistencia técnica, implementos agrícolas, cortado, empaques, transporte, etc., aunado esto a mejorar el nivel de vida de la clase trabajadora.

El cultivo se encuentra diseminado en una amplia región geográfica a la que genéricamente se ha denominado "franja aguacatera" que comprende alrededor de 25 municipios, sin embargo el mayor número de huertas se localizan en la parte central y oeste de Michoacán; desde el municipio de Tacámbaro hasta Tocumbo, siendo en Uruapan donde mayor número de huertas se encuentran.

El cultivo de aguacate en Uruapan se originó cuando la fruta sólo se cultivaba en forma casera en los patios de las casas y nadie le daba mucha importancia porque lo consideraban sin valor comercial y además en cada patio había un árbol de aguacate.

Uruapan cuenta con las condiciones climatológicas y edafológicas adecuadas para el cultivo de flores, así como de frutos como aguacate, plátano, café, naranja, lima, mamey, guayaba, mango, ciruelos, etc.

El aguacate tuvo una excelente rentabilidad y aunado a las características ecológicas de la zona en poco más de 20 años, el cultivo del aguacate se convirtió no sólo en el renglón económico más importante de Uruapan, sino del Estado.

Ha generado cerca de 40,000 empleos permanentes, así como a un número incalculado de trabajadores en actividades conexas como empaque, transporte, venta de fruta, mantenimiento de maquinaria y gran variedad de servicios técnicos.

Uruapan es el municipio más representativo del estado de Michoacán, ya que cuenta con el 21% tanto de la superficie cultivada como de los productores. La gran diversidad de ecosistemas y técnicas de cultivo han permitido la existencia de fruta durante todo el año, aunque los meses de mayor producción son de Octubre a Marzo y los de menor de Mayo a Septiembre. A nivel nacional, Michoacán ocupa el primer lugar como productor de aguacate, generando alrededor del 65% de la producción total del país.

El consumo del aguacate en México es impresionante. Nuestro país es el principal consumidor del mundo. Durante el período de 1970 a 1981 la demanda creció a un ritmo acelerado pues se absorbía la producción y los precios aumentaban pero igual lo hacía también el ingreso de las personas, por eso el mercado del aguacate tuvo una expansión importante.

La participación de México en la producción mundial del aguacate es notable, alcanzando en 1985 el 45% de esta producción y ubicándose así como el primer productor de esta fruta.

Al principio se presentaban varias dificultades como la falta de infraestructura adecuada, desconocimiento del mercado, problemas fisiológicos, sin embargo se fueron construyendo varias plantas empacadoras con el equipo necesario para llevar a cabo esta actividad, se mejoró el control de calidad y poco a poco se han ido solucionando los problemas.

La evolución de la producción de aguacate en Michoacán ha sido impresionante. Entre 1975 y 1985 la oferta aumentó en un 600%. Actualmente se producen más de 400,000 toneladas anuales de aguacate "Hass" según fuentes oficiales. Aunque algunas estimaciones empíricas de las organizaciones de productores locales ubican el nivel actual en cerca de 600,000 toneladas anuales. Se ha calculado que la oferta crece a un ritmo de 4 o 5% anualmente.

La producción en Michoacán de aguacate seguirá aumentando a medida que las casi 20,000 hectáreas de árboles jóvenes vayan alcanzado los niveles de producción de las huertas adultas. Este es el factor principal que incrementa la oferta actualmente. Desde luego, también seguirá aumentando debido a que se siguen plantando huertas nuevas, aunque cada día disminuye el crecimiento por este concepto. En Michoacán existirá aun un gran potencial para elevar la producción, si se logra elevar los rendimientos por hectáreas. El promedio actual es de 6 a 7 toneladas por hectárea, una cifra baja en comparación con las mejores huertas de la región. Si ese promedio aumentará a 10 ó 12 toneladas por hectárea, se cosecharía en Michoacán, sin plantar más huertas, cerca de un millón de toneladas por año.

CAPITULO II.

EI I.S.R. Y LA PREVISION SOCIAL.

En este capítulo hablaremos de la evolución de la previsión social y su definición, de las prestaciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, del Infonavit y del I.M.S.S. y por último se hablará sobre la previsión social como partida deducible y como ingreso no acumulable de acuerdo con la Ley del Impuesto sobre la Renta.

2.1 DESARROLLO HISTORICO DE LA PREVISION SOCIAL

(información obtenida de la revista práctica fiscal, laboral y legal empresarial, segunda quincena de agosto de 1994, Pág. 19)

La previsión social tuvo en su origen carácter privado; los obreros que tuvieron una visión más amplia de las contingencias que la vida presenta, organizaron las llamadas sociedades de socorros mutuos o mutualidades, en las que, mediante la aportación de cuotas módicas se constituía un fondo común que se utilizaba para otorgar ayudas económicas temporales a los asociados que sufrían algún contratiempo que les impedía realizar sus actividades ordinarias. En su inicio, las mutualidades se concretaron a resolver problemas derivados de accidentes o enfermedades, pero con el tiempo y al aumentarse las cotizaciones convenidas, los servicios se extendieron y se destinó a los familiares un modesto seguro de vida, al sobrevenir la muerte de algún socio.

Los propósitos fueron nobles y resultaron eficaces, pero llegó un momento en que el costo de la vida se elevó y las cuotas no pudieron alcanzar igual nivel, no siendo posible para muchos trabajadores seguir entregando sus aportaciones, por lo que sus fines ya no se pudieron cumplir y acabaron por disolverse.

Los gobiernos de los estados, compenetrados del principio de que una sociedad sana, protegida y garantizada en su futuro constituye el principal factor de progreso de una comunidad política y permite al propio estado el logro de sus proyectos de asistencia pública, han organizado instituciones que abarcan todo este campo y que hoy son modelo en el mantenimiento y extensión de sus servicios.

2.2. DEFINICION DE PREVISION SOCIAL.

Por previsión social debe entenderse la serie de reglas y prestaciones que conllevan una elevación del nivel económico, social, físico, cultural e integral, que son proporcionadas por los patrones con tales fines, y que no constituyen una remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de éstos, sino para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del trabajador.

Enseguida se presentan las definiciones de algunos autores:

Mario de la Cueva la previsión social es: "la que educa al hombre para que devengue un buen trabajo, cuida la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacite para el trabajo".

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

Lic. Fernando Arias Galicia: "La previsión social debe adaptarse y proporcionarse de acuerdo a la capacidad económica de la organización y con base a las necesidades de los trabajadores de cada lugar y de cada tiempo, sin perder de vista lo siguiente:

- a) No sólo respetar la dignidad del trabajador, sino aun reforzarla y destacarla.
- b) Debe otorgarse buscando el beneficio y perfeccionamiento del trabajo.
- c) Debe ser optativa para el trabajador, pues todo beneficio para serlo verdaderamente, supone que tiene que ser aceptado libremente por el que lo recibe".

En conjunto con las anteriores definiciones la previsión social esta enfocada a asegurarle al trabajador una vida decorosa, digna, saludable, y protegerle de cualquier contingencia futura. Es de suma importancia, ya que con ella podemos motivar a los trabajadores. Al estar elevando su nivel de vida personal, económico, cultural y social, nos da como resultado una mayor productividad, y un buen camino para el logro de nuestros objetivos como empresa.

La previsión en una empresa debe buscar y conservar la equidad en su distribución; atraer o retener el personal calificado; mejorar la imagen de la empresa; elegir las posibilidades de pago en prestaciones adecuadas y, crear un ambiente de satisfacción en el trabajo.

Los principales objetivos de la previsión social son:

- a) Aumentar la capacidad de ahorro del trabajador.
- b) Ayudar al empleado a crear un patrimonio propio.
- c) Proteger al empleado de contingencias imprevistas que afecten su economía y la de su familia.
- d) Proporcionar los medios que adecuan el nivel de vida de las personas.
- e) Hacer que el empleado se sienta más afiliado a la empresa.

Entre algunas características de la previsión social tenemos:

- a) Son otorgadas en forma adicional al salario.
- b) Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales.
- c) Proporcionan la seguridad en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de las relaciones de trabajo, etc. de que el trabajador cuente con los elementos materiales necesarios para hacerles frente, precisamente mediante la prevención de los mismos.
- d) Buscan el desarrollo integral del individuo.
- e) Fomentan el espíritu del individuo.

La previsión social se contempla en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley del Seguro Social (IMSS), en la Ley del Instituto para el Fondo Nacional de la Vivienda (INFONAVIT) y en la Ley del Impuesto sobre

la Renta y su reglamento

2.2.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción XI marca las siguientes bases mínimas de seguridad social:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, invalidez, vejez y muerte.

- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

- c) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

- d) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

- e) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

2.2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Las prestaciones legales y obligatorias que marca la Ley Federal del Trabajo, en beneficio de los trabajadores son las siguientes:

- a) *Días de descanso (artículos 69 al 75).*
- b) *Vacaciones (artículos 76 al 81).*
- c) *Aguinaldo (artículo 87).*
- d) *Derecho a participar en las utilidades de la empresa.*
(artículos 117 al 131).
- e) *Becas educacionales (artículo 132 fracción XIV)*
- f) *Derecho a la vivienda (artículos 136 y 143).*
- g) *Derecho a la prima de antigüedad (artículo 162).*
- h) *Pago de horas extras y trabajo extraordinario (artículo 68).*
- i) *Derecho a la capacitación y adiestramiento (artículo 132 fracción XV).*
- j) *Fomento de actividades culturales y deportivas (artículo 132 fracción XXV).*
- k) *Protección especial a trabajadoras en los periodos pre y postnatal (artículos 131, 166, 167, 170, 171 y 172).*
- l) *Protección a menores de edad (artículos 173 a 180).*
- m) *Servicio médico en la empresa (artículo 504).*
- n) *Uniformes (artículo 132 fracción III).*

2.2.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL

Las prestaciones en especie que proporciona el instituto mexicano del seguro social, tanto al asegurado como al beneficiario son:

- a) Asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica. (Artículo 56)
- b) Aparatos de prótesis y ortopedia. (Artículo 56)
- c) Rehabilitación. (Artículo 56)
- d) Asistencia obstétrica. (Artículo 94)
- e) Canastilla para el recién nacido. (Artículo 94)
- f) Ayuda para lactancia. (Artículo 94)
- g) Guarderías para los hijos de sus trabajadoras. (Artículo 201)

Las prestaciones en dinero se constituyen por subsidios que se otorgan al trabajador *en tanto no se demuestre que se encuentra capacitado para trabajar, o bien, se declare incapacidad permanente parcial o total.* Estas prestaciones sólo son para el asegurado y son, entre otros:

- a) Salario o subsidio por accidente de trabajo y enfermedades profesionales. (Artículo 58)
- b) Pensión por incapacidad total permanente, en el caso de riesgos de trabajo. (Artículo 58)
- c) Subsidio por enfermedad. (Artículo 96)
- d) Subsidio antes y después del parto. (Artículo 101)

- e) Pensión temporal ó definitiva por invalidez. (Artículo 120)
- f) Pensión por viudez. (Artículo 127)
- g) Pensión por orfandad. (Artículo 127)
- h) Ayuda por concepto de carga familiar. (Artículo 138)
- i) Aguinaldo anual para pensionados. (Artículo 139)
- j) Pensión por cesantía. (Artículo 154)
- k) Pensión por vejez. (Artículo 161)
- l) Dote matrimonial. (Artículo 165)

2.2.4. LEY DEL INFONAVIT

El artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo señala a las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda (INFONAVIT), como gastos de previsión social para las empresas, que se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores, los cuales les permita obtener crédito barato y eficiente para:

- a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
- b) La construcción, reparación, ampliación y mejoramiento de sus habitaciones.
- c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores. (artículo tercero de la Ley del INFONAVIT).

2.3. LA PREVISION SOCIAL COMO PARTIDA DEDUCIBLE EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

El Art. 24 fracción XII de la ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) dice que para que la previsión social pueda ser deducible se debe destinar a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.

Este artículo tiene carácter ejemplificativo y no limitativo al fundamentar la deducibilidad en "otras de naturaleza análoga". Con base en ello se dio origen a una serie de prestaciones distintas a las enumeradas, entre ellas los vales de despensa que satisfacen necesidades a los trabajadores y son otorgadas de manera general.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público no compartía la misma opinión, lo que dio lugar a una serie de juicios ante los tribunales, que en lugar de aclarar el problema lo complicaron, por un lado existía la tesis de un tribunal colegiado que determinaba que los vales de despensa eran gastos de previsión social y a la vez otro tribunal mediante una tesis totalmente opuesta, concluía que los vales de despensa no eran gastos de previsión social, a lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación entró al estudio de la citada contradicción y en sesión publicó el 2 de julio de 1997 por unanimidad de 5 votos de los ministros de la sala, y finalmente se resolvió en beneficio de los trabajadores y de las empresas, que los vales de despensa tienen naturaleza análoga a los gastos de previsión social de acuerdo a la jurisprudencia no. 39/97, que posteriormente se hizo el comunicado a la prensa no. 57/97

con fecha 18 de septiembre de 1997.

El artículo 19 del Reglamento de la LISR (RLISR) establece que para poder hacer deducibles los conceptos anteriores deben otorgarse en forma general a todos los trabajadores y sobre las mismas bases a menos que se trate de planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán obtener beneficios diferentes para unos y para otros. Este mismo artículo nos dice que tratándose de planes de seguro de vida sólo se asegure a los trabajadores.

El artículo 20 del RLISR establece que los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicaran al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio, también nos menciona que si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que correspondan a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables los salarios menores. La diferencia no será deducible.

El mismo artículo 20 del RLISR menciona que en ningún caso los beneficios a los empleados de confianza serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores, considerados con los que se proporcionen por instituciones públicas de seguridad social y cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.

El artículo 21 del RLISR nos dice que las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del IMSS, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Tratándose de empleados de confianza el monto de la pensión o jubilación se calculará con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo.

El fondo de ahorro de acuerdo al artículo 22 del RLISR establece que para su deducibilidad deberá ajustarse a lo siguiente:

- * Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador, incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces al salario mínimo general del área geográfica en la que se encuentra el establecimiento en el que el trabajador preste sus servicios.

- * Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

- * Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal.

El artículo 23 del RLISR establece que los gastos de previsión social deberán cumplir con los siguientes requisitos:

* Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero.

* Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona que viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica, vivan en el mismo domicilio del trabajador.

2.4. LA PREVISION SOCIAL COMO INGRESO NO ACUMULABLE DEL TRABAJADOR.

La ley del I.S.R. en su art. 77 fracción VI nos dice que los ingresos percibidos con motivos de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus 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 serán ingresos exentos del pago de impuestos.

Dentro de las otras prestaciones de naturaleza análoga se puede contemplar ayuda para transporte, ayuda para renta de casa, despensas familiares, dote matrimonial, ayuda para nacimientos y seguro de vida.

El Art. 77 en su último párrafo nos presenta los límites para prestaciones de previsión social, el cual textualmente dice: "La exención contenida en la fracción VI de este artículo se

limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago de impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un salario mínimo del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año (SMGACEA).

De lo anterior se puede concluir, con relación al art. 80 RLISR, que si la empresa en el año de 1997 otorga previsión social cuyo monto no exceda en el año de \$8,212.50 (1 SMGACEA) toda la previsión social será exenta.

La segunda conclusión es que si el trabajador obtiene como ingreso durante el año (salario, P.T.U., fondo de ahorro) una cantidad mayor o equivalente a 7 veces el salario mínimo general elevado al año, ese trabajador sólo podrá recibir como ingreso exento por previsión social el equivalente a un salario mínimo general elevado al año (\$8,212.50), y el resto que se reciba de previsión social será un ingreso gravable.

La tercera conclusión es que la exención por previsión social será limitada cuando la suma de (A), todos los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados, y (B), el monto de la previsión social, exceda de una cantidad equivalente a 7 SMGACEA

(\$57,487.50). Si la suma de A + B no da como resultado una cantidad mayor a la antes mencionada la previsión esta exenta totalmente. Pero si esta cantidad resulta mayor al límite, la exención será la mayor entre 1 SMGACEA ó la diferencia entre el límite y el salario gravado; es decir si tenemos:

Sueldo	\$51,000.00
Previsión social	\$ 9,300.00
Suma	\$60,300.00

La exención será la mayor entre \$8,212.50 (1 SMGACEA) y \$6,487.50 que es la diferencia entre los 7 SMGACEA y el salario gravado (57,487.50 – 51,000). Es decir, que en este caso esta exento por previsión social la cantidad de \$8,212.50.

Respecto a los premios por puntualidad y asistencia, éstos tienen naturaleza de gratificación extraordinaria conforme al artículo 76 del RLISR, que establece que para efectos de la fracción XI del artículo 77 de la LISR, no se pagará impuesto hasta por la cantidad de 30 días de salario mínimo, durante el año.

CAPITULO III.

PRESTACIONES FRECUENTES DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL

Este tercer capítulo incluye conceptos de diferentes prestaciones de previsión social, así como su clasificación con base a la deducibilidad y exención de acuerdo a la ley del impuesto sobre la renta, se presenta un cuadro de los elementos integrantes y no integrantes del salario base de cotización para efectos del seguro social, se habla de la relación existente entre la productividad y las prestaciones de previsión social., y por último de como debe diseñarse un plan de previsión social.

3.1. CONCEPTO DE LAS DIFERENTES PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

En los últimos años, como consecuencia de las crisis económicas que vive nuestro país, los trabajadores se han visto afectados gravemente en su economía ocasionando que el salario sólo les alcance para satisfacer sus necesidades más indispensables.

En virtud de lo anterior han nacido "los planes de previsión social" que no es otra cosa que un reclamo de la clase trabajadora a la sociedad.

La previsión social contempla una serie de prestaciones, las cuales tienen como objetivo mejorar la subsistencia del trabajador, toda vez que como ya se mencionó, el salario sólo les alcanza para cubrir sus necesidades presentes, pero en ningún momento solucionan

sus contingencias futuras, como pueden ser los riesgos propios de la familia, el poder *generar un ahorro, la obtención de satisfactores que van más allá del interés económico.*

Estas prestaciones se han incrementado notablemente, dando como resultado que un gran número de empresas ya las hayan implantado, beneficiando al trabajador, y siendo además deducibles para la empresa.

Comencemos dando el concepto de salario. En base al artículo 82 de la Ley federal del Trabajo, el salario es una retribución que debe pagar el patrón al obrero o empleado por su trabajo. Este puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones en especie y en cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Por lo anterior, se considera que no puede tomarse en cuenta como prestaciones de previsión social, aquellas que tengan por objeto satisfacer en el trabajador, una necesidad que debe ser satisfecha por el trabajo.

A continuación se presentan algunas prestaciones de previsión social y en que consisten:

a) Subsidios por incapacidad: es el cubrir al trabajador, la diferencia entre lo que paga el IMSS por incapacidades y el sueldo que percibe el trabajador.

b) Becas educacionales para el trabajador y sus hijos: abarca inscripción, colegiaturas, libros, útiles escolares y uniformes.

c) Guardería infantil: se incluyen los gastos que realice el patrón para proporcionar este servicio a sus trabajadores, aclarando que debe de ser adicional a la prestación que otorga el IMSS. Consiste en cuotas de guardería, cuotas alimenticias y de utensilios necesarios para el niño (biberones, pañales, etc.).

d) Actividades deportivas: son los gastos e inversiones que realice el patrón para fomentar la práctica de un deporte, incluye el pago de instalaciones, instrumentos y útiles necesarios para su realización, así como el pago a instructores y personal capacitado. La forma más sencilla de otorgar esta prestación es realizando la inscripción de los trabajadores a un club deportivo.

e) Actividades culturales: Comprende los gastos realizados por becas y cursos para elevar el desarrollo intelectual y cultural de los trabajadores, así como su familia, abarca también cursos de idiomas, pintura, música, etc. y los instrumentos necesarios para ese aprendizaje.

f) Ayuda para transporte: Incluye todos los gastos e inversiones realizadas para proporcionar a los trabajadores un transporte cómodo y seguro de sus hogares a su fuente de trabajo, y viceversa.

g) *Ayuda para renta de casa*: se otorga a los trabajadores que no cuentan con casa propia, dándoles una cantidad en proporción a su salario mensualmente.

h) *Despensas familiares*: es la dotación de despensa de productos de primera necesidad a los trabajadores.

i) *Dote matrimonial*: consiste en proporcionar al trabajador una ayuda económica o en bienes al realizar su matrimonio.

j) *Ayuda por nacimientos*: consiste en proporcionar una ayuda económica o en bienes por cada nacimiento de sus hijos.

k) *Seguro de vida*: esta prestación tiene como objeto proteger el bienestar económico de los familiares del trabajador, en caso de fallecimiento del mismo. Esta prestación sólo se le otorgará al propio trabajador.

l) *Fondo de ahorro*: es ayudar y apoyar a los trabajadores que participen en este plan, aportando el patrón al fondo una cantidad en efectivo para que integre el ahorro de los trabajadores, y éstos, mediante ese fondo puedan solucionar cualquier eventualidad de carácter económico en forma futura.

m) *Indemnizaciones por riesgos o enfermedades*: Consiste en que si el trabajador queda imposibilitado total o parcialmente para desempeñar su trabajo, el patrón le otorgue una cantidad como indemnización, totalmente independiente de lo que otorgue el IMSS.

n) Gastos médicos, hospitalarios y de funeral: Este es uno de los conceptos de previsión social que mayor beneficios brinda, ya que al ser cubiertos via reembolsos por el patrón estos gastos, el trabajador no se ve afectado económicamente y se ve protegido al aumentar la seguridad de un tratamiento médico adecuado y suficiente, tanto para él mismo, como para su familia.

ñ) Servicios de comedor y comida: Esta prestación puede otorgarse en forma directa estableciendo un comedor para los trabajadores dentro de la empresa.

3.2. CLASIFICACION DE LAS PRESTACIONES CON BASE A LA DEDUCIBILIDAD Y EXENCION.

Enseguida se muestra un cuadro con las diferentes prestaciones de previsión social y los artículos de la ley del impuesto sobre la renta que marcan los requisitos para su deducibilidad y exención de cada una de ellas.

Prestación	Deducibilidad	Exención
Subsidios por incapacidad	Art.24 f.XII LISR Art. 19 y 23 RLISR	Art.77 f.VI LISR Limitada
Becas educacionales	Art.24 f.XII LISR Art. 19 y 23 RLISR	Art.77 f.VI LISR Limitada
Guardería infantil	Art.24 f.XII LISR Art. 19 y 23 RLISR	Art.77 f.VI LISR Limitada
Actividades deportivas	Art.24 f.XII LISR Art. 19 y 23 RLISR	Art.77 f.VI LISR Limitada
Actividades culturales	Art.24 f.XII LISR Art. 19 y 23 RLISR	Art.77 f.VI LISR Limitada
Ayuda para transporte	Art.24 f.XII LISR Art. 19 y 23 RLISR	Art.77 f.VI LISR Limitada
Ayuda para renta de casa	Art.24 f.XII LISR Art. 19 y 23 RLISR	Art.77 f.VI LISR Limitada
Despensas familiares	Art.24 f.XII LISR Art. 19 y 23 RLISR	Art.77 f.VI LISR Limitada
Dote matrimonial	Art.24 f.XII LISR Art. 19 y 23 RLISR	Art.77 f.VI LISR Limitada

Prestación	Deducibilidad	Exención
Seguro de vida	Art.24 f.XII LISR Art.19 y 23 RLISR	Art.77 f.VI LISR Limitada
Fondo de ahorro	Art.24 f.XII LISR Art.19 y 23 RLISR Art. 22 RLISR	Art.77 f.VI LISR Ilimitada
Indemnización por riesgos o enfermedades	Art.24 f.XII LISR Art.19 y 23 RLISR	Art.77 f.VI LISR Ilimitada
Gastos médicos, Hospitalarios y de funeral	Art.24 f.XII LISR Art.19 y 23 RLISR	Art.77 f.VI LISR Ilimitada
Servicio de comedor y Comida	Art.24 f.XII LISR Art.19 y 23 RLISR	Art.77 f.VI LISR Ilimitada

3.3. ELEMENTOS DEL SALARIO BASE DE COTIZACION (I.M.S.S.)

En cuanto a la determinación del salario base de cotización (SBC) para efectos del I.M.S.S., enseguida se muestran los factores o elementos integrantes de este:

Factores o elementos integrantes del S.B.C.	Factores o elementos no integrantes del S.B.C
Tiempo extra permanente: el que rebase de tres horas diarias y de tres veces a la semana.	Tiempo extra eventual: que no rebase de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.
Fondo de ahorro: cuando la aportación sea sólo del patrón o este realice una aportación mayor integrándose la diferencia; cuando el trabajador pueda realizar más de dos retiros al año.	Fondo de ahorro: cuando la aportación sea igual o inferior a la realizada por el trabajador. Pero además, que este sólo pueda realizar hasta dos retiros.
Alimentación y habitación: cuando sean gratuitas o por ellas pague el trabajador hasta 19.99% SMGDF.	Alimentación y habitación: cuando por cada una de ellas el trabajador aporta 20% o más del SMGDF.
Despensa: cuando su monto exceda de 40% del SMGDF sin importar si se otorga en efectivo, especie o vales. Sean gratuitas u onerosas. Se integra sólo el excedente.	Despensa: cuando su importe sea de hasta 40% del SMGDF y sean en efectivo, especie o vales.
Premios por asistencia y puntualidad: cuando su importe rebase 10% del salario integrado o salario base de cotización, correspondiente a cada trabajador en el bimestre relativo. Se integra sólo el excedente.	Premios por asistencia y puntualidad: cuando su importe sea de hasta 10% del salario base de cotización.

<p>Previsión social: las cantidades en efectivo entregadas directamente a los trabajadores para la contratación de seguros de vida, invalidez y gastos médicos; las cantidades fijas constantes, en efectivo, entregadas individualmente a cada trabajador y previamente conocidas; cantidad fija y entregada al trabajador bajo rubro general "previsión social".</p> <p>Aunque sean deducciones para ISR.</p>	<p>Previsión social: realizada por el sindicato, fondo de pensiones o contractuales; seguro de grupo global de vida, invalidez y gastos médicos contratados en lo personal por el patrón, cantidades condicionadas a la realización de los supuestos previstos contractualmente; cantidades para actividades generales no personalizadas.</p>
<p>Propinas: las pactadas entre trabajadores y patrón, cubiertas directamente por este.</p>	<p>Propinas: entregadas directamente por los clientes a los trabajadores.</p>
<p>Prima vacacional y dominical</p>	<p>Renta de automóvil: propiedad del trabajador.</p>
<p>Vacaciones pagadas (no disfrutadas)</p>	<p>Vacaciones (disfrutadas).</p>
<p>Participación de utilidades: cuando se reparten sin haber utilidades en la empresa; o en mayor cantidad de las habidas, se integra la diferencia.</p>	<p>Participación de utilidades.</p>
<p>Bonos o ayuda para transporte: entregadas a los trabajadores en efectivo, en forma general y permanente.</p>	<p>Bonos o ayuda para transporte: cuando se entrega para la prestación de los servicios: boletos, cupón o reembolso.</p>
<p>Gastos de gasolina: si es empleada para el traslado del trabajador de su domicilio al centro de trabajo y viceversa.</p>	<p>Gastos de gasolina: si el trabajador la emplea para la realización de sus labores.</p>
<p>Viáticos y gastos de representación: si no se justifican las erogaciones.</p>	<p>Viáticos y gastos de representación.</p>

Aguinaldo	Cuotas sindicales cubiertas por el patrón por contratación colectiva.
Primas, premios, bonos, gratificaciones, incentivos por producción o productividad.	Impuestos sobre productos del trabajo o pagados por el patrón.
Días de descanso (semanal y obligatorio)	Cuotas obreras del IMSS pagadas por el patrón
Gratificaciones periódicas: por antigüedad, etc.	Cuotas sindicales cubiertas por el patrón por contratación colectiva.
Compensaciones: por ascenso temporal; comisiones en zonas de vida más cara; por viaje, no comprobándose reembolso de gastos, entre otros.	Aportaciones al seguro de retiro, cesantía y vejez y al infonavit (incluidas las aportaciones adicionales).
Ayuda para renta.	Indemnizaciones (incluidas primas de antigüedad).
Destajos.	
Comisiones.	
Gratificaciones especiales (controvertido).	

3.4. RELACION ENTRE PRODUCTIVIDAD Y PRESTACIONES DE PREVISION 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 del trabajador convergen con los de la empresa.

Para que esto suceda, se deben revisar cuatro 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 la empresa, el otorgar becas educacionales a los trabajadores es una 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 más de su vida.

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

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 su 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 pertenecer a la empresa, más preparados y dispuestos a cambiar para mejorar la productividad de la empresa para la que trabajan.

3.5. DISEÑO DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL

Para el diseño del plan de previsión social habrán de seguirse las siguientes etapas:

a) Constitución del Plan.

El plan de previsión social habrá de constituirse al amparo y en el cumplimiento de las disposiciones legales y fiscales en vigor a la fecha de constitución.

Deberá contar con la fecha de inicio de vigencia, así como con la fecha de aniversario, con el objeto de proteger al mismo de cambios en las disposiciones legales y fiscales que pudiesen afectar los intereses de las partes involucradas, mientras no llegue la fecha de aniversario.

También debe contemplarse la fecha en que se dará a conocer al personal de la empresa dicho plan, dentro de los 30 días siguientes a su constitución.

Es conveniente que, dentro del mismo plan sean aclarados los términos, palabras y frases que se utilicen para un mejor entendimiento de los beneficiarios, y evitar así cualquier error en la comprensión de éste.

b) Objeto del Plan.

Los beneficiarios del plan de previsión social deben conocer que la creación de éste es con objeto de cumplir con la Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta, I.M.S.S., Infonavit y correlativas, para mejorar las relaciones entre obreros, empleados y la empresa; incrementar la productividad en el trabajo y, como propósito fundamental, elevar el nivel de vida del personal, al margen de cualquier logro sindical.

c) Elegibilidad.

La empresa se encuentra en la posición de elegir el porcentaje y cantidades de previsión social que habrá de aplicarse, así como la clasificación del personal (V.gr., sindicalizado, no sindicalizado y de confianza), sin perder de vista los principios de igualdad y generalidad que requiere la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

d) Participación.

En el cuerpo del plan de previsión social deberá detallarse aquellos requisitos que habrán de reunirse por parte de aquéllos que deseen participar en el plan de beneficios, tales como:

- * Trabajadores y empleados que hayan obtenido la planta.
- * Cumplir adecuadamente con las responsabilidades a su cargo.
- * Antigüedad mayor a un año, etc.

e) Beneficios

Deberá detallarse las prestaciones que gozará el personal de la empresa, indicando límites y condiciones que habrán de cumplirse por parte de éstos.

CAPITULO IV.

CASO PRACTICO.

Este capítulo trata de los antecedentes de la empresa y los diferentes puestos y salarios con que cuenta, se presenta el caso práctico con los cálculos del I.S.R. y del I.M.S.S., tanto con previsión social como con un aumento de efectivo al salario, presentando los resultados y ahorros que se obtienen. Se presentan algunas consideraciones que se deben tomar en cuenta al otorgar previsión social como la disminución de la base para el pago del I.S.R. de la empresa al pagar menos cuotas al I.M.S.S. Por último se presenta el texto propuesto del plan de previsión social.

La metodología aplicada en este capítulo es la siguiente: primero se propone un aumento al salario de los trabajadores en efectivo en un 20%, y en cuanto a la previsión social, algunas prestaciones con sus montos y porcentajes. Se comparan las bases para efectos del cálculo del I.S.R. que resulten del aumento al salario en efectivo y con previsión social, enseguida se procede a realizar los cálculos para determinar el I.S.R. a cargo o crédito al salario en las dos modalidades anteriores utilizando las tablas y tarifas del artículo 80, 80-A y 80-B de la LISR publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 16 de febrero de 1998; se hará una comparación para ver que es más conveniente para el trabajador en cuanto al ahorro.

Después determinaremos el salario base de cotización y el pago para efectos del IMSS de acuerdo con la nueva ley del seguro social y se realizará un cuadro comparativo donde se muestren los ahorros obtenidos para el trabajador así como para el patrón.

4.1. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA.

La empresa empaadora de aguacate, en atención a la clasificación expuesta en el capítulo I, es una empresa privada que conforme a su tamaño se le considera grande, se encuentra dentro del sector agropecuario y en atención a su forma jurídica es clasificada como persona moral.

La empresa empaadora de aguacate inicio sus actividades el 23 de febrero de 1987 en la ciudad de Uruapan Michoacán, constituyéndose como sociedad anónima de capital variable, iniciando con un capital de \$2,000.00, con 6 socios y 25 empleados, de estos últimos 6 eran de planta y los demás trabajaban de acuerdo a la época y demanda del aguacate.

La empresa tiene como objeto la comercialización, maquila transformación, empaque, industrialización, distribución, y representación de productos agrícolas, similares y conexos, siendo el aguacate el producto principal de su actividad.

A medida que el aguacate tenía más demanda y por lo tanto mayor producción la empresa crecía y actualmente cuenta con un 85% más de terreno en relación con el inicial, tiene 320 trabajadores, de los cuales 30 son del departamento administrativo, 200 trabajadores de planta y el resto trabajan en época de mayor corte de aguacate.

Cuenta con 10 camiones con todas las condiciones que requiere el transporte del aguacate, con instalaciones sanitarias, un área de recepción de la fruta, una de carga, una

de contenedores de basura, una de clasificación y limpieza del aguacate, 4 lavadoras de fruta, 5 básculas de recepción del aguacate y 3 cámaras de pre-enfriado. En total el terreno ocupado es de aproximadamente 5 hectáreas.

La empresa realiza pagos semanales y quincenales de sueldos, integrándose de la siguiente manera:

Departamento Administrativo: (pagos quincenales)

* Gerente de producción	\$ 2,850.00
* Gerente Administrativo	1,920.00
* Jefe de Mantenimiento	1,780.00
* Jefe de campo	1,550.00
* Contador general	1,400.00
* Auxiliar contable	1,100.00
* Chofer	1,000.00
* Recepción de fruta	840.00
* Control personal	800.00
* Area de descarga	660.00

Departamento productivo: (pagos semanales)

* Supervisor	\$ 510.00
* Jefe de paletizado	350.00
* Alimentación de caja	250.00
* Empaque	240.00

* Clasificadora	230.00
* Paletizado	225.00

4.2. PROPUESTA CON BASE A UN AUMENTO DEL SALARIO CON PREVISION SOCIAL O EN EFECTIVO

Si la empresa otorgará un aumento de salario en efectivo en un 20%, este ingreso adicional se acumularía a la base para la retención del ISR de los trabajadores, quedando su ingreso de la siguiente manera:

Pagos quincenales:	Ingreso total percibido
* Gerente de producción	\$ 3,420.00
* Gerente Administrativo	2,304.00
* Jefe de Mantenimiento	2,136.00
* Jefe de campo	1,860.00
* Contador general	1,680.00
* Auxiliar contable	1,320.00
* Chofer	1,200.00
* Recepción de fruta	1,008.00
* Control personal	960.00
* Area de descarga	792.00

Pagos semanales:	Ingreso total percibido
* Supervisor	\$ 612.00
* Jefe de paletizado	420.00
* Alimentación de caja	300.00
* Empaque	288.00
* Clasificadora	276.00
* Paletizado	270.00

Por otro lado si la empresa otorga vales de despensa por \$155.00, fondo de ahorro aportando 13% el trabajador y 13% el patrón, pago de cuotas por actividades deportivas de \$200.00 y ayuda para transporte por \$150.00 (cantidades mensuales).

Tenemos que mensualmente se otorgarían \$505.00 por concepto de despensa, ayuda para transporte y cuotas por actividades deportivas, por lo que los trabajadores con pago quincenal recibirían $(505/2)$ \$252.50, y los trabajadores con pago semanal $(505/30*7)$ \$118.00; además de recibir el 13% de fondo de ahorro con base al salario. Estas prestaciones de previsión social están totalmente exentas, ya que no rebasan los límites establecidos.

Por lo tanto los ingresos quedarían de la siguiente manera:

	Salario	Prev. social	Total ingr.
Pagos quincenales:			
Gerente de producción	\$ 2,850.00	\$ 623.00	\$ 3,473.00
Gerente Administrativo	1,920.00	502.10	2,422.10
Jefe de Mantenimiento	1,780.00	483.90	2,263.90
Jefe de campo	1,550.00	454.00	2,004.00
Contador general	1,400.00	434.50	1,834.50
Auxiliar contable	1,100.00	395.50	1,495.50
Chofer	1,000.00	382.50	1,382.50
Recepción de fruta	840.00	361.70	1,201.70
Control personal	800.00	356.50	1,156.50
Area de descarga	660.00	338.30	998.30
Pagos semanales:			
Supervisor	\$ 510.00	\$ 184.30	\$ 694.30
Jefe de paletizado	350.00	163.50	513.50
Alimentación de caja	250.00	150.50	400.50
Empaque	240.00	149.20	389.20
Clasificadora	230.00	147.90	377.90
Paletizado	225.00	147.25	372.25

En este caso únicamente acumularía a la base como ingresos gravados el salario, quedando la previsión social totalmente exenta, siendo un ingreso para los trabajadores, elevando su nivel de vida y no estando obligado al pago del ISR por los ingresos adicionales

que obtiene el trabajador, y además queda como un gasto totalmente deducible para el patrón reuniendo con los requisitos establecidos para el plan de previsión social.

Veamos las diferencias existentes:

	Base con efvo.	Base con prev.	dif.
Puestos quincenales			
Gerente de producción	\$ 3,420.00	\$ 2,850.00	\$ 570.00
Gerente Administrativo	2,304.00	1,920.00	384.00
Jefe de Mantenimiento	2,136.00	1,780.00	356.00
Jefe de campo	1,860.00	1,550.00	310.00
Contador general	1,680.00	1,400.00	280.00
Auxiliar contable	1,320.00	1,100.00	220.00
Chofer	1,200.00	1,000.00	200.00
Recepción de fruta	1,008.00	840.00	168.00
Control personal	960.00	800.00	160.00
Area de descarga	792.00	660.00	132.00
Puestos semanales			
Supervisor	\$ 612.00	\$ 510.00	\$ 102.00
Jefe de paletizado	420.00	350.00	70.00
Alimentación de caja	300.00	250.00	50.00
Empaque	288.00	240.00	48.00
Clasificadora	276.00	230.00	46.00
Paletizado	270.00	225.00	45.00

4.2.1. DETERMINACION DEL I.S.R. CON BASE A UN AUMENTO DEL SALARIO EN EFECTIVO.

Para proceder a calcular la retención del I.S.R. primero es necesario conocer el porcentaje de subsidio acreditable (%S.A.), el cual se determina, de acuerdo con el artículo 80-A del la LISR, de la siguiente manera:

1. *Determinar una proporción:* Dividiendo el monto total de sueldos gravados para ISR entre el total de las erogaciones efectuadas por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados (sueldos). Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

2. *Determinar la proporción de subsidio no acreditable:* restándole la unidad a la proporción y multiplicar por dos.

3. *Determinar la proporción de subsidio acreditable:* restándole la unidad a la proporción de subsidio no acreditable.

Desarrollando lo anterior se tendría la siguiente proporción para la empresa (datos tomados del ejercicio 1997):

$$1. 1'977,261 / 2'873,508 = 0.6881$$

$$2. 1 - 0.6881 \times 2 = 0.6238$$

$$3. 1 - 0.6238 = 0.3762$$

Otro elemento necesario para calcular la retención del ISR son las tablas y tarifas del

artículo 80, 80-A y 80-B de la LISR, las cuales fueron tomadas del Diario Oficial de la Federación del día 16 de febrero de 1998.

Los resultados obtenidos del cálculo del ISR si a los trabajadores se les aumenta su salario en efectivo son los siguientes: (Ver cuadro1)

Puesto (quincenal)	Retención ISR o (crédito al salario)
Gerente de producción	\$ 488.20
Gerente administrativo	199.85
Jefe de mantenimiento	165.96
Jefe de campo	105.96
Contador general	69.27
Auxiliar contable	2.33
Chofer	(21.22)
Recepción de fruta	(39.81)
Control personal	(47.75)
Area de descarga	(61.39)
Puesto (semanal)	
Supervisor	0.53
Jefe de paletizado	(24.56)
Alimentación de caja	(34.30)
Empaque	(35.28)
Clasificadora	(36.25)
Paletizado	(36.74)

4.2.2. DETERMINACION DEL I.S.R. OTORGANDO PREVISION SOCIAL.

Los resultados del cálculo para la determinación del ISR si los ingresos se aumentan por medio de la previsión social son los siguientes: (Ver cuadro 2)

Puesto (quincenal)	Retención ISR o (crédito al salario)
Gerente de producción	\$ 331.14
Gerente administrativo	114.24
Jefe de mantenimiento	83.07
Jefe de campo	51.32
Contador general	21.92
Auxiliar contable	(29.34)
Chofer	(44.51)
Recepción de fruta	(53.45)
Control personal	(60.74)
Area de descarga	(72.11)

Puesto (semanal)	Retención ISR o (crédito al salario)
Supervisor	\$ (13.96)
Jefe de paletizado	(30.24)
Alimentación de caja	(38.36)
Empaque	(39.17)
Clasificadora	(40.05)
Paletizado	(40.46)

4.2.3. RESULTADOS DEL CALCULO DEL I.S.R.

En el siguiente cuadro se presenta una comparación entre aumentar el salario en efectivo u otorgar *previsión social*, para apreciar más claramente el ahorro y/o beneficio.

Puesto (quincenal)	Ingreso con previsión social	Ingreso con efectivo	ISR a cargo o (crédito al salario) con efvo.	ISR a cargo o (crédito al salario) con prev. social	AHORRO del trabajador
Gerente de Producción	\$ 3,473.00	\$ 3,420.00	\$ 488.20	\$ 331.14	\$ 157.06
Gerente Administrativo	2,422.10	2,304.00	199.85	114.24	85.61
Jefe de mantenimiento	2,263.90	2,136.00	165.96	83.07	82.89
Jefe de campo	2,004.00	1,860.00	105.96	51.32	54.64
Contador general	1,834.50	1,680.00	69.27	21.92	47.35
Auxiliar contable	1,495.50	1,320.00	2.33	(29.34)	31.67
Chofer	1,382.50	1,200.00	(21.22)	(44.51)	23.29
Recepción de fruta	1,201.70	1,008.00	(39.81)	(53.45)	13.64
Control de personal	1,156.50	960.00	(47.75)	(60.74)	12.99
Area de descarga	998.30	792.00	(61.39)	(72.11)	10.72
Puesto (semanal)					
Supervisor	\$ 694.30	\$ 612.00	\$.53	\$ (13.96)	\$ 4.49
Jefe de paletizado	513.50	420.00	(24.56)	(30.24)	5.68
Alimentación caja	400.50	300.00	(34.30)	(38.36)	4.06
Empaque	389.20	288.00	(35.28)	(39.17)	3.89
Clasificadora	377.90	276.00	(36.25)	(40.05)	3.80
Paletizado	372.25	270.00	(36.74)	(40.46)	3.72

4.2.4. DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION (S.B.C.) OTORGANDO PREVISION SOCIAL.

El salario base de cotización de cada uno de los trabajadores si se otorga previsión social quedaría de la siguiente manera, tomando en cuenta que el aguinaldo y la prima vacacional se otorgan conforme a la ley, los días de vacaciones para este caso práctico serán 12:

Puesto (quincenal)	Cuota Diaria	Agui- naldo	P.Vaca- cional	Des- pensa	Fondo Ahorro	Act.depor tivas	Ayuda p/ transporte	Total exento	S.B.C.
Gte. de Producción	\$190.00	\$ 7.81	\$ 1.56	\$ 5.17	\$ 24.70	\$ 6.66	\$ 5.00	\$ 41.53	\$199.37
Gte. Administrativo	128.00	5.26	1.05	5.17	16.64	6.66	5.00	33.47	134.31
Jefe de mantto.	118.67	4.88	0.97	5.17	15.43	6.66	5.00	32.26	124.52
Jefe de campo	103.33	4.25	0.85	5.17	13.43	6.66	5.00	30.26	108.43
Contador general	93.33	3.83	0.77	5.17	12.13	6.66	5.00	28.96	97.93
Auxiliar contable	73.33	3.01	0.60	5.17	9.53	6.66	5.00	26.36	76.94
Chofer	66.67	2.74	0.55	5.17	8.67	6.66	5.00	25.50	69.96
Recepción fruta	56.00	2.30	0.46	5.17	7.28	6.66	5.00	24.11	58.76
Control de personal	53.33	2.19	0.44	5.17	6.93	6.66	5.00	23.76	55.96
Area de descarga	44.00	1.81	0.36	5.17	5.72	6.66	5.00	22.55	46.17
Puesto (semanal)									
Supervisor	72.86	2.99	0.60	5.17	9.47	6.66	5.00	26.30	76.45
Jefe de paletizado	50.00	2.05	0.41	5.17	6.50	6.66	5.00	23.33	52.46
Alimentación de caja	35.71	1.47	0.29	5.17	4.64	6.66	5.00	21.47	37.47
Empaque	34.28	1.41	0.28	5.17	4.46	6.66	5.00	21.29	35.97
Clasificadora	32.86	1.35	0.27	5.17	4.27	6.66	5.00	21.10	34.48
Paletizado	32.14	1.32	0.26	5.17	4.18	6.66	5.00	21.01	33.72

4.2.5. DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION OTORGANDO UN AUMENTO DE EFECTIVO.

El salario base de cotización de cada uno de los trabajadores otorgando un aumento en efectivo quedaría de la siguiente manera:

Puesto (quincenal)	Cuota Diaria	Aguinaldo	Prima Vacacional	Total S.B.C.
Gerente de producción	\$ 228.00	\$ 9.37	\$ 1.87	\$ 239.24
Gerente administrativo	153.60	6.31	1.26	161.17
Jefe de mantenimiento	142.40	5.85	1.17	149.42
Jefe de campo	124.00	5.10	1.02	130.12
Contador general	112.00	4.60	0.92	117.52
Auxiliar contable	88.00	3.62	0.72	92.34
Chofer	80.00	3.29	0.66	83.95
Recepción de fruta	67.20	2.76	0.55	70.51
Control de personal	64.00	2.63	0.53	67.16
Area de descarga	52.80	2.17	0.43	55.40

Puesto (semanal)	Cuota Diaria	Aguinaldo	Prima Vacacional	Total S.B.C.
Supervisor	\$ 87.43	\$ 3.59	\$ 0.72	\$ 91.74
Jefe de Paletizado	60.00	2.47	0.49	62.96
Alimentación de caja	42.86	1.76	0.35	44.97
Empaque	41.14	1.69	0.34	43.17
Clasificadora	39.43	1.62	0.32	41.37
Paletizado	38.57	1.59	0.32	40.47

4.2.6. CALCULO DEL PAGO DEL I.M.S.S OTORGANDO PREVISION SOCIAL.

Sabiendo que la prima de riesgo de trabajo de la empresa es de 1.32635, pasemos a determinar el cálculo de las cuotas obrero patronales al IMSS con previsión social.

Gerente de Producción

S.B.C.	\$ 199.37	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Excedente	$7 - 79.35 = 120.02 \times 6\% =$	7.2012	
	$120.02 \times 2\% =$		2.4004
Demás prestaciones	$199.37 \times 2.375\% =$		4.7350
	$199.37 \times 14.65\% =$	29.2077	
Riesgo Trabajo	$199.37 \times 1.32635\% =$	2.6443	
Total pago diario		42.7297	7.1354
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		1281.89	214.06

Gerente Administrativo

S.B.C.	\$ 134.31	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Excedente	$134.31 - 79.35 = 54.96 \times 6\% =$	3.2976	
	$54.96 \times 2\% =$		1.0992
Demás prestaciones	$134.31 \times 2.375\% =$		3.1898
	$134.31 \times 14.65\% =$	19.6764	
Riesgo Trabajo	$134.31 \times 1.32635\% =$	1.7814	
Total pago diario		8.4319	4.2890
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		152.95	128.67

Jefe de Mantenimiento

S.B.C.	\$ 124.52	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Excedente	$124.52 - 79.35 = 45.17 \times 6\% =$	2.7102	
	$45.17 \times 2\% =$		0.9034
Demás prestaciones	$124.52 \times 2.375\% =$		2.9573
	$124.52 \times 14.65\% =$	18.2421	
Riesgo Trabajo	$24.52 \times 1.32635\% =$	1.6515	
Total pago diario		26.2803	3.8607
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		788.40	115.82

Jefe de Campo

S.B.C.	\$ 108.43	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Excedente	$108.43 - 79.35 = 29.08 \times 6\% =$	1.7448	
	$29.08 \times 2\% =$		0.5816
Demás prestaciones	$108.43 \times 2.375\% =$		2.5752
	$108.43 \times 14.65\% =$	15.8850	
Riesgo Trabajo	$108.43 \times 1.32635\% =$	1.4381	
Total pago diario		22.7444	3.1568
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		682.33	94.70

Contador General

S.B.C.	\$ 97.93	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Excedente	$97.93 - 79.35 = 18.58 \times 6\% =$	1.1148	
	$18.58 \times 2\% =$		0.3716
Demás prestaciones	$97.93 \times 2.375\% =$		2.3258

	$97.93 \times 14.65\% =$	14.3467	
Riesgo Trabajo	$97.93 \times 1.32635\% =$	1.2989	
Total pago diario		20.4369	2.6974
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		613.11	80.92

Auxiliar Contable

S.B.C.	\$ 76.94	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones	$76.94 \times 2.375\% =$		1.8273
	$76.94 \times 14.65\% =$	11.2717	
Riesgo Trabajo	$76.94 \times 1.32635\% =$	1.0205	
Total pago diario		15.9687	1.8273
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		479.06	54.82

Chofer

S.B.C.	\$ 69.96	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones	$69.96 \times 2.375\% =$		1.6615
	$69.96 \times 14.65\% =$	10.2491	
Riesgo Trabajo	$69.96 \times 1.32635\% =$	0.9279	
Total pago diario		14.8535	1.6615
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		445.60	49.84

Recepción de fruta

S.B.C.	\$ 58.76	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones	$58.76 \times 2.375\% =$		1.3955

	$58.76 \times 14.65\% =$	8.6083	
Riesgo Trabajo	$58.76 \times 1.32635\% =$	0.7793	
Total pago diario		13.0641	1.3955
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		391.92	41.86

Control de personal

S.B.C.	\$		Patrón	Trabajador
Cuota Fija	55.96	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones		$55.96 \times 2.375\% =$		1.3290
		$55.96 \times 14.65\% =$	8.1981	
Riesgo Trabajo		$55.96 \times 1.32635\% =$	0.7422	
Total pago diario			12.6168	1.3290
(x) días del mes			30	30
(=) pago del mes			378.50	39.87

Area de descarga

S.B.C.	\$		Patrón	Trabajador
Cuota Fija	46.17	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones		$46.17 \times 2.375\% =$		1.0965
		$46.17 \times 14.65\% =$	6.7639	
Riesgo Trabajo		$46.17 \times 1.32635\% =$		0.6123
Total pago diario			11.0527	1.0965
(x) días del mes			30	30
(=) pago del mes			331.58	32.89

Supervisor

S.B.C.	\$		Patrón	Trabajador
Cuota Fija	76.45	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones		$76.45 \times 2.375\% =$		1.8156

	$76.45 \times 14.65\% =$	11.1999	
Riesgo Trabajo	$76.45 \times 1.32635\% =$	1.0139	
Total pago diario		15.8903	1.8156
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		476.71	54.47

Jefe de Paletizado

S.B.C.	\$ 52.46	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones	$52.46 \times 2.375\% =$		1.2459
	$52.46 \times 14.65\% =$	7.6854	
Riesgo Trabajo	$52.46 \times 1.32635\% =$	0.6958	
Total pago diario		12.0577	1.2459
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		361.73	37.38

Alimentación de caja

S.B.C.	\$ 37.47	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones	$37.47 \times 2.375\% =$		0.8899
	$37.47 \times 14.65\% =$	5.4893	
Riesgo Trabajo	$37.47 \times 1.32635\% =$	0.4969	
Total pago diario		9.6627	0.8899
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		289.88	26.69

Empaque

S.B.C.	\$ 35.97	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones	$35.97 \times 2.375\% =$		0.8542

	$35.97 \times 14.65\% =$	5.2696	
Riesgo Trabajo	$35.97 \times 1.32635\% =$	0.4771	
Total pago diario		9.4232	0.8542
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		282.69	25.62

Clasificadora

S.B.C.	\$		Patrón	Trabajador
	34.48			
Cuota Fija		$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones		$34.48 \times 2.375\% =$		0.8189
		$34.48 \times 14.65\% =$	5.0513	
Riesgo Trabajo		$34.48 \times 1.32635\% =$	0.4573	
Total pago diario			9.1851	0.8189
(x) días del mes			30	30
(=) pago del mes			275.55	24.57

Paletizado

S.B.C.	\$		Patrón	Trabajador
	33.72			
Cuota Fija		$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones		$33.72 \times 2.375\% =$		0.8008
		$33.72 \times 14.65\% =$	4.9399	
Riesgo Trabajo		$33.72 \times 1.32635\% =$	0.4472	
Total pago diario			9.0636	0.8008
(x) días del mes			30	30
(=) pago del mes			271.91	24.02

4.2.7. CALCULO DEL PAGO DEL I.M.S.S. CON UN AUMENTO DE EFECTIVO AL SALARIO.

Gerente de Producción

S.B.C.	\$ 239.24	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Excedente	$239.24 - 79.35 = 159.89 \times 6\% =$	9.5934	
	$159.89 \times 2\% =$		3.1978
Demás prestaciones	$239.24 \times 2.375\% =$		5.6819
	$239.24 \times 14.65\% =$	35.0486	
Riesgo Trabajo	$239.34 \times 1.32635\% =$	3.1744	
Total pago diario		51.4929	8.8797
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		1544.78	266.39

Gerente Administrativo

S.B.C.	\$ 161.17	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Excedente	$161.17 - 79.35 = 81.82 \times 6\% =$	4.9092	
	$81.82 \times 2\% =$		1.6364
Demás prestaciones	$161.17 \times 2.375\% =$		3.8277
	$161.17 \times 14.65\% =$	23.6114	
Riesgo Trabajo	$161.17 \times 1.32635\% =$	2.1376	
Total pago diario		4.3347	5.4641
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		1030.04	163.92

Jefe de Mantenimiento

S.B.C.	\$ 149.42	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Excedente	$149.42 - 79.35 = 70.07 \times 6\% =$	4.2042	
	$70.07 \times 2\% =$		1.4014
Demás prestaciones	$149.42 \times 2.375\% =$		3.5487
	$149.42 \times 14.65\% =$	21.8900	
Riesgo Trabajo	$149.42 \times 1.32635\% =$	1.9818	
Total pago diario		31.7525	4.9501
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		952.57	148.50

Jefe de Campo

S.B.C.	\$ 130.12	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Excedente	$130.12 - 79.35 = 50.77 \times 6\% =$	3.0462	
	$50.77 \times 2\% =$		1.0154
Demás prestaciones	$130.12 \times 2.375\% =$		3.0903
	$130.12 \times 14.65\% =$	19.0625	
Riesgo Trabajo	$130.12 \times 1.32635\% =$	1.7258	
Total pago diario		27.5110	4.1057
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		825.33	123.17

Contador General

S.B.C.	\$ 117.52	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\%$	3.6765	
Excedente	$117.52 - 79.35 = 38.17 \times 6\% =$	2.2902	
	$38.17 \times 2\% =$		0.7634
Demás prestaciones	$117.52 \times 2.375\% =$		2.7911

	$117.52 \times 14.65\% =$	17.2166	
Riesgo Trabajo	$117.52 \times 1.32635\% =$	1.5587	
Total pago diario		24.7420	3.5545
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		742.26	106.63

Auxiliar Contable

S.B.C.	\$ 92.34	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Excedente	$92.34 - 79.35 = 12.99 \times 6\% =$	0.7794	
	$12.99 \times 2\% =$		0.2598
Demás prestaciones	$92.34 \times 2.375\% =$		2.1930
	$92.34 \times 14.65\% =$	13.5278	
Riesgo Trabajo	$92.34 \times 1.32635\% =$	1.2247	
Total pago diario		19.2084	2.4528
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		576.25	73.58

Chofer

S.B.C.	\$ 83.95	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Excedente	$83.95 - 79.35 = 4.60 \times 6\% =$	0.2760	
	$4.60 \times 2\% =$		0.0920
Demás prestaciones	$83.95 \times 2.375\% =$		1.9938
	$83.95 \times 14.65\% =$	12.2986	
Riesgo Trabajo	$83.95 \times 1.32635\% =$	1.1134	
Total pago diario		17.3645	2.0858
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		520.93	62.57

Recepción de fruta

S.B.C.	\$ 70.51	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones	$70.51 \times 2.375\% =$		1.6746
	$70.51 \times 14.65\% =$	10.3297	
Riesgo Trabajo	$70.51 \times 1.32635\% =$	0.9352	
Total pago diario		14.9414	1.6746
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		448.24	50.23

Control de personal

S.B.C.	\$ 67.16	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones	$67.16 \times 2.375\% =$		1.5950
	$67.16 \times 14.65\% =$	9.8389	
Riesgo Trabajo	$67.16 \times 1.32635\% =$	0.8907	
Total pago diario		14.4061	1.5950
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		432.18	47.85

Area de descarga

S.B.C.	\$ 55.40	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones	$55.40 \times 2.375\% =$		1.3157
	$55.40 \times 14.65\% =$	8.1161	
Riesgo Trabajo	$55.40 \times 1.32635\% =$	0.7347	
Total pago diario		12.5273	1.3157
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		375.82	39.47

Supervisor

S.B.C.	\$ 91.74	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Excedente	$91.74 - 79.35 = 12.39 \times 6\% =$	0.7434	
	$12.89 \times 2\% =$		0.2578
Demás prestaciones	$91.74 \times 2.375\% =$		2.1788
	$91.74 \times 14.65\% =$	13.4399	
Riesgo Trabajo	$91.74 \times 1.32635\% =$	1.2167	
Total pago diario		19.0765	2.4366
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		572.29	73.09

Jefe de Paletizado

S.B.C.	\$ 62.96	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones	$62.96 \times 2.375\% =$		1.4953
	$62.96 \times 14.65\% =$	9.2236	
Riesgo Trabajo	$62.96 \times 1.32635\% =$	0.8350	
Total pago diario		13.7351	1.4953
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		412.05	44.85

Alimentación de caja

S.B.C.	\$ 44.97	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones	$44.97 \times 2.375\% =$		1.0680
	$44.97 \times 14.65\% =$	6.5881	
Riesgo Trabajo	$44.97 \times 1.32635\% =$	0.5964	
Total pago diario		10.8610	1.0680
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		325.83	32.04

Empaque

S.B.C.	\$ 43.17	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones	$43.17 \times 2.375\% =$		1.0252
	$43.17 \times 14.65\% =$	6.3244	
Riesgo Trabajo	$43.17 \times 1.32635\% =$	0.5725	
Total pago diario		10.5734	1.0252
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		317.20	30.75

Clasificadora

S.B.C.	\$ 41.37	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones	$41.37 \times 2.375\% =$		0.9825
	$41.37 \times 14.65\% =$	6.0607	
Riesgo Trabajo	$41.37 \times 1.32635\% =$	0.5487	
Total pago diario		10.2859	0.9825
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		308.57	29.47

Paletizado

S.B.C.	\$ 40.47	Patrón	Trabajador
Cuota Fija	$26.45 \times 13.90\% =$	3.6765	
Demás prestaciones	$40.47 \times 2.375\% =$		0.9611
	$40.47 \times 14.65\% =$	5.9288	
Riesgo Trabajo	$40.47 \times 1.32635\% =$	0.5367	
Total pago diario		10.1420	0.9160
(x) días del mes		30	30
(=) pago del mes		304.26	28.83

4.2.8. RESULTADOS OBTENIDOS DE LOS CALCULOS PARA EFECTOS DEL I.M.S.S.

Cuadro de comparación entre el salario base de cotización y el pago con aumento de efectivo o previsión social, y ahorro tanto para el trabajador como para el patrón.

Puesto (quincenal)	S.B.C. Efo.	S.B.C Prev soc	Pago patrón efvo	Pago patrón prev soc	Pago trabaja-dor efvo	Pago trabaja-dor prev soc	AHORRO
Gerente de producción	239.24	199.37	1544.78	1281.89	266.39	214.06	52.33
Gte. Administrativo	161.17	134.31	1030.04	852.95	163.92	128.67	35.25
Jefe de mantenimiento	149.42	124.52	952.57	788.40	148.50	115.82	32.68
Jefe de campo	130.12	108.43	825.33	682.33	123.17	94.70	28.47
Contador general	117.52	97.93	742.26	613.11	106.63	80.92	25.71
Auxiliar contable	92.34	76.94	576.25	479.06	73.58	54.82	18.76
Chofer	83.95	69.96	520.93	445.60	62.57	49.84	12.73
Recepción de fruta	70.51	58.76	448.24	391.92	50.23	41.86	8.37
Control de personal	67.16	55.96	432.18	378.50	47.85	39.87	7.98
Area de descarga	55.40	46.17	375.82	331.58	39.47	32.89	6.58
Puesto(semanal)							
Supervisor	91.74	76.45	572.29	476.71	73.09	54.47	18.62
Jefe de paletizado	62.96	52.46	412.05	361.73	44.85	37.38	7.47
Alimentación de caja	44.97	37.47	325.83	289.88	32.04	26.69	5.35
Empaque	43.17	35.97	317.20	282.69	30.75	25.62	5.13
Clasificadora	41.37	34.48	308.57	275.55	29.47	24.57	4.90
Paletizado	40.47	33.72	304.26	271.91	24.02	24.02	4.81
TOTAL Patrón			9,688.60	8,203.81			1,484.79

4.3. OTRAS CONSIDERACIONES SOBRE LA PREVISION SOCIAL.

La previsión social tiene como beneficios para el trabajador que no grava para el pago del impuesto sobre la renta y del I.M.S.S. y para el patrón que no grava para el I.M.S.S., por lo que obtiene un ahorro. Pero tomemos en cuenta que al ser inferior el pago al I.M.S.S. con previsión social que con un aumento en efectivo la base es mayor y por lo tanto mayor será el pago. Analicemos este aspecto. Por ejemplo:

Tomemos como referencia que la empresa tiene en el ejercicio ingresos acumulables por \$15,565,200.00 y deducciones autorizadas por \$15,150,200.00, sin considerar el pago al I.M.S.S. Lo que daría como base antes de deducir dicho pago \$415,000.00. Consideremos la misma base para aplicar el 10% de PTU

También consideremos que tiene 3 empleados en el puesto de auxiliar contable, 4 choferes, 5 en recepción de fruta, control de personal y área de descarga, 3 en alimentación de caja, 15 en empaque, 15 en clasificadora, 4 en paletizado y en los demás puestos sólo un trabajador.

Con lo que obtendríamos los siguientes resultados.

Con efectivo

Base antes de disminuir el pago al IMSS	\$415,000.00
(-) Pago de I.M.S.S. en el año	333,048.84
(=) Resultado fiscal	81,951.16
(x) tasa del ISR	34%
(=) Pago de ISR	27,863.39
(+) 10% de PTU	8,195.12
(=) Desembolso con efectivo	36,058.51

Con previsión social

Base antes de disminuir el pago al IMSS	\$415,000.00
(-) Pago de I.M.S.S. en el año	289,410.96
(=) Resultado fiscal	125,589.04
(x) tasa del ISR	34%
(=) Pago de ISR	42,700.27
(+) 10% de PTU	12,558.90
(=) Desembolso con previsión social	55,259.17
(-) Desembolso con efectivo	36,058.51
(=) Ahorro con efectivo	19,200.66

Como podemos ver se estarían pagando \$19,200.66 de más si se otorga previsión social y no efectivo, sin embargo se ahorran \$43,637.88 ($333,048.84 - 289,410.96$) en el pago de IMSS, por lo tanto si otorgamos previsión social, a pesar de tener un desembolso mayor en el pago de impuestos (ISR y PTU), la empresa se beneficia ya que tiene un ahorro neto de \$24,437.22 ($43,637.88 - 19,200.66$).

Otro aspecto a considerar es el porcentaje de subsidio no acreditable, aumentará a medida que los conceptos exentos aumenten. El otorgar previsión social hace que dicho porcentaje aumente y por lo tanto el subsidio acreditable a deducir el siguiente año del impuesto que resulte al aplicar la tabla del artículo 80 de la LISR, disminuirá. Por ejemplo, sabemos que el %S.N.A. fue de .6238 (ver pág.60), consideremos que para el siguiente año fuera de .7486.

Para el Gerente de producción su I.S.R. a retener tomando los mismo datos de su cálculo presentado en el cuadro 2 y modificando únicamente el %S.N.A., sería de \$360.54 ($471.22 - 59.23 - 51.45$). Teniendo una diferencia a su cargo de \$29.40 ($360.54 - 331.14$). Sin embargo su ahorro en el pago al IMSS es de \$52.33 (ver pág.72). Obteniendo, a pesar del aumento del %S.N.A. un ahorro neto de \$22.93.

4.4. TEXTO DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL

INTRODUCCION

Considerando la importancia que para la empresa tiene el personal que en ella labora, así como la necesidad de mejorar y en su caso elevar el nivel de vida en el plan social y personal, a efecto de consolidar las relaciones humanas correspondientes y estimular la integración del núcleo familiar de cada trabajador, la empresa ha decidido implementar un plan de previsión social.

El presente plan contiene las siguientes prestaciones:

- * Vales de Despensa.
- * Ayuda para transporte.
- * Becas educacionales.
- * Dote matrimonial.
- * Subsidios por incapacidad.
- * Fondo de ahorro.

TITULO I

Constitución del Plan

Artículo 1o. En los términos y condiciones de este documento y leyes que posteriormente se citan, se constituye el plan de previsión social para los trabajadores de la empresa "X", S.A. de C.V.

Artículo 2o. El presente plan se constituye al amparo y cumplimiento de las siguientes disposiciones legales en vigor: artículos 77, fracciones III, IV, VI, y último párrafo; 24, fracciones I, XII y 28 de la LISR; artículos 19, 20, 21, 23, 35, 36, 38 y 39 del reglamento de la LISR.

Artículo 3o. La vigencia del plan se iniciará el día 1º de Enero de 1999.

Artículo 4o. Será considerada como fecha de aniversario del plan la fecha de cada año posterior a su constitución que coincida con la fecha de inicio de vigencia.

Artículo 5o. Este plan se dará a conocer a todos los trabajadores de la empresa, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de que entre en vigor.

TITULO II

Terminología del plan

Artículo 6o. Para efectos de la interpretación del contenido de este plan, las palabras y frases que se utilicen tendrán el significado que posteriormente se señala, y en caso de duda, deberá atenderse siempre a aquello que esté más acorde con la naturaleza y finalidad del plan.

Plan.- El conjunto de prestaciones de previsión social constituido conforme al título precedente y con las modificaciones que se le hicieren posteriormente.

Prestaciones.- cada uno de los diferentes tipos de beneficios que puede obtener el trabajador, en los términos y condiciones que se detallan aquí mismo.

Trabajador.- Toda persona que preste sus servicios a la empresa

Participante.- Toda persona que cumpla con los requisitos que se señalan en el artículo 9o.

Dependiente económico.- El cónyuge y sus ascendientes y descendientes en línea recta que dependan económicamente del participante, lo cual deberá demostrarse a satisfacción del comité antes de solicitar cualquier ayuda o reembolso previsto en este plan.

Comité.- El grupo de personas nombradas por la empresa para vigilar y administrar el plan.

Realización de pagos.- Las cantidades de dinero a que tenga derecho un trabajador o sus beneficiarios, como consecuencia de lo establecido en el plan.

Carta de adhesión al Plan.- Documento por el cual se hace constar, por escrito, que el trabajador aceptó su ingreso al plan.

Salario.- Serán las cantidades en efectivo que el trabajador reciba a cambio de su trabajo ordinario, retribución que deberá pagar la empresa, de conformidad con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

TITULO III

Objeto y Duración del plan

Artículo 7o. Este plan se constituye como estímulo para mejorar la relación obrero patronal y la productividad en el trabajo, así como con el propósito fundamental de elevar el nivel de vida, social e integral de los trabajadores.

Artículo 8o. La vigencia del plan se iniciará en la fecha señalada en el artículo 3o. de estos estatutos, y terminará en aquella en que las disposiciones fiscales modifiquen el tratamiento que actualmente se les concede a las prestaciones de previsión social.

TITULO IV

De la Participación en el Plan

Artículo 9o. Sólo podrán ser participantes de los beneficios del plan, quienes reúnan los siguientes requisitos:

a) Ser trabajador de la empresa y estar en servicio activo durante todo el tiempo que desee participar de los beneficios del plan.

b) Manifestar por escrito su consentimiento para ingresar al plan. (Carta de Adhesión. Anexo I del plan)

c) Cumplir con todas las disposiciones que marquen los estatutos de este plan, así como cumplir oportuna y eficientemente con todas las obligaciones a su cargo.

Artículo 10o. Separación del Plan.- Un trabajador dejará de ser considerado como

participante del plan, cuando deje de prestar servicio activo por cualquier razón, excepto por razones médicas y de grave fuerza, lo que se pondrá a consideración del comité.

TITULO V

Prestaciones que incluye el Plan

Artículo 11o. Vales de despensa.- Teniendo en conocimiento que una parte del salario del trabajador se destina a la adquisición de productos alimenticios, la empresa otorgará a los participantes vales de despensa canjeables únicamente por artículos de primera necesidad, como abarrotes, frutas, verduras, lácteos y carnes. Los vales no podrán ser enajenados por el trabajador y deberá entregar a la empresa los tickets de compra para verificar que se hayan adquirido artículos de primera necesidad. Si los tickets de compra no son entregados a la empresa, el monto de los vales serán considerados como salarios para fines del ISR. Esta prestación representará el 40% del SMGDF. Si a los vales de despensa no se les da el uso correcto se suspenderá su otorgamiento.

Artículo 12o. Ayuda para transporte.- 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 comprueben que debido a la ubicación de su domicilio, requieren utilizar un medio de transporte para llegar a la empresa y regresar a sus hogares. Se otorgará al trabajador una cantidad mensual de \$104.00, es decir, se pagarán dos pasajes diarios a un costo de \$2.00 cada uno y tomando en cuenta que se utiliza 26 días del mes (2×26). Si el precio del pasaje colectivo aumenta, aumentará en la misma proporción esta ayuda.

Artículo 13o. Becas educacionales.- Una de las formas que elevan el nivel de vida de los trabajadores consiste en que tengan acceso a la educación, por lo que la empresa otorgará una beca educacional a uno de los hijos del trabajador o al trabajador mismo, consistente en el pago del 50% del costo total de las colegiaturas, cantidad que se entregará mensualmente, obligándose el trabajador a entregar a la empresa el recibo de pago correspondiente, así como también se obligará a mantener un promedio mínimo de 7.50 para poder conservarla. Si el trabajador no entrega los recibos de pago, la cantidad mensual otorgada será considerada como parte del sueldo. Esta prestación se otorgará a los trabajadores que tengan en la empresa por lo menos 6 meses de laborar.

Artículo 14o. Dote matrimonial.- La empresa otorgará un mes de salario a los trabajadores que contraigan matrimonio por primera vez y que no hayan recibido anteriormente la prestación, siempre y cuando hayan cumplido un año de servicio.

Artículo 15o. Subsidios por incapacidad.- En los casos de que el trabajador sea incapacitado por parte del IMSS, si este no cubre totalmente el salario del trabajador, la empresa cubrirá el faltante, de manera tal que el trabajador reciba su salario integro.

Artículo 16o. Fondo de Ahorro.- Para fomentar el ahorro individual de los trabajadores y protegerlos de contingencias, la empresa crea el fondo de ahorro, donde el trabajador y el patrón aportarán una cantidad igual representada por el 13% de su sueldo, teniendo como límite máximo 10 SMGAGC, cantidad que será descontada en la nómina. Las cantidades destinadas al fondo de ahorro se invertirán en los instrumentos a cargo del gobierno federal que al respecto indique la SHCP. El fondo de ahorro, conjuntamente con los intereses

generados se retirará una sola vez pudiendo ser en el mes de diciembre. Para que se pueda constituir este fondo deberán participar por lo menos el 75% de los trabajadores. Si el trabajador se retira por cualquier causa antes de la fecha de entrega del fondo, tendrá derecho a la devolución de sus ahorros más los intereses generados, en el momento de su retiro. Si la causa de terminación laboral fuera por fallecimiento, el fondo de ahorro será entregado a los beneficiarios que previamente dio a conocer por escrito cada trabajador (Anexo II del plan).

TITULO VI

De la Administración del Plan

Artículo 17o. La administración del plan, así como la vigilancia en el cumplimiento de las disposiciones y la expedición de reglas que tiendan a mejorar su funcionamiento estará a cargo del Comité.

Artículo 18o. El comité estará integrado por tres personas designadas por la empresa (dueño, consejo de administración, etc.).

Artículo 19o. Las funciones del comité consistirán en:

- * Vigilar el correcto otorgamiento de los beneficios que comprende el plan.
- * Examinar y aprobar la documentación que presenten los participantes a fin de que se apegue a los requisitos señalados en el plan.
- * Autorizar modificaciones en cuanto a importes y porcentajes, a petición de los participantes.

- * Reconocer inclusiones y exclusiones de miembros del plan.
- * Todas aquellas que se deriven como consecuencia de la implantación y operación del plan, que sean necesarias o convenientes.

TITULO VII

Terminación del Plan

Artículo 20o. El presente plan se suspenderá por trabajador cuando:

- * Termine la relación laboral, cualquiera que sea la causa.
- * El participante manifieste el no deseo de seguir en él.
- * El trabajador fallezca.
- * Será un motivo de suspensión de las prestaciones del plan el incumplimiento de las obligaciones y requisitos aquí establecidos.

Artículo 21o. El presente plan se extinguirá:

- * Cuando el número de participantes del plan sea inferior al 75% de los trabajadores de la empresa.
- * Por acuerdo entre las partes
- * Cuando las disposiciones fiscales no hagan posible la deducción de las prestaciones otorgadas.
- * Cuando la situación económica de la empresa no permita seguir otorgando las prestaciones del presente plan de previsión social.

ANEXO I

Uruapan, Michoacán, a de , 199

A: (Nombre de la empresa)

De: (Nombre del participante)

ASUNTO: Carta de adhesión al Plan de previsión social implantado en la empresa "X", S.A. de C.V., a favor de todos los trabajadores de la misma.

Manifiesto que conozco el contenido y alcances del Plan señalado, por lo que deseo participar en los términos y condiciones que en él establecen.

Atentamente,

(Firma del Participante)

R.F.C.

ANEXO II

Uruapan, Michoacán, a de , 199

A: (Nombre de la empresa)

De: (Nombre del participante)

ASUNTO: Carta de Designación de Beneficiario(s).

Designo a la(s) siguiente(s) personas como beneficiario(s) del Plan de Previsión Social para el pago del fondo de ahorro:

NOMBRE	%
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Atentamente,

(Firma del Participante)

R.F.C.

CONCLUSIONES

Con el desarrollo del presente se concluye:

1. Que la productividad de los recursos humanos de una empresa, que permita enfrentar y superar la calidad de los productos y servicios que se ofrecen en cualquier parte del mundo, se logra, entre otros aspectos, mediante la participación y el reconocimiento económico a los individuos que prestan sus servicios a la entidad; no sólo a través de sueldos y salarios que muchas veces carecen del sentido remunerador ante la época inflacionaria en la que vivimos, sino por medio de planes de previsión social, los cuales representan: un ingreso adicional para el personal o bien un ahorro de un gasto que de alguna forma se hubiera tenido que efectuar.

2. Que los planes de previsión social pretenden contribuir a resolver las necesidades básicas normales del trabajador o del empleado, tanto materiales como sociales, culturales y de educación y que se otorgan de acuerdo a la capacidad económica de la empresa, pues el impacto que se desea con su aplicación es además, mejorar el nivel de vida del personal que labora en la empresa, en su trabajo, con su familia y en el medio social en el que se desenvuelve.

3. Que la rotación de los recursos humanos de la empresa, puede disminuir si éstos cuentan con atractivos planes de previsión social. pues existirá un motivo, en este caso económico, que moverá a los individuos a permanecer en la organización, disminuyéndose así los costos de selección y reclutamiento adicionales.

4. El objetivo de la investigación se cumple así como la hipótesis. La previsión social eleva el nivel de vida de los trabajadores, sus ingresos son superiores y el ahorro es evidente, al estar la previsión social exenta únicamente integra a la base del impuesto sobre la renta el sueldo base. Aclarando que es necesario saber manejarla, para no rebasar los límites establecido y la base del impuesto antes mencionado aumente. Para el seguro social igualmente se debe tomar en cuenta no rebasar los límites de los elementos no integrantes del salario base de cotización, para que nuestro pago no se eleve.

5. Es necesario que la previsión social cumpla con todos los requisitos de deducibilidad para que pueda estar exenta.

6. Que sin lugar a dudas, la previsión social en comparación con un aumento de efectivo, produce un ahorro en el pago del I.S.R. que se les ha de retener a los trabajadores y el pago de cuotas al I.M.S.S., tanto del patrón como del trabajador.

7. Es necesario vigilar que las prestaciones de previsión social no sean elevadas, pues el subsidio acreditable para el siguiente año podría disminuir en un porcentaje significativo.

BIBLIOGRAFIA

AMEZCUA, Ornelas Norahenid. 1996. **Nueva Ley del Seguro Social**. Editorial Sicco.

Segunda edición. México, D.F.

BECERRIL, Arechiga Alfonso 1990. **Análisis de las prestaciones de previsión social**. Ediciones Fiscales ISEF, S.A. México, D.F.

CALDERON, Aguilera Alejandro. 1994. "Aspectos fiscales de la previsión social".
Revista **Práctica Fiscal, laboral y legal empresarial**. Núm. 76. Año IV. 2a. quincena de agosto.

CALDERON, Aguilera Alejandro. 1994. "Aspectos fiscales de la previsión social".
Revista **Práctica Fiscal, laboral y legal empresarial**. Núm. 77. Año IV. 1a. quincena de septiembre.

CALVO, Nicolau Enrique y MONTES, Suárez Elíseo. 1997. **Sumario Fiscal**. "Ley del Impuesto sobre la Renta". Editorial Themis. México, D.F.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

ESPINOSA, González Laura. 1995. **Propuestas de un plan de previsión social**. Tesis. Licenciatura en contaduría de la Universidad Don Vasco. Uruapan Michoacán.

FRANCO, Díaz Eduardo M. 1983. **Diccionario de Contabilidad**. Siglo Nuevo editores, S.A. Cuarta edición. Mazatlán, Sin., México.

HERNANDEZ, Zúñiga Adriana. 1990. **Planes de previsión Social a través de un fideicomiso**. IMCP, A.C. México, D.F.

HURTADO, Mendoza Francisco. 1997. "Economía". Revista **Uruapan por dentro y por fuera**. Otoño de 1997.

"Ley Federal del Trabajo"

CUADRO 1

Cálculos del ISR de los trabajadores otorgando un aumento al salario en efectivo

Concepto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Salario normal	2.850.00	1.920.00	1.780.00	1.550.00	1.400.00	1.100.00	1.000.00	840.00	800.00	660.00	510.00	350.00	250.00	240.00	230.00	225.00
Salario aumentado	3.420.00	2.304.00	2.136.00	1.860.00	1.680.00	1.320.00	1.200.00	1.008.00	960.00	792.00	612.00	420.00	300.00	288.00	276.00	270.00
Base para el ISR	3.420.00	2.304.00	2.136.00	1.860.00	1.680.00	1.320.00	1.200.00	1.008.00	960.00	792.00	612.00	420.00	300.00	288.00	276.00	270.00
(-) limite inferior	2.979.31	2.140.66	1.218.01	1.218.01	1.218.01	1.218.01	143.56	143.56	143.56	143.56	568.41	67.00	67.00	67.00	67.00	67.00
(=) excedente	440.69	163.34	917.99	641.99	461.99	101.99	1056.44	864.44	816.44	648.44	43.59	353.00	233.00	221.00	209.00	203.00
(x) % sobre el excedente	33%	25%	17%	17%	17%	17%	10%	10%	10%	10%	17%	10%	10%	10%	10%	10%
(=) impuesto marginal	145.43	40.84	156.06	109.14	78.54	17.34	105.64	86.44	81.64	64.84	7.41	35.30	23.30	22.10	20.90	20.30
(+) cuota fija	512.55	268.65	111.75	111.75	111.75	111.75	4.35	4.35	4.35	4.35	52.15	2.03	2.03	2.03	2.03	2.03
(=) impuesto	657.98	309.49	267.81	220.89	190.29	129.09	109.99	90.79	85.99	69.19	59.56	37.33	25.33	24.13	22.93	22.33
(-) subsidio acreditable	118.32	58.19	50.40	41.58	35.82	24.31	20.66	17.05	16.15	12.99	11.22	7.01	4.75	4.53	4.30	4.19
(-) crédito al salario	51.45	51.45	51.45	73.35	85.20	102.45	110.55	113.55	117.6	117.6	47.81	54.88	54.88	54.88	54.88	54.88
(=) ISR a retener	488.20	199.85	165.96	105.96	69.27	2.33					0.53					
(=) crédito a favor							-21.22	-39.81	-47.75	-61.39		-24.56	-34.30	-35.28	-36.25	-36.74
Impuesto marginal	145.43	40.84	156.06	109.14	78.54	17.34	105.64	86.44	81.64	64.84	7.41	35.30	23.30	22.10	20.90	20.30
(x) % sobre el imppto. marginal	40%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
(=) subs. Imppto. marginal	58.17	20.42	78.03	54.57	39.27	8.67	52.82	43.22	40.82	32.42	3.71	17.65	11.65	11.05	10.45	10.15
(+) cuota fija	256.35	134.25	55.95	55.95	55.95	55.95	2.10	2.10	2.10	2.10	26.11	0.98	0.98	0.98	0.98	0.98
(=) subsidio total	314.52	154.67	133.98	110.52	95.22	64.62	54.92	45.32	42.92	34.52	29.82	18.63	12.63	12.03	11.43	11.13
(x) % S.A.	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762
(=) subsidio acreditable	118.32	58.19	50.40	41.58	35.82	24.31	20.66	17.05	16.15	12.99	11.22	7.01	4.75	4.53	4.30	4.19

Puestos quincenales:

- 1 Gerente de producción
- 2 Gerente administrativo
- 3 Jefe de mantenimiento
- 4 Jefe de campo
- 5 Contador general
- 6 Auxiliar contable

7 Chofer

- 8 Recepción de fruta
- 9 Control de personal
- 10 Area de descarga

Puestos semanales:

- 11 Supervisor
- 12 Jefe de paletizado
- 13 Alimentación de caja
- 14 Empaque
- 15 Clasificadora
- 16 Paletizado

CUADRO 2

Cálculos del I S R de los trabajadores otorgando previsión social

Concepto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Salario normal	2.850.00	1.920.00	1.780.00	1.550.00	1.400.00	1.100.00	1.000.00	840.00	800.00	660.00	510.00	350.00	250.00	240.00	230.00	225.00
Salario con previsión social	3.473.00	2.422.10	2.263.90	2.004.00	1.834.50	1.495.50	1.382.50	1.201.70	1.156.50	998.30	694.30	513.50	400.50	389.20	377.90	372.25
Base para el ISR	2.850.00	1.920.00	1.780.00	1.550.00	1.400.00	1.100.00	1.000.00	840.00	800.00	660.00	510.00	350.00	250.00	240.00	230.00	225.00
(-) límite inferior	2.488.36	1.218.01	1.218.01	1.218.01	1.218.01	143.56	143.56	143.56	143.56	143.56	67.00	67	67.00	67	67.00	67
(=) excedente	361.64	701.99	561.99	331.99	181.99	956.44	856.44	696.44	656.44	516.44	443.00	283	183.00	173	163.00	156
(x) % sobre el excedente	32%	17%	17%	17%	17%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
(=) impuesto marginal	115.72	119.34	95.54	56.44	30.94	95.64	85.64	69.64	65.64	51.64	44.30	28.30	18.30	17.30	16.30	15.80
(+) cuota fija	355.50	111.75	111.75	111.75	111.75	4.35	4.35	4.35	4.35	4.35	2.03	2.03	2.03	2.03	2.03	2.03
(=) impuesto	471.22	231.09	207.29	168.19	142.69	99.99	89.99	73.99	69.99	55.99	46.33	30.33	20.33	19.33	18.33	17.83
(-) subsidio acreditable	88.64	43.50	39.02	31.66	26.87	18.78	16.90	13.89	13.14	10.50	8.70	5.69	3.81	3.62	3.43	3.34
(-) crédito al salario	51.45	73.35	85.20	85.20	93.90	110.55	117.60	113.55	117.60	117.60	51.59	54.88	54.88	54.88	54.95	54.95
(=) ISR a retener	331.14	114.24	83.07	51.32	21.92											
(=) crédito a favor						-29.34	-44.51	-53.45	-60.74	-72.11	-13.96	-30.24	-38.36	-39.17	-40.05	-40.46
Impuesto marginal	115.72	119.34	95.54	56.44	30.94	95.64	85.64	69.64	65.64	51.64	44.30	28.30	18.30	17.30	16.30	15.80
(x) % sobre el imppto. marginal	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
(=) subs. Imppto. marginal	57.86	59.67	47.77	28.22	15.47	47.82	42.82	34.82	32.82	25.82	22.15	14.15	9.15	8.65	8.15	7.90
(+) cuota fija	117.75	55.95	55.95	55.95	55.95	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	0.98	0.98	0.98	0.98	0.98	0.98
(=) subsidio total	235.61	115.62	103.72	84.17	71.42	49.92	44.92	36.92	34.92	27.92	23.13	15.13	10.13	9.63	9.13	8.88
(x) % S.A.	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762	0.3762
(=) subsidio acreditable	88.64	43.50	39.02	31.66	26.87	18.78	16.90	13.89	13.14	10.50	8.70	5.69	3.81	3.62	3.43	3.34

Puestos quincenales:

1. Gerente de producción
2. Gerente administrativo
3. Jefe de mantenimiento
4. Jefe de campo
5. Contador general
6. Auxiliar contable

7. Chofer
8. Recepción de fruta
9. Control de personal
10. Area de descarga

Puestos semanales:

11. Supervisor
12. Jefe de paletizado
13. Alimentación de caja
14. Empaque
15. Clasificadora
16. Paletizado