

872708



UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

70

**INCORPORACION No. 8727-08 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

299645

**"DISEÑO DE UN PLAN DE
PREVISION SOCIAL EN UNA PEQUEÑA
EMPRESA DEL SECTOR INDUSTRIAL
DE LA CIUDAD DE URUAPAN, MICHOACÁN.**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A :
NELSON HUGO CUEVAS BAUTISTA**



Uruapan, Michoacán, noviembre del 2001



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.

A mis Padres:

Luis Cuevas Molina y Matilde Bautista Alonso

Por su apoyo incondicional a lo largo de mi vida, cariño y enseñanzas.

A mi Asesor:

Ismael G. Atilano Díaz

Por los conocimientos brindados hacia mi persona y participación en la realización de este trabajo.

Í N D I C E

	págs.
CAPÍTULO I CARACTERÍSTICAS Y TIPOS DE EMPRESAS	
1.1. - DESARROLLO DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES	8
1.2. - DEFINICIÓN DE EMPRESA.....	10
1.2.1. - RECURSOS CON LOS QUE CUENTA UNA EMPRESA	11
1.2.2. - CARACTERÍSTICAS DE LA PEQUEÑA EMPRESA.....	12
1.2.2.1.-CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA EN URUAPAN.....	12
1.3. - TIPOS DE EMPRESA.....	14
1.3.1. - EMPRESAS PÚBLICAS.....	14
1.3.1.1. - CENTRALIZADAS.....	15
1.3.1.2. - DESCENTRALIZADAS.....	15
1.3.1.3. - PARAESTATALES.....	15
1.3.1.4. - ESTATALES.....	15
1.3.2. - EMPRESAS PRIVADAS.....	16
1.3.2.1.-LA CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DE ACUERDO A VARIABLES.....	16
1.3.2.2.-LAS EMPRESAS PRIVADAS SE PUEDEN DIVIDIR SEGÚN SU TAMAÑO.....	16
CUADRO No. 1 BOLETÍN PROGRAMA NAFIN.....	17
1.3.3. - POR SECTORES ECONÓMICOS.....	17
1.3.3.1. - SECTOR AGROPECUARIO.....	17
1.3.3.2. - SECTOR INDUSTRIAL.....	18
1.3.3.3. - SECTOR SERVICIOS.....	18
1.3.4.-ASOCIACIONES CIVILES	18
1.3.5- SOCIEDADES CIVILES.....	19
1.3.6.-EMPRESAS DE ACUMULACIÓN.....	19
1.3.6.1. - DE ACUMULACIÓN SIMPLE.....	20
1.3.6.2. - DE ACUMULACIÓN AMPLIA.....	20
1.4. - DE ACUERDO A LA LEGISLACIÓN MERCANTIL PUEDEN SER:	20
1.4.1. - SOCIEDAD EN NOMBRE COLECTIVO.....	20
1.4.2. - SOCIEDAD EN COMANDITA SIMPLE.....	21
1.4.3. - SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.....	21
1.4.4. - SOCIEDAD ANÓNIMA.....	22
1.4.4.1. - LA SOCIEDAD ANÓNIMA EN LA PEQUEÑA EMPRESA.....	22
1.4.5. - SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES.....	23
1.4.6. - SOCIEDAD COOPERATIVA.....	23
1.4.7. - SOCIEDADES DE CAPITAL VARIABLE.....	24
 C A P Í T U L O II ANTECEDENTES DE LA PREVISIÓN SOCIAL	
2.1.-PRIMEROS AVANCES DE LA PREVISIÓN SOCIAL.....	25
2.1.1. - INICIO DE PLANES DE ASISTENCIA SOCIAL.....	26

2.1.2. - LA PREVISIÓN SOCIAL EN LAS PRIMERAS DECADAS DEL SIGLO XX.....	27
2.2.-SEGURO SOCIAL.....	28
2.2.1. - PRIMEROS TIPOS DE SEGURO.....	28
2.2.2. - ORIGEN DEL SEGURO SOCIAL EN NUESTRO PAÍS.....	28
2.3.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
2.3.1.- IMPORTANCIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA PREVISIÓN SOCIAL.....	30
CAPÍTULO III PREVISIÓN SOCIAL	
3.1.-DEFINICIONES DE PREVISIÓN SOCIAL.....	32
3.2.-CARACTERÍSTICAS DE LA PREVISIÓN SOCIAL.....	36
3.3.-FUNDAMENTO FISCAL DE LAS PRESTACIONES Y SU DEDUCCIÓN.....	37
3.3.1.-CARACTERÍSTICAS PARA LAS DEDUCCIONES DE LA PREVISIÓN SOCIAL.....	38
3.3.1.1.-PENSIONES Y JUBILACIONES.....	39
3.4.-BASES DISTINTAS PARA OTORGAR PRESTACIONES	39
3.4.1.-TRABAJADORES DE CONFIANZA.....	39
3.4.1.1.-DE LAS DEDUCCIONES.....	39
3.4.2.-SINDICATOS.....	41
3.4.3.-DIFERENTES TIPOS DE RIESGO DE TRABAJO.....	41
3.4.4.-TRABAJADORES FUERA DEL PAÍS.....	41
3.5.-FONDO DE AHORRO.....	41
3.6.-INGRESOS POR SALARIOS.....	42
3.6.1.-SUELDOS.....	44
3.6.2.-INGRESOS EXCENTOS PARA LOS TRABAJADORES Y EJEMPLOS DEL ARTÍCULO 80 DEL RLISR.....	44
3.7.-DEFINICIONES DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL MÁS FRECUENTES NO OBLIGATORIAS.....	48
3.7.1.-SUBSIDIO POR INCAPACIDAD.....	48
3.7.2.-BECAS EDUCACIONALES.....	48
3.7.3.-GUARDERIAS INFANTILES.....	48
3.7.4.-ACTIVIDADES CULTURALES.....	48
3.7.5.-ACTIVIDADES DEPORTIVAS.....	49
3.7.6.-OTRAS PRESTACIONES DE NATURALEZA ANÁLOGA.....	49
3.7.6.1.-AYUDA PARA TRANSPORTE.....	49
3.7.6.2.-DESPENSA.....	50
3.7.6.3.-DOTE MATRIMONIAL.....	50
3.7.6.4.-AYUDA POR NACIMIENTO.....	50
3.7.6.5.-SEGURO DE VIDA.....	50
3.7.6.6.-GASTOS MEDICOS Y HOSPITALARIOS.....	50
3.7.6.7.-FONDO DE AHORRO.....	50

3.7.6.8.-PLAN DE JUBILACIÓN.....	51
3.7.6.9- AYUDA PARA GASTOS DE DEFUNCIÓN.....	51
CUADRO No. 2 DE LAS PRESTACIONES MAS COMU- NES EN LA PREVISIÓN SOCIAL.....	51
4.-CASO PRÁCTICO	
4.1 - METODOLOGÍA UTILIZADA.....	52
4.2 - ANTECEDENTES DE LA EMPRESA "X", S.A. DE C.V.....	53
4.3. - GENERALIDADES SOBRE LAS FUNCIONES BÁSICAS DE LA EMPRESA.....	54
4.3.1- FORMAS DE PAGO Y PRESTACIONES.....	55
4.3.2- OBJETIVO SOCIAL DE LA EMPRESA.....	55
DIAGRAMA DEL PROCESO PRODUCTIVO.....	59
ORGANIGRAMA	60
RELACIÓN DEL PERSONAL QUE LABORA DENTRO DE LA EMPRESA Y CLASIFICACIÓN PARA ESTA INVESTIGACIÓN CUADROS No.5 Y 6.....	61
CUADRO No. 7 PRESTACIONES QUE CONTENDRÍA EL PLAN... CUADRO No. 8 LÍMITES SEÑALADOS EN LEY PARA PREVI - SIÓN SOCIAL.....	62
CÁLCULO DE CUOTAS OBRERO PATRONALES CON SALARIOS SIN PRESTACIONES Y CON INCREMENTO EN EFECTIVO AL SALRIO, CUADROS 9 Y 10	64
CÁLCULO DEL SUBSIDIO CONFORME AL ART. 80, 80-A Y 80-B DE LA LISR.....	69
CUADRO No.11 RESUMEN DE LAS RETENCIONES Y DE LAS BINIFICACIONES	76
CUADRO COMPARATIVO DEL PAGO DE AFORE	77
4.4- PROPUESTA DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.....	78
4.4.1- FORMATOS A UTILIZAR.....	84
4.4.2.- CONTRATO DEL PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL.....	86
 CONCLUSIONES	 88
BIBLIOGRAFÍA.....	90

I N T R O D U C C I Ó N

Toda actividad generadora de empleos sin distinguir tamaño y sector a sufrido una fuerte crisis económica en los últimos diez años en nuestro país, con lo que a mermado la fluidez de efectivo y sin embargo las salidas de dinero han estado en constante aumento.

De igual manera se a sentido el mal momento de la economía en los ingresos de la clase trabajador a perdiendo de forma significativa el poder adquisitivo de 1994 a la fecha. Siendo este un momento en el que necesita un incremento de salario y que si bien el patrón puede realizarlo también tendrá que hacer un esfuerzo adicional para el pago del IMSS, ISR y AFORE, debido al incremento a la par con los sueldos de cada trabajador.

Una alternativa que engloba beneficios para él patrón y los trabajadores son las prestaciones de previsión social ayudando al trabajador a tener una nivel de vida más digno como la de su familia. Esto se puede lograr a través de una serie de prestaciones adicionales a las otorgadas por ley teniendo por finalidad contribuir a la disminución de los problemas económicos presentes y futuros que se pudiesen presentar y ocasionar una baja en la productividad de los que laboran dentro de la empresa.

Para el patrón representa una forma de apoyar a sus trabajadores en momentos difíciles, además de incrementar la eficiencia de los mismo dentro de sus funciones. Es importante mencionar que dichas prestaciones pueden no representar un gasto más para él, sino una inversión realizada en sus propios trabajadores por las características que se marcan en la LISR y su Reglamento.

El objetivo general que persigue esta investigación es " Demostrar los beneficio a que son sujetos los trabajadores con las prestaciones de previsión social. a) "Incrementar el nivel de vida con el ingreso obtenido con las prestaciones de previsión social". b)"Proponer mecanismos de solución para el adecuado cumplimiento de las obligaciones de seguridad en una microempresa uruapense". y c)"Proponer un plan de previsión social para el adecuado cumplimiento y apego a las disposiciones fiscales en las prestaciones otorgadas en una pequeña empresa del sector industrial de la ciudad de Uruapan."

La hipótesis "La previsión social representa un ingreso adicional para el trabajador sin que este signifique una carga tributaria."

La metodología para esta investigación comprende: Planteamiento del problema, señalamiento de hipótesis, ubicación de la empresa en la cual se desarrolla la investigación y recopilación de información, cálculos e interpretación de los datos y conclusiones de la misma.

Al haber seleccionado y definido el problema de investigación se plantío la hipótesis y objetivos pretendidos, posteriormente se identifico una empresa que tuviese las características necesarias para la realización de la misma para evaluar los resultados de la investigación, que engloban la aceptación o rechazo de la hipótesis y el alcance de los objetivos planteados durante la investigación.

El estudio de Investigación Documental y el caso aplicado a una pequeña empresa son las partes genéricas de Investigación en la cual se

consulto la bibliografía y otros materiales de utilidad como revistas acirdes con el tema a investigar (Hemerografía) vigentes, después de la recopilación de información se sintetizaron las teorías existentes para su redacción, en relación a la información proporcionada por la empresa "X" se logró a través de un diagnóstico previo acorde a las necesidades de la investigación, y por medio de la entrevista dirigida extraer la información necesaria para la elaboración de cálculos referentes a la aplicación de las prestaciones de previsión social expuestas en el Plan de Previsión Social.

La investigación en la empresa fue con la finalidad de reflejar de forma real la aplicación de las prestaciones de previsión social que no son obligatorias para formular un plan de previsión social.

En su primer capítulo este estudio menciona los conceptos generales de empresa y los recursos que la integran, una breve reseña de las empresas del sector industrial por los últimos años, así como las características de las pequeñas empresas en la ciudad de Uruapan. Además de la clasificación de la empresa.

El segundo capítulo trata de los antecedentes históricos que le han dado sustento a lo que hoy conocemos como prestaciones de previsión social, el inicio de las primeras prestaciones y su formulación dentro del IMSS, LFT e INFONAVIT.

En el tercer capítulo se encuentran las principales definiciones del concepto de previsión social y de aquellas que la integran, mencionando también el fundamento legal, las características que deben presentar y el tratamiento fiscal que deben cumplir para la correcta deducibilidad de las mismas.

En el cuarto y último capítulo se presenta la propuesta de un plan de previsión social con el que se pretende estandarizar las prestaciones adicionales para los trabajadores sin que éstas sean una carga fiscal, sino que se trate de un ingreso exento. Comparando los incrementos que se generarían para el pago de impuestos si se incrementara en una proporción similar en efectivo por las prestaciones de previsión social.

Capítulo I

CARACTERÍSTICA Y TIPOS DE EMPRESAS

INTRODUCCIÓN AL CAPÍTULO

En el presente capítulo hago una breve mención sobre la evolución de las empresas industriales en México, así como en nuestra ciudad; además de citar definiciones de empresa y clasificaciones de la misma, según corresponda ha empresas publicas o privadas, por ingresos percibidos durante un año, o por el número de trabajadores y a su vez en micro, pequeña mediana o grande empresa; por sectores económicos. Otra clasificación presentada es la de las sociedades de carácter mercantil mencionando las principales causas por las que la sociedad anónima se presenta en las pequeñas empresas.

1.1. - DESARROLLO DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES

La industrialización firme y continua en México se presenta en la década de los '50, en la que surgió la actividad industrial con una gran cantidad de empresas pequeñas y medianas, esto debido a la acción abierta por parte del gobierno mexicano, no sólo a través de la integración de una infraestructura básica, sino también promoviendo inversiones industriales que permitieron disminuir las importaciones de artículos manufacturados y para tener un nivel de empleo adecuado a las necesidades de una población cada vez más creciente.

Con la ley para el fomento de las industrias nuevas y necesarias, se dio paso al ordenamiento que permitió establecer un importante número de empresas, principalmente industrias pequeñas y medianas, además de una

gran cantidad de pequeños talleres que con el paso del tiempo lograron mantenerse en el mercado, modernizarse y transformarse en pequeñas industrias.

Las pequeñas empresas comerciales son las que abundan en esta ciudad de Uruapan. Entre los giros principales se encuentran las tiendas de abarrotes, locales de venta de ropa, farmacias y tiendas de artículos varios como papelerías; este tipo de establecimientos es considerable e importante para el desarrollo económico y comercial de la localidad.

Los pequeños comercios contribuyen a elevar los ingresos de la población además de generar empleos entre familiares cercanos, parientes y amigos.

En nuestra ciudad existen muy pocas empresas industriales y las pocas que existen son de tipo artesanal o familiar. Los pequeños talleres que han evolucionado con el paso de los años han contribuido al desarrollo industrial de Uruapan, han permitido tener alternativa de industrialización, proceso logrado con ahorros y esfuerzo de talleres de tipo familiar hasta hacerlos productivos, ya que de otra forma permanecerían ociosos, sin ningún beneficio para el desarrollo industrial y de la sociedad.

El número de establecimientos industriales en nuestra ciudad no es considerable y la mayoría son consideradas como microempresas en este sector, las cuales se agrupan principalmente en pequeños talleres mecánicos, de hojalatería y pintura (lo mencionado en el párrafo anterior "empresas familiares"), el resto está considerado como medianas empresas y

algunas como grandes: Plásticos del Cupatitzio, Industrias Marves, Chocolatera Moctezuma, Inpamex, Artifibras.

En el sector agrícola se cuenta con la producción diversas clases de semillas como el maíz, sorgo, frijol, avena, entre otras, pero en la actualidad el cultivo de aguacate es lo que abunda en nuestra localidad, siendo una actividad generadora de ingresos debido a la calidad del producto y a su exportación principalmente a los E. U. A.. Además del cultivo del aguacate, se abre paso a la denominada agroindustria, en donde se procesa este producto teniendo también una calidad de exportación.

1.2. - DEFINICIÓN DE EMPRESA

Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

José Silvestre Méndez dice que la EMPRESA es la célula del sistema económico capitalista, es la unidad básica de producción, representa un tipo de organización económica que se dedica a cualquiera de las actividades económicas fundamentales en algunas de las ramas productivas de los sectores económicos.(Méndez; 1995: 83)

En el artículo 16 de la Ley federal del Trabajo nos menciona que la empresa es "la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios".

El Boletín A-2 de Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados define a la entidad como "Una unidad identificable que realiza actividades económicas, constituida por combinaciones de recursos humanos, recursos naturales y capital coordinados por una autoridad que toma decisiones encaminadas a la consecución de los fines para los que fue creada". (I.M.C.P. , 1996: 85)

"Es toda aquella organización o grupo que realiza actividades comerciales e industriales y que provee bienes y servicios para mantener y mejorar la calidad de vida de las personas. Una empresa puede ser pequeña y estar manejada por una sola persona, tal como un taller de reparación de calzado o de tapizar. "(Anzola,1993:19)

Son formas específicas de organización económica en actividades agropecuarias, comerciales y de servicios que combinan capital, trabajos y medios productivos para obtener un bien o un servicio que se destina a satisfacer diversas necesidades en un sector de actividades determinadas y en un mercado de consumidores.

Tomando como base las definiciones anteriores puedo mencionar que la empresa es una entidad productora de bienes y servicios con la finalidad de satisfacer un mercado final y está constituida por recursos humanos, materiales, técnicos y financieros.

1.2.1. - RECURSOS CON LOS QUE CUENTA UNA EMPRESA

- **HUMANO:** Es el elemento activo más importante de la empresa, ya que los mejores sistemas y técnicas unidos gran cantidad de dinero disponible, no sirve si no se cuenta con los recursos humanos adecuados.

Existen dos tipos de micro y pequeña empresa de acumulación que son:

1.3.6.1. - DE ACUMULACIÓN SIMPLE

Tienen un margen de utilidad, pero reducido, de ahí que su incorporación de nuevas tecnologías y procesos sean lentos, y por lo regular operan cinco o menos trabajadores.

1.3.6.2. - DE ACUMULACIÓN AMPLIA

Son más dinámicas, tienen capacidad de modernización y su funcionamiento requiere de más de cinco trabajadores. En este nivel, los esfuerzos deben estar orientados por enfoques especializados tanto en el ramo gerencial, financiero, técnico y comercial.

1.4. - DE ACUERDO A LA LEGISLACIÓN MERCANTIL PUEDEN SER:

1.4.1. - SOCIEDAD EN NOMBRE COLECTIVO

Existe bajo razón social y todos los socios responden, solidaria, ilimitada en las obligaciones sociales.

La razón social se formará con el nombre de uno o varios socios y cuando no figuren los de todos los socios se añadirán las palabras "Y Compañía, u Otros Equivalentes" seguidas de las palabras Sociedad en Nombre Colectivo o de sus abreviaturas S. N. C.. Cualquier persona extraña a la sociedad que figure su nombre a la razón social quedará sujeto a la responsabilidad ilimitada y solidaria.

La administración corre por cuenta de uno o varios administradores que pueden ser socios o personas ajenas a la sociedad. Esta sociedad

tendrá un máximo de 25 socios. (Código de Comercio y Leyes Complementarias, 1994: 180)

1.4.2. - SOCIEDAD EN COMANDITA SIMPLE

Se establece bajo una denominación social, con el nombre de uno o varios socios comanditados que respondan de manera subsidiaria, ilimitada y solidariamente, de las obligaciones sociales y de uno o varios comanditarios que únicamente están obligados al pago de sus aportaciones.

El nombre de la sociedad debe de ir seguido de "y Compañía"; cuando en ella no figuren los de todos. A la razón social se agregarán siempre las palabras "Sociedad en Comandita" o su abreviatura.

Cualquier persona ya sea extraña ala sociedad que haga figurar su nombre en la razón social quedará sujeto a la responsabilidad de los comanditados. Aquellos socios comanditarios no pueden ejercer acto alguno de administración. (Código de Comercio y Leyes Complementarias, 1994:184)

1.4.3. - SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.

Se constituye sólo por socios que están obligados al pago de sus aportaciones, sin que las partes sociales puedan estar representadas por títulos negociables, a la orden o al portador, (sólo se cederán en los casos que marque la ley).

Se establece una razón social o denominación con el nombre de uno o más socios, seguida de las palabras de Responsabilidad Limitada, o sus abreviaturas "S. de R.L."

Este tipo de sociedad no tendrá más de cincuenta socios y el capital social no será inferior de tres mil pesos, y se dividirá en partes sociales que podrán ser de valor y categoría desiguales, y serán por 100 pesos o sus múltiplos. (Código de Comercio y Leyes Complementarias, 1994:185)

1.4.4. - SOCIEDAD ANÓNIMA

Es aquella que existe bajo una denominación o razón social que se compone exclusivamente de socios y cuya obligación se limita al pago de sus acciones.

La denominación se formará libremente , pero será distinta a la de cualquier otra sociedad, y al emplearse irá siempre seguida de las palabras "Sociedad Anónima o de sus abreviaturas S. A."

En este tipo de sociedad se requiere un mínimo de dos socios y que por lo menos cada uno suscriba una acción, el capital social deberá ser mayor a los 50,000.00 M.N. (Código de Comercio y Leyes Complementarias, 1994:191)

1.4.4.1. - LA SOCIEDAD ANÓNIMA EN LA PEQUEÑA EMPRESA

Es el tipo de sociedad que mas existe en la pequeña empresas, pero no se cumplen del todo los lineamientos jurídicos que engloban este tipo de sociedad.

Algunas de las causas por las que se constituye una pequeña empresa como sociedad anónima son:

- la responsabilidad de los accionistas se limita al monto de capital invertido en la compra de acciones.

- La sociedad se constituye como una persona jurídica distinta e independiente de sus accionistas.
- Se puede transferir fácilmente la propiedad de las acciones.
- La incapacidad o muerte de los accionistas no influye sobre la existencia de la empresa.
- Deseos de crecimiento futuro.(Anzola,1993: 4-5)

1.4.5. - SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES

Se compone por uno a varios socios comanditados que responden de manera subsidiaria, ilimitada y solidariamente de las obligaciones sociales, y de uno o varios socios que únicamente están obligados al pago de sus acciones. El capital social estará dividido en acciones y no podrá cederse sin el consentimiento de la totalidad de los comanditados y el de las dos terceras partes de los comanditarios.

La razón social se formará de los nombres de el nombre de uno o varios socios comanditados, seguido de las palabras Sociedad en comandita por Acciones, o sus abreviaturas "S. en C. por A.". (Código de Comercio y Leyes Complementarias, 1994: 216)

1.4.6. - 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 individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes o servicios.

Un organismo cooperativo esta formado por Uniones, Federaciones y Confederaciones que integren la sociedad cooperativa, y un sistema cooperativo es la estructura que integra las sociedades cooperativas y sus organismos.

1.4.7. - SOCIEDADES DE CAPITAL VARIABLE

En todas las sociedades de capital variable, el capital estará sujeto al aumento por aportaciones posteriores de los socios o por admisión de nuevos socios, y de disminución de dicho capital por retiro parcial o total de las aportaciones.

Las sociedades de capital variable se registrarán bajo el esquema que se tenga de la sociedad, y las condiciones que se establezcan para el aumento o disminución quedarán reflejadas en el contrato social. Además deberá ir seguido de la razón social la palabra s " de Capital Variable o sus abreviaturas C. V." (Código de Comercio y Leyes Complementarias, 1994: 216)

C a p í t u l o I I

ANTECEDENTES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

INTRODUCCIÓN

Las primeras apariciones de la previsión social surgieron en el siglo pasado en los países europeos como Francia, Inglaterra, Alemania junto con los Estados Unidos de Norte América, mostrándose en seguros contra accidentes de trabajo, adiestramiento para los trabajadores, indemnizaciones por accidentes de trabajo, prestaciones de vivienda, tratando siempre de buscar una mejor nivel de vida para el trabajador, y breve reseña sobre el inicio en nuestro país este tipo de prestaciones, en legislaciones a principio de siglo en los Estados con mayor industria con diversos tipos de seguros hasta fundamentarse en el artículo 123 constitucional y posteriormente promulgarse la ley del IMSS así como la LFT teniendo un papel importante en la previsión social.

2.1.-PRIMEROS AVANCES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Durante la Edad Media surge el adiestramiento de aprendices, para aprovechar el funcionamiento de los nuevos inventos como las nuevas maquinas y fuentes de energía, que en la época comenzaban ha funcionar en los centros de trabajo. Con este fenómeno los accidentes de trabajo fueron en aumento, los sindicatos y uniones de obreros empezaron organizar gremios con el propósito de proteger sus intereses para regular el empleo y el adiestramiento de aprendices dentro de cada oficio. Por la falta de capital se imposibilitaba que aquellos que habían completado su aprendizaje pudieran establecer sus propios talleres, razón por la cual se vieron forzados a trabajar bajo las ordenes de un jefe, el cual era el

propietario del taller, posterior a este hecho se comenzaron a formar gremios de pequeños propietarios para presentar sus intereses y para darse ayuda mutua. (Amézcua; 1996: 37)

Con los avances y expansión del comercio la producción artesanal fue separada por los sistemas de producción mecanizados. Por esta razón las condiciones de trabajo se tornaron un tanto peligrosas para el trabajador que era poco especialista en el manejo de las maquinas, aunado a esto, las condiciones insalubres y de explotación del hombre mismo iban en aumento, por lo que los obreros perdían fácilmente su empleo. (Amézcua; 1996: 37)

Por la época de la Revolución Francesa se generaron una serie de ideas solidarias que formularon la beneficencia y asistencia pública, como funciones que le competen al Estado. (Amézcua; 1996: 37)

2.1.1. - INICIO DE PLANES DE ASISTENCIA SOCIAL

Por el año de 1880 los trabajos fueron concentrándose en pequeñas y grandes fábricas, por lo que se dio la unión de obreros para presionar, manifestar y exigir mejoras en las condiciones de trabajo. Este movimiento tuvo como consecuencia que algunos países reglamentaron las horas de trabajo para los menores y mujeres, además se establecieron salarios mínimos para los hombres, se reglamentaron condiciones laborales que afectarían la salud y seguridad de los empleados, posteriormente fueron promulgadas leyes de compensación para los trabajadores en relación a indemnizaciones por lesiones de accidentes de trabajo,; con esto se empezó a mejorar el nivel de vida y condiciones de empleo para el trabajador.

El movimiento sindical mundial presionó para que se legislaran ordenanzas del seguro, la primera ley fue creada por el alemán Otto Von Bismark Canciller en 1883 bajo el nombre de Seguro de Accidentes de Trabajo, y de esta forma al finalizar el siglo XIX se generaliza su aplicación en la comunidad europea.(Amézcuca; 1996: 38)

Robert Owen en el siglo pasado fue precursor al otorgar prestaciones sociales importantes a los trabajadores, tales como los planes de vivienda, con el paso del tiempo otros empresarios con visión social en los Estados Unidos de Norte América y Europa, implantaron las primeras funciones en la previsión social; donde el encargado de la previsión social tenía como objetivo de ayudar a los trabajadores y sus familias a enfrentar problemas de carácter económico, médico, o simplemente un malestar en la relación al trabajo o fuera de él.(Cueva;1996: 14)

2.1.2.- LA PREVISIÓN SOCIAL EN LAS PRIMERAS DÉCADAS DEL SIGLO XX.

Por los años 20's de este siglo se dio inicio a la legislación laboral que afectó directamente a la administración de personal; desarrollando un sistema objetivo de evaluación de puestos para determinar sueldos básicos por hora, y las organizaciones empezaron a proveer a sus empleados ciertas prestaciones como parte del pago que incluye médicos y esparcimientos, días festivos, vacaciones, días pagados por enfermedad y pago de seguro de vida.

En 1927 Hawthorn realizó estudios para determinar los efectos que pudiese causar la fatiga, las horas de trabajo y los períodos de descanso en

- **MATERIALES:** Son los tangibles que pertenecen a la empresa.
- **TÉCNICOS:** Son aquellos bienes intangibles que hacen funcionar la empresa.
- **FINANCIEROS:** Es el dinero en efectivo, el capital, los valores y obligaciones con que cuenta la empresa para hacer frente a sus actividades. (Reyes;1986:72-75)

1.2.2. - CARACTERÍSTICAS DE LA PEQUEÑA EMPRESA:

La mayoría de las pequeñas empresas están dedicadas a la actividad comercial, las ventas realizadas son al detalle, este tipo de empresas es realmente importante ya que representa casi un 80% de la vida empresarial en nuestro país, el 20% restante se clasifica como actividad transformadora. Todas estas empresas en su mayoría son familiares, en la cual existe poca participación de los trabajadores en la integración y en la misma toma de decisiones, por lo general la toma de decisiones es centralizada, los puestos importantes son ocupados por familiares y amigos de confianza, la aplicación de técnicas administrativas es mínima y en algunos casos nula. La pequeña empresa crece principalmente a través de la reinversión de utilidades, ya que no cuenta con un apoyo técnico significativo de instituciones privadas del gobierno.

1.2.2.1. - CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA EN URUAPAN

- La mayoría de las empresas son de tipo familiar.

- El grueso de las empresas son de tipo comercial y de servicios, el resto está formado por pequeños talleres mecánicos, de hojalatería y pintura, las empresas que cuentan con una industrialización son pocas y los empaques y procesadoras de aguacate son los que caracterizan a nuestra ciudad.
- Las empresas comerciales se mantienen en el local donde iniciaron sus actividades para conservar un mercado cautivo y tener una relación directa con el cliente.
- El mercado local o regional es el objetivo predominante de la mediana empresa, esto dependerá de la habilidad que tenga la persona a cargo del negocio, para ofrecer un mejor servicio o de mejor calidad en un número particular y así definirlo en términos geográficos, enfocado al mercado local.
- Las actividades se concentran en el dueño de la empresa, que es el que ejerce el control y dirección general de la misma, hasta que delega funciones a algún miembro de su familia.
- Las pequeñas empresas industriales y comerciales inician actividades con la captación de pequeños ahorros, ahorros que llegarán a ser productivos y que de otra forma permanecerían ociosos. (el medio ambiente de las pequeñas empresas).
- El número de empleados con que cuenta la pequeña empresa no supera los cuarenta y cinco empleados dedicados a las actividades administrativas y operativas. (Anzola; 1993: 5)

En nuestra ciudad en el sector industrial CANACINTRA de Uruapan cuenta con 170 empresas afiliadas, clasificadas en más de 35 giros, y el municipio tiene registradas un total de 522 industrias, entre os principales se encuentran talleres mecánicos, así como de Hojalatería y Pintura, los cuales no representan una actividad industrial al cien por ciento.

Las industrias altamente automatizadas son la minoría en Uruapan (mencionadas en la página 9) están representadas por industrias medianas y el grueso de las empresas clasificadas como industriales son pequeños talleres de tipo familiar y con tecnología no muy sofisticada. En relación al comercio se tenía la cifra de 9,131 establecimientos registrados en el Ayuntamiento y 1,128 de servicios; entre las principales actividades se encuentran las tiendas abarroteras con 3,380, tiendas de ropa y telas 446, farmacias 327 además de 236 papelerías.

En relación a los servicios las cafeterías y loncherías suman un total de 718 locales, lavado de autos y lavanderías(84), Talleres de electrónica(92) y Talleres de servicio automotriz(82). Al igual que CANACINTRA, las Cámaras CANACOPE y CANACO no cuentan una un gran número de afiliados.

1.3. - TIPOS DE EMPRESA

1.3.1. - EMPRESAS PÚBLICAS

Las empresas públicas son instituciones u organismos que conforman el apartado gubernamental de un país. Tiene como fin satisfacer una necesidad de carácter general o social, y no tiene fines lucrativos.

Las empresas públicas federales se clasifican en Centralizadas, Descentralizadas, Estatales y Estatales, como a continuación se presentan:

1.3.1.1. - CENTRALIZADAS.

Este tipo de empresas se da cuando todos los servicios o establecimientos están reunidos en un mismo local, los cuales generalmente se encuentran ubicados en la ciudad de México. Los organismos superiores regulan los medios de control, acción y decisión.

1.3.1.2. - DESCENTRALIZADAS.

Aquí se delega autoridad, trabajan como una empresa pública con un patrimonio propio.

1.3.1.3. - PARAESTATALES.

Son entidades que por delegación del estado cooperan a los fines de este, pero sin formar parte propiamente de la administración pública. La aportación del capital social privado no es mayor al 49 % y la aportación del gobierno mayor al 51%, ya que las acciones sólo pueden ser suscritas por el gobierno federal y además sólo este tiene el poder de designar al presidente, director, o al gerente de la empresa.

1.3.1.4. - ESTATALES.

Son instituciones públicas autónomas, dotadas de personal jurídico y patrimonio propio, cuya creación y atribuciones se regulan por la ley del congreso. El gobierno participa como accionista mayoritario y tiene la facultad de nombrar a los miembros del consejo de administración del organismo a nivel estatal.

1.3.2. - EMPRESAS PRIVADAS

Las empresa privadas están formadas por particulares que buscan la obtención de un beneficio económico mediante la satisfacción de algunas necesidades de orden general o social, siempre buscando generar más recursos de los que ya se tienen. También pueden ser asociaciones civiles las cuales deben ser no lucrativas, su finalidad esta enfocada más a una ayuda social que ha la generación de recursos.

1.3.2.1.-LA CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DE ACUERDO A LAS VARIABLES QUE PRESENTEN :

- No. de trabajadores
- Ingresos percibidos durante un ejercicio
- Tamaño físico
- Volumen de producción
- Estructura o régimen fiscal

1.3.2.2.-LAS EMPRESAS PRIVADAS SE PUEDEN DIVIDIR SEGÚN SU TAMAÑO EN:

- Microempresa
- Pequeña empresa
- Mediana empresa
- Grande empresa

A continuación se presenta un cuadro relacionado con los datos mencionados con anterioridad:

**CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DE ACUERDO A SUS
INGRESOS ANUALES Y NÚMERO DE TRABAJADORES**

CUADRO No. 1

TAMAÑO	VENTAS ANUALES	NÚMERO DE TRABAJADORES
Micro	2,000,000.00	1 a 14
Pequeña	20,000,000.00	15 a 99
Mediana	47,000,000.00	100 a 250
Grande	más de 47,000,000.00	más de 250

BOLETÍN PROGRAMAS DE FINANCIAMIENTO NAFIN 1997.

1.3.3 - POR SECTORES ECONÓMICOS

La producción de un país se encuentra integrada por el volumen producido por todas las actividades económicas que se realizan en él. Dicha producción se ha dividido en tres sectores productivos que son:

1.3.3.1. - SECTOR AGROPECUARIO.

Se encuentra integrado por: agricultura es la encargada de cultivar la tierra para producir granos, frutas, legumbres, etc; ganadería es una actividad de cría de ganado bovino, ovino, caprino, y porcino para la venta de sus derivados, silvicultura se encarga del aprovechamiento de los bosques y selvas, así como de su conservación; por último tenemos la actividad pesquera, en la que se extraen diversas especies de animales marinos de ríos o de lagos.

1.3.3.2. - SECTOR INDUSTRIAL.

Este sector se encarga de la transformación de los recursos naturales y de materias primas semielaboradas para producir artículos terminados o intermedios. Se divide en dos subsectores: industria extractiva y de transformación. La industria extractiva se integra por : extracción de petróleo y minerales. La industria de transformación incluye todas las demás ramas industriales que en su producto han sufrido algún cambio durante su proceso productivo como: envasado de frutas y legumbres, refrescos embotellados, abonos y fertilizantes, vehículos, cemento, papel, etc;

1.3.3.3. - SECTOR SERVICIOS.

Este sector proporciona un bien o servicio intangible, generando un ingreso a los prestadores de servicios y por lo tanto contribuye a la formación del ingreso nacional. Por ejemplo, un bufete de abogado, un hospital, la hotelería, etcétera.

Empresas de comercialización. Este tipo de empresas compra los bienes que una empresa de transformación produce para luego vender a sus propios clientes como un producto final, teniendo una compra y venta de productos, con lo cual presta un servicio a la comunidad, satisface necesidades y obtener una ganancia. Es decir, comercializar los bienes y servicios hasta satisfacer o minimizar la necesidad de un consumidos final en el mercado.

1.3.4.-ASOCIACIONES CIVILES

Además de las empresas privadas ya mencionadas que tiene una finalidad lucrativa, existen las denominadas Asociaciones las cuales se

mencionan en el Código Civil en su artículo 2670 y están formadas por la unión de varios individuos para realizar un fin común de forma lícita en un período que no sea meramente transitorio y que no tenga un carácter preponderantemente económico, donde su función es más de ayuda social que generar recursos, entre estas podemos citar las asociaciones religiosas, organizaciones de salud, organismos deportivos y culturales.(Código Civil, 1995: 403)

1.3.5. -SOCIEDADES CIVILES

La sociedad civil se integra por dos socios o más los cuales se obliga mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial. (Código Civil, 1995: 406)

1.3.6.-EMPRESAS DE ACUMULACIÓN

Se les denomina a la micro y pequeña empresa de acumulación a todas aquellas que ejercen una actividad productora que les genere un excedente que les permite la adecuación de sus equipos, mantener el flujo de producción que guarda relación con sus inventarios de materias primas y productos terminados.

Están en capacidad de competir con el mercado interno con algún nivel de calidad, diseño y funcionalidad, generalmente de demandas insatisfechas por empresas medianas y grandes; utiliza trabajadores asalariados que rotan mucho por las condiciones de contratación y su bajo nivel de calificación técnica en el oficio.

FALTRAN

PAGS.

20 A 28

EN #19

PAG. 25. E4P1029

Cap. 2

los recesos que se brindaban a los trabajadores, con esto se descubrió que el medio ambiente social tenía repercusiones sobre la productividad.

2.2.-SEGURO SOCIAL

2.2.1. - PRIMEROS TIPOS DE SEGURO

Con los cambios sufridos por la introducción de máquinas y nuevas fuentes de energía, comienzan a incrementar los accidentes de trabajo, surgiendo así la necesidad de promulgar normas de protección de carácter laboral y de seguridad social.(Amézcuca;1996: 38)

- En 1883 se estableció el seguro de enfermedades y accidentes por Otto Bismarck en Alemania.
- 13 de Junio de 1883. Ley del Seguro Social de Enfermedades.
- 6 de Julio de 1884. Ley del Seguro Social de Accidentes de Trabajo.
- 22 de Junio de 1889. Ley del Seguro Social de Invalidez y Vejez.
- Cada ley de seguro normaba y otorgaba atención médica y ayuda económica en el ramo al que se enfocaba.
- En 1911 se promulgó el Código Federal de Seguros Sociales y la Ley de Empleados Particulares.

2.2.2. - ORIGEN DEL SEGURO SOCIAL EN NUESTRO PAÍS

En la legislación mexicana se inicia el 30 de abril de 1904 por el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada quien promulgó la Ley de Accidentes de Trabajo, y en 1906 se expide la Ley sobre Accidentes de Trabajo en el Estado de Nuevo León, entre las dos leyes tenían gran similitud, pues trataban temas como accidentes de trabajo, responsabilidad que se tenía por parte del trabajador y patrón, asistencia médica, gastos

hospitalarios por enfermedades ocasionadas en la jornada de trabajo así como el pago de indemnizaciones al trabajador o familiares en caso de muerte e incapacidades, además de gastos de funeral.(Amézcuca; 1996: 38)

En el año de 1917 el gobierno del Estado de Jalisco promulga una Ley de Seguridad Social mencionando en el artículo 17 la obligación de depositar por lo menos 5% de su salario para servicios de seguridad social prestados en cada municipio. Al año siguiente en Yucatán se establece una Ley de seguros en materia de vejez y muerte . (Cueva;1996: 26)

No es, sino hasta la Constitución de 1917 donde el Seguro Social tiene un sustento en el artículo 123, apartado A fracción XXIX, que por su importancia a continuación transcribo:

"Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y en ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares."

En 1921 se formuló un proyecto de seguridad social de la Ley del Seguro Obrero publicado el 21 de diciembre en el Diario Oficial de la Federación, en que se establece que el Estado crearía un impuesto del 10 % del salario percibido por el trabajador, pagadero por el patrón para formar una reserva económica administrada por el Estado para cubrir indemnizaciones por accidentes de trabajo, jubilaciones por vejez y seguros de vida como los derechos a compensaciones salariales. A finales del año

de 1922 dos comisiones de la Cámara de Diputados (de Trabajo y Previsión Social) elaboraron el proyecto de Ley de Accidentes Industriales. (Cueva; 1996: 68)

El 20 de Junio de 1941 Manuel Ávila Camacho dicta un acuerdo en la que creó una comisión tripartita cuya misión era redactar la Ley del Seguro Social, dicha comisión era dirigida por Ignacio García Téllez que en ese sexenio fungió como el Secretario de Trabajo y Previsión Social, la comisión y su director trabajaron arduamente y finalmente el 23 de diciembre de 1942 la Cámara aprobó el Proyecto de Ley del Seguro Social.(Cueva; 1996: 69)

La anterior disposición constitucional, después de varios intentos fallidos, dio base para que en 1943 se promulgara la primera ley del Seguro Social, pero en el año de 1973 fue derogada por la Ley del Seguro Social y esta a su vez fue derogada por la Nueva Ley del seguro Social a partir del 1 de julio de 1997.(Amézcuca; 1996: 38)

2.3.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.3.1.- IMPORTANCIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA PREVISIÓN SOCIAL

La Ley federal del Trabajo ha sido un apoyo fundamental en materia de la previsión social en nuestro país, por que es aquí donde surgen los primeros programas en beneficio de los trabajadores.

En el año de 1904 el Gobernador del estado de México José Vicente Villada expidió una serie de normas, las cuales serían acogidas en otros estados de la república. Entre las más destacadas tenemos la marcada en el

artículo 3° "Cuando con motivo de del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados o que disfruten de sueldo a que se hace referencia en los dos artículos anteriores y en el artículo 1787 del código Civil; sufrirán estos algún accidente que le cause la muerte o lesión o una enfermedad que le impida trabajar, la empresas o negocio que perciba sus servicios estará obligada a pagar sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causas del trabajo."(Apuntes Derecho Laboral 1995).

También se declaró que en los casos de riesgo de trabajo, debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

Debido al incremento de industrias en el estado de Nuevo León, el Gobernador Bernardo Reyes en el año de 1906 da origen a la Ley de Accidentes de Trabajo; en donde menciona el Artículo 1° " El propietario de algunas empresas de las que se enumeran en esta ley, será responsable civilmente de los accidentes que le ocurran a sus empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasiones de esta; fijando una indemnización que llegaba al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.(Amézcua; 1996: 38)

Esto fue la base para que en la Constitución de 1917 se diera inicio a la legislación laboral; el 12 de marzo de 1931 el presidente de esa época mando una iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, y su aprobación por la Secretaría de la Industria Comercio y Trabajo, respetando todos y cada uno de los principios consignados en el artículo 123 de la Constitución.(Cueva; 1996: 69)

Capítulo III

PREVISIÓN SOCIAL

INTRODUCCIÓN

En este capítulo encontraremos las principales definiciones de previsión social y las características de las mismas, el fundamento fiscal y el tratamiento a seguir para su correcta deducibilidad, los casos que se pueden presentar para otorgar prestaciones con bases distintas al resto de los trabajadores y características del fondo de ahorro, los sueldo y salarios y aquellos ingresos que no son sujeto al pago de ISR; A demás de los conceptos de las principales prestaciones de previsión social que no se consideran como obligatorias y al final del capítulo muestro un cuadro gráfico con las prestaciones más comunes sobre el tema.

3.1. - DEFINICIONES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

La seguridad social tiene por finalidad el proteger a todos los miembros de la sociedad de la clase trabajadora, contra contingencias que pueden reducir o suprimir su capacidad de trabajo y por consecuencia poner en riesgo sus medios de subsistencia.

La seguridad social esta reglamentada en el artículo 2 de la ley del Seguro Social, que a la letra dice "la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia medica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el estado".

El Dr. Francisco José Martoni expresa que "La seguridad social es sinónimo de bienestar, de salud, ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y prevención. Es la lucha contra la miseria y la desocupación. Es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psico-físico, amparado a todos los riesgos fundamentales: pérdida de la salud, capacidad de trabajo, del salario invalidez, procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia". (Becerril,1995:21)

El término utilizado de previsión social se enfoca principalmente al ingreso que obtiene el trabajador prestaciones de manera adicional a su salario de manera voluntarias por parte del patrón, mientras que la seguridad social se consideran como una protección que se le da a los trabajadores de forma obligatoria a través del seguro social.

Entre las definiciones reconocidas de este concepto tenemos entre otras . . . "Previsión Social son las prestaciones proporcionadas por el patrón a los trabajadores, que tienen como finalidad la elevación del nivel físico, cultural e integral del individuo, que en escénica no constituyen una remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de esto, sino para complementar y acrecentar el ámbito del desarrollo psico-físico y social del trabajador". (Becerril,1995:21)

El Lic. Mario de la Cueva quien dice "La Previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que devengue un buen trabajo, cuida de la integridad de su salud a lo largo

de su vida profesional y lo recoge en la adversidad cuando los años o u triunfo lo incapacitan para el trabajo". (Becerril,1995:21)

"La Previsión Social es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica al trabajador y le asegura las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su incapacidad de trabajo y de ganancia. (Becerril,1995:21)

La previsión Social tiene un doble concepto: primeramente es una norma política social, superación del estado liberal o, si se prefiere, es la conducta del estado que procura la realización del bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajo; la Previsión Social pertenece a la entraña misma del Derecho del Trabajo; y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana. El segundo término, la previsión Social son las medidas concretas que adopta la idea para su realización, cuestión ésta que nos conduce al problema del contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época y dependerán de la intensidad de la política social que persiga el Estado".(Becerril,1995:22)

Profr. Carlos García Olmedo

" instituciones de previsión social, son todas aquellas que se proponen atajar la indigencia prometiendo y procurando recursos, llegado el caso, a quienes a ella se acogen". (Becerril, 1995:22)

Francisco de Anda de Ramos señala que "La expresión de Previsión Social designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al seguro social propiamente dicho, o sea cobertura de los riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, en relación con a los beneficiarios del trabajador y de los que se refiere a la asistencia social, comprendiendo:

- Asistencia médica social, tanto en formas preventivas, incluyendo servicios médicos, quirúrgicos, obstétricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos, así como reeducación y readaptación profesional.
- Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento o bajo costo de artículos de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y a sus beneficiarios, así como mediante la educación por los medios apropiados.
- Asistencia complementaria a la familia, elevando el nivel de vida".

(Becerril, 1995:23)

Profr. Ernesto Krotoschin

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

(Becerril, 1995:23)

Lic. Marcos Flores Alvarez

"La Previsión Social es el conjunto de normas, principios e instituciones que deben percibir un sueldo o un salario que les permite afrontar sus

necesidades fundamentales y la de sus familias, cuando éste fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad". (Beceril, 1995:23)

Lic. Francisco González Díaz Lombardo

"Por previsión Social entendemos al conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger íntegramente a los trabajadores y a los que de los mismos dependen con el objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural". (Beceril, 1995:23)

3.2. -CARACTERÍSTICAS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Entre los puntos que abarca la Ley del impuesto sobre la renta en materia de previsión social destacan las siguientes:

- Es una ayuda que se les brinda a los trabajadores de forma adicional al salario.
- No se considera un ingreso gravado para el trabajador para el pago de impuesto sobre la renta.
- Se otorgan sin distinción alguna y su propósito es satisfacer necesidades comunes de los trabajadores.
- Proporciona la seguridad, en los casos que se presenten alguna eventualidad significativa como la muerte, incapacidad parcial o total, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de las relaciones de trabajo, etc; que el trabajador pueda hacer frente a los eventos que puedan presentarse en un futuro.

- Buscan el desarrollo integral del individuo.
- Fomentar el espíritu de grupo.
- Son reguladores de la relación de capital-trabajo.

Con este tipo de prestaciones se pretende incrementar el nivel de vida de los trabajadores, dando satisfacción a sus necesidades primarias de orden físico y de orden social para hacer frente a cualquier acontecimientos que pudiera afectar el bienestar del trabajador o de su familia, tratando de minimizar el efecto que produce la caída del poder de compra en la actualidad.

Es importante destacar que la erogación realizada por el patrón será deducible para el impuesto sobre la Renta siempre y cuando se cumplan con los requisitos marcados en los artículos relativos al tema.

3.3.-FUNDAMENTO FISCAL DE LAS PRESTACIONES Y SU DEDUCCIÓN

Para los trabajadores que se les apoye con un ingreso adicional a través de prestaciones catalogadas como previsión social, estará refiriéndose al artículo 77 en su fracción VI de la LISR que nos dice "los ingresos de personas físicas estarán exento del pago de ISR cuando los percibidos por motivo de subsidio 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, se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo".

3.3.1. -CARACTERÍSTICAS PARA LAS DEDUCCIONES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

La deducibilidad de un gasto se encuentra en el Capítulo II Sección I de la Ley del Impuesto sobre la renta en su artículo 22 fracción III, y específicamente los de previsión social en el artículo 24 fracción XII de esta misma ley, señalando que serán deducibles todo gasto motivo de la previsión social, las prestaciones correspondientes que se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicio a médicos y hospitalarios, subsidio por incapacidad becas para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga. Debido a que en ningún artículo se mencionan el concepto de las prestaciones de naturaleza análoga tómesese el último término como cualquiera de las siguientes prestaciones: Ayuda para transporte, despesas, dote matrimonial, ayuda por nacimiento, seguro de vida, gastos médicos y hospitalarios, fondo de ahorro, plan de jubilación y ayuda para gastos de funeral.

Siguiendo con las erogaciones realizadas por los gastos de previsión social, el artículo 23 del reglamento mencionado en el párrafo anterior se marcan como requisitos :

- a) Que la erogación se realice dentro del territorio nacional a excepción de las personas que laboren fuera de nuestras fronteras relacionadas con los ingresos del contribuyente.
- b) Así mismo, que ésta erogación se efectúe en relación con trabajadores del contribuyente y en su caso con el cónyuge o concubina o familiares que dependan económicamente del trabajador.

c) Que los beneficios se entreguen de manera general.

d) Que no exista distinción alguna entre trabajadores, para que sean otorgadas sobre las mismas bases.

3.3.1.1-PENSIÓN O JUBILACIÓN

En el caso específico para que una pensión o jubilación sea deducible deberán de entregarse en forma de rentas vitalicias adicionales a las del IMSS, sólo cuando un trabajador exprese su conformidad, la renta vitalicia podrá con pagarse de cualquier forma siempre y cuando este establecido en el programa y que no exceda del valor actuarial.

3.4 BASES DISTINTAS PARA OTORGAR PRESTACIONES

3.4.1.-TRABAJADORES DE CONFIANZA

Este tipo de empleados tienen una serie de distinciones sobre el resto de los trabajadores mencionadas en los artículos 182 a 186 de la LFT, los cuales pueden tener diferentes categorías según las funciones desempeñadas como dirección, vigilancia, inspección, etc; por tal razón es necesario identificar al tipo de trabajador de que se trate para poder asentar las bases de las prestaciones que se les otorgarán.

3.4.1.1-DE LAS DEDUCCIONES

Las normas para deducir los gastos de previsión social relacionados con los trabajadores de confianza están acentados en el artículo 20 del reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta donde se deben cubrir los siguientes requisitos:

- I. Para que el gasto sea a deducible en la aplicación de previsión social en un empleado de confianza comparado con una institución pública de seguridad social y que estos sean mayores, sólo se deducirá del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores, a excepción de los trabajadores que laboren fuera del territorio nacional o que su función sea de riesgo mayor sobre el resto.

- II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre su sueldos en el mismo periodo, si el coeficiente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos empleados de confianza calculados en el salario cuota diaria.

- III. Deberán participar como mínimo el 75% de los trabajadores de confianza dentro del plan.

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

3.4.2.-SINDICATOS

El segundo caso que no marca el artículo 20 del reglamento en que se permite otorgar prestaciones con bases distintas para los beneficiarios es cuando existen más de un sindicato, ya que todo dependerá de las negociaciones que se finquen para poder recibir una serie de prestaciones diferentes, según las necesidades y características de los trabajadores que integren dichos sindicatos.

3.4.3.-DIFERENTES TIPOS DE RIESGO DE TRABAJO

Otro aspecto referente al artículo 19 fracción II del RLISR se presenta cuando por causas de las funciones desempeñadas por los trabajadores tienen distinto riesgos de trabajo teniendo un beneficio mayor o menor según el tipo de actividad, este caso se presenta sin importar si se trata de trabajadores de confianza o no.

3.4.4.-TRABAJADORES FUERA DEL PAÍS

Como última excepción para las prestaciones con beneficios iguales será para aquellos trabajadores que laboren fuera de nuestras fronteras obteniendo un beneficio acorde con las características del país de que se trate.

3.5-FONDO DE AHORRO

Uno de los conceptos que no se describen de manera clara en el artículo 77 fracción VI es el Fondo de Ahorro, que se considera dentro de las prestaciones catalogadas como "Naturaleza Análoga"

En relación con las aportaciones del fondo de ahorro, el artículo 22 del reglamento de la LISR no deberán de exceder del 13% de los salarios de cada trabajador inclusive los de confianza, sólo contemplando diez veces al salario mínimo del área geográfica en que se encuentre su centro de trabajo, no deberá retirar sus aportaciones en más de una ocasión por año, que el objeto del fondo sea para otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el registro nacional de valores e intermediarios.

3.6.-INGRESOS POR SALARIOS

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

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

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

- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV. Las aportaciones al instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el distrito federal;

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el distrito federal;

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro.

IX. el tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la ley federal del trabajo.

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

3.6.1.-SUELDOS

Los ingresos en efectivo que generan los trabajadores (personas físicas) por una relación de trabajo son objeto de pago del impuesto sobre la renta que se fundamenta en el primer artículo de la ley, por lo cual tiene una obligación el patrón de retener el impuesto de los trabajadores para su pago anual, reglamentado en el artículo 80.

3.6.2-LOS INGRESOS EXENTOS PARA EL TRABAJADOR

Entre los ingresos exentos del pago de ISR se entienden como libre de impuesto teniendo límites para ello, encontrándose las prestaciones de previsión social entre los incisos del artículo 77 de la LISR.

El límite establecido para las personas que reciben las prestaciones a que se refiere el artículo 77 fracción VI de la LISR se encuentra reglamentado en el artículo 80 del reglamento de la citada ley:

1. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el SMGAGC elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos señalados en el artículo 77 fracción VI, en el mismo periodo, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se consideran ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

a) la que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados de como resultado un importe de siete veces el SMGAGC elevado al año.

b) el SMGAGC elevado al año.

II. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el SMGAGC elevado al año, y obtengan además ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77, se consideran ingresos de previsión social no sujetos al pago de impuestos hasta por un SMGAGC, elevado al año.

Para efectos de ejemplificar el artículo anterior a continuación muestro una serie de casos en la que se tiene distinta aplicación según corresponda a cada supuesto.

Ingresos por sueldos y salarios

Más:

Prestaciones de Previsión social (art. 77 fracción VI)

R E S U L T A D O

El Resultado de la ecuación anterior puede variar dependiendo del monto a percibir por el trabajador; el siguiente ejemplo presenta una Previsión social de la fracc. VI exenta en un SMGAGCA.

Ingresos por sueldos y salarios	82,350.00	Al superar el límite la suma
Previsión social Fracc. VI	+ <u>13,200.00</u>	de sueldo y salarios y la
Suma	95,550.00	previsión social fracc. VI
P.S. Fracc. VI 13,200.00 menos un	13,085.25	sólo se gravará el exceden
SMGAGCA.	114.75	te de un SMGAGCA.

Cuando se presente un ingreso por sueldos superiores a 7 SMGAGCA y la previsión social de la fracc. VI sea menor a un SMGACA podrá exentarse en su totalidad.

Ingresos por sueldos y salarios	92,500.00
Previsión social fracc. VI	+ <u>8,200.00</u>
Suma	100,700.00

Para este particular no se podrá tomar la cantidad de 7 SMGAGCA, sólo se exentará la previsión social referente a la fracción VI.

En el supuesto de que los ingresos por sueldos sean inferiores a 7 SMGAGCA y la previsión otorgada no rebase el límite de un SMA, podrá ser exenta por el total.

Ingresos por sueldos y salarios	65,000.00	Al no rebasar los 7 SMGAGCA
Previsión social fracc. VI	+ <u>8,500.00</u>	el resultado de esta suma
Suma	73,500.00	estará exenta en su totalidad

Debido a que la P.S. de la Fracc. VI no excede de un SMGAGCA.

Cuando los ingresos por sueldos sean inferiores a los 7 SMGAGCA y en su caso la previsión social de la fracción VI sea mayor a una anualidad del salario mínimo de la zona "C", sólo será exenta una anualidad de salario mínimo de la zona "C", excepto si se presenta este caso que no rebase el límite de 7 SMGAGCA, los ingresos por sueldos y salarios, más la P. S. fracc. VI permitida por la ley.

Ingresos por sueldos y salarios	73,500.00	El resultado de la suma de ingre
Previsión social fracc. VI	+ <u>18,000.00</u>	sos y previsión social no excede
Suma	91,500.00	de 7 SMGAGCA.

Importe del límite anual	91,596.75	7 SMGAGCA es mayor que las presta
Ingresos por sueldos y salarios	- 73,500.00	ciones otorgadas más los sueldos
Diferencia	18,096.75	y salarios, por que se extiende la
Previsión social fracc. VI otorgada	18,000.00	exención hasta por la cantidad
		que sumados el total de percep-
		ciones alcancen el límite. Por lo
Previsión social fracc. VI gravada	0.00	que resulta exenta en su totalidad.

Por último tenemos el ejemplo de los ingresos inferiores a 7 SMGAGCA y la previsión social de la fracción VI sea mayor a un SMGAGCA, resultando exenta la cantidad que sea mayor entre la diferencia de 7 SMGAGCA Y los ingresos por sueldos y salarios, o un SMGAGCA.

Ingresos por sueldos y salarios	72,000.00	Al superar los 7 SMGAGCA los in-
Previsión social fracc. VI	+ <u>20,500.00</u>	gresos por sueldos mas la P.S. fracc.
Suma superior a 7 SMGAGCA	92,500.00	VI sólo estaría exenta por 13,085.75
Sólo exento un SMGAGCA	13,085.25	pero a ésta se extiende como en el
		ejemplo anterior un excedente que
Ingresos por sueldos y salarios	72,000.00	resulta de la suma de los sueldos y
Previsión Social fracc. VI	13,085.25	salarios más la P.S. Fracc. VI de la
Alcance de los 7 SMGAGCA	+ <u>6,511.50</u>	LISR hasta que alcance una limitan-
Suma	91,596.75	te de 7 SMGAGCA permitido.
Límite de los 7 SMGAGCA	91,596.75	
Previsión social fracc. VI gravada	903.25	(Becerril; 1995: 130-139)

nota: SMGAGCA = Salario mínimo general del área geográfica C anualizado
P.S. Fracc. VI =Previsión Social del artículo 77 fracción VI de la LISR.

3.7.-DEFINICIONES DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL MAS FRECUENTES NO OBLIGATORIAS.

3.7.1.-SUBSIDIO POR INCAPACIDAD

Se refiere a pagar al trabajador, la diferencia entre lo que paga el IMSS por incapacidades y el sueldo que percibe el trabajador, esto se da cuando, por ejemplo; una incapacidad por tres días durante ese lapso el IMSS no paga nada, por lo que el patrón cubre el salario de ese periodo, considerándolo así una prestación de previsión social.

3.7.2.-BECAS EDUCACIONALES

Este concepto engloba colegiaturas, libros y útiles escolares, además de transporte escolar, uniformes de diario, deportivos y de gala. Para que esta prestación sea deducible deberá ser otorgada a los trabajadores y/o sus hijos únicamente. Además se puede manejar mediante reembolsos de esos gastos o bien pagados a las instituciones de enseñanza.

3.7.3.-GUARDERÍAS INFANTILES

Este servicio consiste en cuotas de guardería, cuota alimenticia y de utensilios necesarios para el niño como pueden ser biberones, pañales, etc; así como su traslado a la guardería. Esta prestación debe ser independiente a la que otorgue el IMSS.

3.7.4.-ACTIVIDADES CULTURALES

Dentro de este tipo de prestaciones comprende los gastos realizados por becas y cursos para elevar el desarrollo intelectual y cultural de los trabajadores, así como de su familia. De igual manera se apoyara con cursos de idiomas, pintura, fotografía, música, etc; y los instrumentos necesarios para

ese aprendizaje; se incluyen los gastos realizados por la asistencia de los trabajadores a conferencias, museos, teatros, etc;

3.7.5.-ACTIVIDADES DEPORTIVAS

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

3.7.6.- OTRAS PRESTACIONES DE NATURALEZA ANÁLOGA

Para este tipo de prestaciones la Ley no nos define de forma precisa cada una, se engloban todas aquellas que lleven por finalidad incrementar el nivel cultural, social y físico de los trabajadores y sus familias; a demás de garantizar los conceptos seguridad y bienestar.

3.7.6.1.-AYUDA PARA TRANSPORTE

Se refiere a las inversiones y gastos para proporcionar a los trabajadores cómodo y seguro. Ayudando a cubrir los gastos e inversiones que se realizan para obtener un medio de transporte que le brinde seguridad y comodidad de su casa a su centro de trabajo. También puede otorgarse una cantidad mensual para gasolina, mantenimiento, etc; del automóvil del trabajador. Otra forma de presentarse esta ayuda para los trabajadores es mediante el alquiler de equipos de transporte de personal que se encargue de pasar estratégicamente por los trabajadores a sus hogares.

3.7.6.2.-DESPENSAS

Son erogaciones para proporcionar una dotación de productos de canasta básica que se le otorga periódicamente al trabajador.

3.7.6.3.-DOTE MATRIMONIAL

Es una ayuda en bienes al contraer matrimonio la cual puede ser económica o en algún bien material.

3.7.6.4.-AYUDA POR NACIMIENTO

Consiste en proporcionar artículos de primera necesidad y/o bienes en el momento que nazca un hijo del trabajador.

3.7.6.5.-SEGURO DE VIDA

Cantidad erogada para pagar una prima de seguro de vida únicamente para el trabajador, lo que proporcionará seguridad a sus familiares cuando llegue el deceso del trabajador.

3.7.6.6.-GASTOS MÉDICOS Y HOSPITALARIOS

Pueden ser cantidades que se reembolsen al trabajador por los gastos realizados, cuando por algún motivo no sea atendido en las instituciones de seguridad colectiva.

3.7.6.7.-FONDO DE AHORRO

Es la cantidad que aporta el patrón a un fondo para generar un ahorro al final del ejercicio y podrá disponer de este fondo el trabajador.

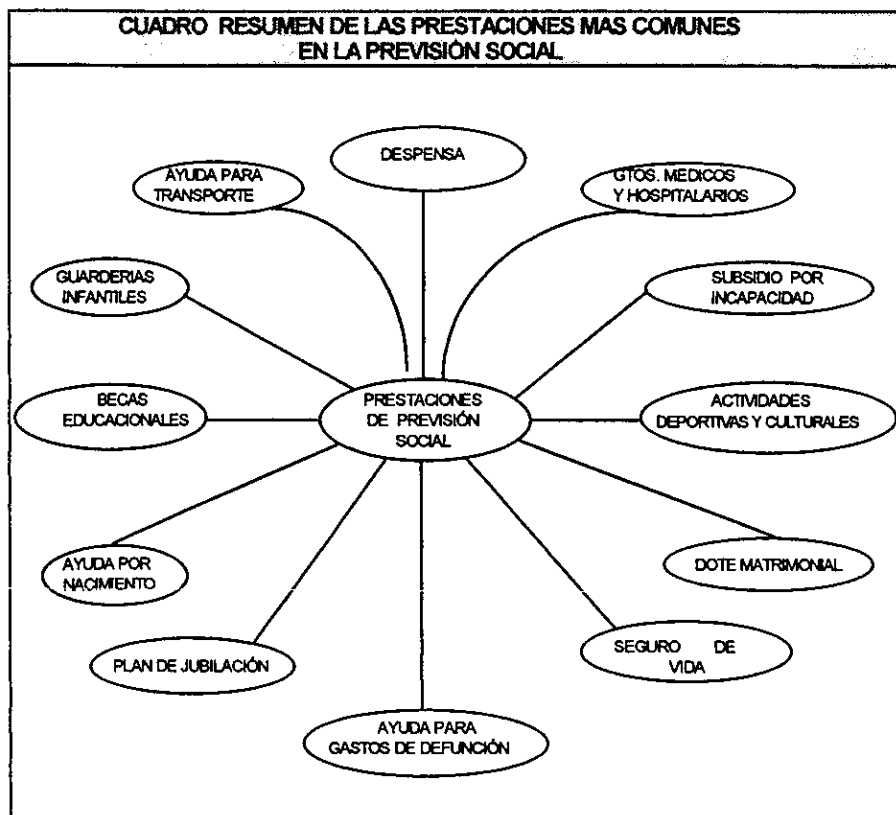
3.7.6.8.-PLAN DE JUBILACIÓN

Es aquella cantidad desembolsada para garantizar al trabajador la seguridad de percibir un ingreso en la edad del retiro.

3.7.6.9.-AYUDA PARA GASTOS DE DEFUNCIÓN

Son las cantidades que se reembolsen a los beneficiarios por conceptos de gastos de funeral del trabajador.

CUADRO No. 2



(Elaboración Propia)

4.- CASO PRÁCTICO

INTRODUCCIÓN

En este último capítulo se menciona de forma genérica las características de la empresa "X", en la cual se llevo a cabo la investigación, y se presenta una clasificación del personal que labora dentro de la empresa con sus respectivos sueldos que servirán de base para los cálculos relativos a las prestaciones. También se señalan los límites establecidos por la LISR y su reglamento para su correcta deducibilidad, finalizando con una propuesta de Plan de Previsión Social con la finalidad de generar al trabajador un ingreso adicional libre de impuestos y para el patrón que no signifique sólo un gasto más, sino una erogación que pueda ser deducible de ISR. Además de la documentación necesaria para ser participe de dicho plan.

4.1 - METODOLOGÍA UTILIZADA

La metodología para esta investigación comprende Planteamiento del problema, formulación de hipótesis y objetivos, además de la identificación e identificación de la empresa en la cual se desarrolla la investigación.

La hipótesis "La previsión social representa un ingreso adicional para el trabajador sin que este signifique una carga tributaria." acompañada por el objetivo general del presente trabajo de investigación es "Demostrar los beneficios a que son sujetos los trabajadores con las prestaciones de previsión social".

Los objetivos específicos son:

- a) "Incrementar el nivel de vida con el ingreso obtenido con las prestaciones de previsión social".

b)"Proponer mecanismos de solución para el adecuado cumplimiento de las obligaciones de seguridad en una microempresa uruapense".

c)"Proponer un plan de previsión social para el adecuado cumplimiento y apego a las disposiciones fiscales en las prestaciones otorgadas en una pequeña empresa del sector industrial de la ciudad de Uruapan."

En la investigación de campo, la identificación y determinación de la empresa dieron paso a la recopilación de información, análisis e interpretación de la misma para la presentación de resultados. En la cual se evaluó la aceptación o rechazo de la hipótesis de éste estudio y el alcance de los objetivos planteados, cálculos e interpretación de los datos y conclusiones de la misma.

4.2- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA EMPRESA

La empresa " X " inicio actividades(servicios mecánico-automotriz) por el año de 1964 en la ciudad de Uruapan Michoacán, comenzando con un pequeño taller que no tenia una función especializada, realizaba cualquier tipo de trabajo como mecánico, de hojalatería y pintura, además de rectificación de motores.

Sus herramientas fueron mejorando hasta lograr adquirir una máquina propia de rectificación, posteriormente se compararon una maquina cilíndrica y un cigüeñal, con el paso del tiempo se fueron incrementando el número de clientes y operaciones, por lo cual se siguieron adquiriendo los instrumento de trabajo que hoy en día se tienen.

En relación con el personal que labora en esta empresa, tenemos que en los primeros años de servicio no tenía más de cinco trabajadores, sino hasta el año de 1983 tuvo un ligero aumento a siete, y por 1990 asciende a 12 personas de administración y de operación, en la actualidad cuenta con 11 personas administrativas y 23 en las labores propias del taller.

4.3- GENERALIDADES DE LAS FUNCIONES BÁSICAS DE LA EMPRESA

Este tipo de trabajo se realiza en el caso de que un motor de diesel, gasolina o combustión interna llega a sufrir un desgaste por el simple hecho de utilizarlo, por lo cual se hace un recorte en la parte dañada para dejar sobre la medida estándar (medidas de fábrica) lo que se conoce como sobre medida para que el pistón trabaje de forma similar a un mecanismo nuevo.

El proceso del trabajo se inicia con la recepción del motor en la empresa para mandarlo al departamento de lavado en el que permanece aproximadamente 12 hrs. y hasta a un máximo de 24 hrs. para desincrustarlo de toda suciedad que pudiera traer. La segunda etapa se divide en cuatro fases de trabajo, en el que intervienen los departamentos cilindros que se encarga de revisar el monoblock, el cigüeñal es enviado al departamento de cigüeñal, las bielas y pistones son revisados por los encargados del departamentos de bielas, y la checada de bancada donde se arma el motor, finalizando el proceso con el producto terminado, en el cual se entrega el motor al cliente previa verificación de cada persona que intervino en el proceso.

(Ver Cuadro No. 3 del proceso de producción pag. 60)

4.3.1.- FORMAS DE PAGO DE PERSONAL Y PRESTACIONES RECIBIDAS

La empresa X cuenta con 34 empleados con diversos montos de salarios según la actividad desarrollada por cada uno, todos tienen una jornada de trabajo de 48 hrs. durante la semana dividida de Lunes a Viernes de 8:30 a 14:00 hrs. y de 16:00 a 19:00 hrs. y los días Sábado de 8:30 a 14:00 hrs.; Para los trabajadores administrativos y operativos teniendo una remuneración el día sábado de cada semana por costumbre de año atrás, por razones de la empresa el inicio de semana será los días viernes y finalizará los jueves.

Las prestaciones que tienen los trabajadores son las que otorga el IMSS e INFONAVIT, reparto de utilidades cuando la empresa si tiene, 15 días de aguinaldo, 15% del salario en vales de despensa, capacitación para el personal que lo necesite un préstamo personal de 4,800.00 pesos opcional durante el año, las vacaciones otorgadas estarán apegadas al artículo 72 de la LFT en el que se menciona los años de labor cumplidos así como los que le correspondan para su descanso. Para los días de descanso siempre serán los domingos para todos los trabajadores

4.3.2.- OBJETO SOCIAL DE LA EMPRESA "X" S.A. DE C.V.

1. El ejercicio del taller incluyendo importaciones, busterión interna, nuevos y usados.
2. Taller de rectificación, reparación y ajustes de todo tipo .
3. Representaciones de empresas nacionales f extranjeras.

4. El registro y la exportación de toda clase de patentes y marcas, tanto nacionales como extranjeras, bien sean propios o ajenas.
5. La prestación de servicios técnicos y de mercado para la colocación, ventas y distribución de todo tipo de mercancía.
6. La prestación de servicios profesionales.
7. La prestación de servicios de almacenaje.
8. La prestación de servicios de transporte público.
9. La transformación de todo tipo de materia prima, o producto para la fabricación de productos industriales.
10. El encargo o aceptación de maquilas para la elaboración de productos y mercancías.
11. La adquisición y venta por cualquier concepto de acciones y participaciones en otras sociedades, asociadas o empresas sean de carácter civil o mercantil.
12. La adquisición y enajenación, así como el otorgar y recibir en arrendamiento, bienes muebles e inmuebles, especial aquellos destinados al establecimiento de la matriz, sucursal, plantas industriales, salas de exhibición y todos aquellos necesarios para el buen funcionamiento de la sociedad.

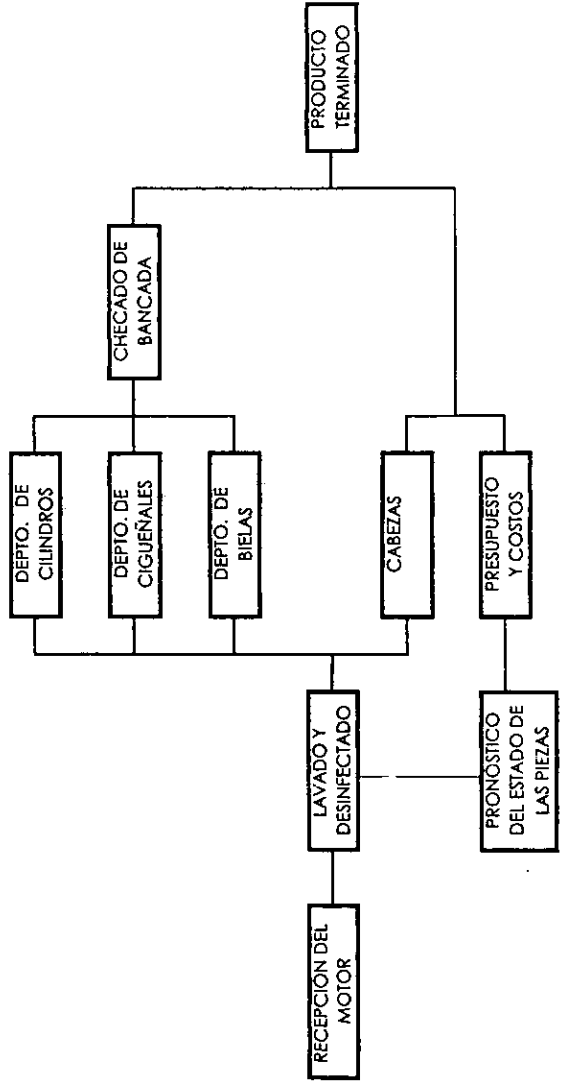
- 13.El establecimiento de sus sucursales y representaciones dentro y fuera del país.
- 14.La celebración de toda clase de contratos de índole mercantil incluyendo los de fideicomiso y asociación en participación ya sea como asociado o asociante.
- 15.La celebración de toda clase de contratos de índole mercantil incluyendo los fideicomisos.
- 16.La celebración de todo tipo de actos y actas y contratos necesarios derivados, conexos o accesorios con el objeto social y en general la realización de todo tipo de operaciones que de acuerdo con las leyes fuera necesarias para cumplir con su objeto social y correcto funcionamiento.

Los cuadros de cálculos que a continuación presento hacen referencia al número de trabajadores que laboran en la empresa "X" y de una clasificación en base a sus ingresos para de facilitar el manejo de los cálculos que más adelante se muestran.

También señalo las prestaciones que se contemplan en el plan de previsión social, pero que tienen una aplicación esporádica o con un supuesto a suceder para su otorgamiento y las que tendrían una aplicación de forma continua para los trabajadores; en los cuadros 9 y 10 se muestra el impacto que se tiene directamente en el pago de cuotas patronales otorgando un incremento en prestaciones o en dinero en efectivo, el resumen del cuadro no. 11 sobre retenciones o bonificaciones de acuerdo

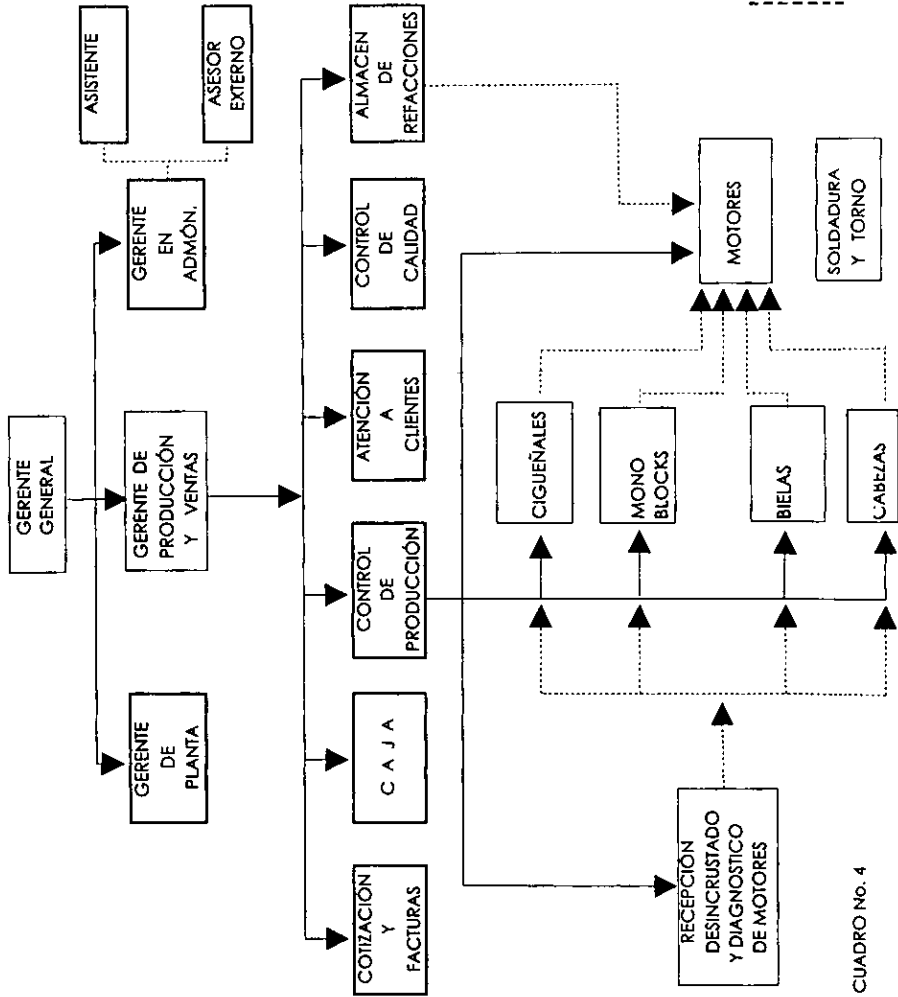
al cálculo del artículo 80, 80 A, 80 B de la LISR presentados con anterioridad, y en los cuadros 12 y 13 se hace referencia al pago de Afores en el supuesto de incrementar el salario en efectivo o prestaciones de previsión social, con el objeto de comparar el beneficio tanto para el patrón como para los trabajadores el incremento de ingresos vía prestaciones sociales. Para todos los cuadros de referencia presento a un solo trabajador de la clasificación realizada en el cuadro no. 6.

PROCESO DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA "X". S.A. DE C.V.



ELABORADO:
GERENTE ADMVO.
FECHA: DIC. 1997

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA "X", S.A. DE C.V.



ELABORADO:
 GERENTE ADMVO.
 FECHA DIC. DE 1997

CUADRO No. 4

**RELACIÓN DEL PERSONAL QUE
LABORA DENTRO DE LA EMPRESA "X"**

CUADRO No. 5

RECEPCIÓN, DESINCRUSTADO Y DIAGNÓSTICO DE MOTORES	6	ADMINISTRATIVOS	11
		ATENCIÓN AL CLIENTE	2
CIGÜEÑALES	1	COTIZACIÓN Y FACTURAS	3
MONOBLOKCS	2	CONTROL DE PRODUCCIÓN	1
BIELAS	1	ALMACÉN DE REFACCIONES	1
CABEZAS	2	SOLDADURA Y TORNO	2
MOTORES	1	CAJA	1

El total de trabajadores es 11 administrativos y 23 de operación

**CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE ACUERDO
LOS INGRESOS PERCIBIDOS**

TRABAJADOR TIPO	NÚMERO DE EMPLEADOS	SALARIO DIARIO	PROMEDIO DE DÍAS AL MES	SALARIO
A	2	35.85	30.4	1,089.84
B	2	40.00	30.4	1,216.00
C	2	45.00	30.4	1,368.00
D	3	60.00	30.4	1,824.00
E	10	75.00	30.4	2,280.00
F	8	90.00	30.4	2,736.00
G	1	120.00	30.4	3,648.00
H	1	140.00	30.4	4,256.00
I	3	160.00	30.4	4,864.00
J	2	300.00	30.4	9,120.00

CUADRO No. 6

Para facilitar los cálculos de cada salario se agruparon con trabajadores de igual remuneración

**PRESTACIONES CONTEMPLADAS EN EL PLAN Y
MONTOS A PERCIBIR POR EL TIPO DE TRABAJADOR**

CUADRO No. 7

TRABAJADOR TIPO	SALARIO DIARIO	AYUDA POR NACIMIENTO	AYUDA POR MATRIMONIO	BECCAS EDUCACIONALES	UNIFORMES DEPORTIVOS
A	35.85	358.50	358.50	210.00	215.10
B	40.00	400.00	400.00	210.00	215.10
C	45.00	450.00	450.00	210.00	215.10
D	60.00	600.00	600.00	210.00	215.10
E	75.00	750.00	750.00	210.00	215.10
F	90.00	900.00	900.00	210.00	215.10
G	120.00	1,200.00	1,200.00	210.00	215.10
H	140.00	1,400.00	1,400.00	210.00	215.10
I	160.00	1,600.00	1,600.00	210.00	215.10
J	300.00	3,000.00	3,000.00	210.00	215.10

Con las prestaciones expuestas se pretende integrar el plan de previsión social para el beneficio de los trabajadores percibiendo en efectivo los valores asignados según el salario que cada uno le corresponde en la clasificación anterior. Considerando que las becas educacionales y uniformes deportivos sólo podrán otorgarse una vez por año, y la ayuda por matrimonio y nacimiento puede o no presentarse para el trabajador.

LÍMITES PARA LA PREVISIÓN SOCIAL

CUADRO No. 8

TRAB. TIPO	SALARIO DIARIO	DESPENSA	LIMITE	FONDO AHORRO	LIMITE	TTL. PERCEPCIONES SALARIO MAS PS:
A	35.85	136.23	490.66	108.98	1,362.30	1,335.05
B	40.00	152.00	490.66	121.60	1,362.30	1,489.60
C	45.00	171.00	490.66	136.80	1,362.30	1,675.80
D	60.00	228.00	490.66	182.40	1,362.30	2,234.40
E	75.00	285.00	490.66	228.00	1,362.30	2,793.00
F	90.00	342.00	490.66	273.60	1,362.30	3,351.60
G	120.00	456.00	490.66	364.80	1,362.30	4,468.80
H	140.00	490.66	490.66	425.60	1,362.30	5,172.26
I	160.00	490.66	490.66	486.40	1,362.30	5,841.06
J	300.00	490.66	490.66	912.00	1,362.30	10,522.66

El complemento de las prestaciones a integrar el plan de previsión social consta de fondo de ahorro que se le otorgará con un 10% por parte del patrón y un 12.5% del salario respectivo de cada trabajador, tomando como máximo 10 veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente y un 40% de un salario mínimo del D.F. respectivamente además de elevarlo al periodo en ambos casos.

Nota: Trab. Tipo; hace referencia a la clasificación que se presenta en el cuadro no. 6.

**CUOTA OBRERO PATRONAL SIN
PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL**

CUADRO No. 9

SALARIO	S.D.I.	TRABAJADOR TIPO	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		INVALIDEZ Y VIDA	RETIRO	CESANTIA Y VEJES	GUARDERIA		RIESGO DE TRABAJO
			ESPECIE	DINERO				ESPECIE	DINERO	
1,089.84	35.85	A	11.44	194.42	7.63	19.07	21.80	34.33	10.90	14.46
1,216.00	40.00	B	12.77	194.42	8.51	21.28	24.32	38.30	12.16	16.13
1,368.00	45.00	C	14.36	194.42	9.58	23.94	27.36	43.09	13.68	18.14
1,824.00	60.00	D	19.15	194.42	12.77	31.92	36.48	57.46	18.24	24.19
2,280.00	75.00	E	23.94	194.42	15.96	39.90	45.60	71.82	22.80	30.24
2,736.00	90.00	F	28.73	194.42	19.15	47.88	54.72	86.18	27.36	36.29
3,648.00	120.00	G	38.30	194.42	25.54	63.84	72.96	114.91	36.48	48.39
4,256.00	140.00	H	44.69	220.52	29.79	74.48	85.12	134.06	42.56	56.45
4,864.00	160.00	I	51.07	248.06	34.05	85.12	97.28	153.22	48.64	64.51
9,120.00	300.00	J	95.76	440.86	63.84	159.60	182.40	287.28	91.20	120.96
32,401.84	TOTAL POR RAMO		340.22	2,270.40	226.81	567.03	648.04	1,020.66	324.02	429.76

5,826.93

Con este cálculo de pago de aportaciones al IMSS se muestra la erogación realizada sólo en la parte correspondiente a las cuotas pagadas por e patrón.

**CUOTA OBRERO PATRONAL CONSIDERANDO LAS
PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL EN EFECTIVO.**

CUADRO No. 10

SALARIO MENSUAL	S.D.I.	TRABAJADOR TIPO	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		INVALIDEZ Y VIDA	RETIRO	CESANTIA Y VEJES	GUARDERIA	RIESGO DE TRABAJO	
			ESPECIE	ESPECIE						
1,226.03	40.33	A	12.87	194.42	8.58	21.46	24.52	38.62	12.26	16.26
1,368.00	45.00	B	14.36	194.42	9.58	23.94	27.36	43.09	13.68	18.14
1,539.15	50.63	C	16.16	194.42	10.77	26.94	30.78	48.48	15.39	20.41
2,052.00	67.50	D	21.55	194.42	14.36	35.91	41.04	64.64	20.52	27.22
2,565.15	84.38	E	26.93	194.42	17.96	44.89	51.30	80.80	25.65	34.02
3,078.00	101.25	F	32.32	194.42	21.55	53.87	61.56	96.96	30.78	40.83
4,104.00	135.00	G	43.09	194.42	28.73	71.82	82.08	129.28	41.04	54.43
4,788.00	157.50	H	50.27	244.62	33.52	83.79	95.76	150.82	47.88	63.51
5,472.00	180.00	I	57.46	275.60	38.30	95.76	109.44	172.37	54.72	72.58
10,260.00	337.50	J	107.73	492.50	71.82	179.55	205.20	323.19	102.60	136.08
36,452.34	TOTAL POR RAMO		382.75	2,373.68	255.17	637.92	729.05	1,148.25	364.52	483.49

6,374.82

Es notorio el incremento para el pago de las cuotas patronales si se toma un incremento a los ingresos de los trabajadores en efectivo del 12.50% y no en prestaciones que disminuirían el pago de éstas.

**CÁLCULO DEL SUBSIDIO CONFORME AL ARTÍCULO
80, 80-A y 80-B DE LA LISR.**

2 TRABAJADORES "A"

SALARIO \$35.85 diario
PERIODO DE PAGO

CÁLCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	1,089.84	SUBSIDIO	
MENOS: LIMITE INFERIOR	435.73	IMPTO. MARGINAL	65.41
IGUAL: EXEDENTE	654.11	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR: % DEL EXCEDENTE	10%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	32.71
IGUAL: IMPTO. MARGINAL	65.41	MAS: CUOTA FIJA	6.53
MÁS: CUATO FIJA	13.07	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	39.24
IGUAL: ISR ART. 80	78.48	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(28.25)	S.ACREDITABLE	28.25
MENOS: CRED. AL SAL.	(357.50)	S.T. - S.N.A.	10.99
BONIFICACION	(307.27)	CRED. AL SAL.	357.50

2 TRABAJADORES "B"

SALARIO \$40.00 diario
PERIODO DE PAGO

CÁLCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	1,216.00	SUBSIDIO	
MENOS: LIMITE INFERIOR	435.73	IMPUESTO MARGINAL	78.03
IGUAL: EXEDENTE	780.27	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR: % DEL EXCEDENTE	10%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	39.01
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL	78.03	MAS: CUOTA FIJA	6.53
MÁS: CUATO FIJA	13.07	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	45.54
IGUAL: ISR ART. 80	91.10	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(32.79)	S.ACREDITABLE	32.79
MENOS: CRED. AL SAL.	(357.50)	S.T. - S.N.A.	12.75
BONIFICACION	(299.19)	CRED. AL SAL.	357.50

2 TRABAJADORES "C"

SALARIO \$45.00 diario
 PERIODO DE PAGO

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	1,368.00	SUBSIDIO	
MENOS: LIMITE INFERIOR	435.73	IMPUESTO MARGINA	93.23
IGUAL: EXEDENTE	932.27	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR: % DEL EXCEDENTE	10%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	46.61
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL	93.23	MAS: CUOTA FIJA	6.53
MÁS: CUATO FIJA	13.07	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	53.14
IGUAL: ISR ART. 80	106.30	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(38.26)	S.ACREDITABLE	38.26
MENOS: CRED. AL SAL.	(357.50)	S.T. - S.N.A.	14.88
BONIFICACION	(289.47)	CRED. AL SAL.	357.50

3 TRABAJADORES "D"

SALARIO \$60.00 diario
 PERIODO DE PAGO

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	1,824.00	SUBSIDIO	
MENOS: LIMITE INFERIOR	435.73	IMPUESTO MARGINA	138.83
IGUAL: EXEDENTE	1,388.27	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR: % DEL EXCEDENTE	10%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	69.41
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL	138.83	MAS: CUOTA FIJA	6.53
MÁS: CUATO FIJA	13.07	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	75.94
IGUAL: ISR ART. 80	151.90	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(54.68)	S.ACREDITABLE	54.68
MENOS: CRED. AL SAL.	(357.35)	S.T. - S.N.A.	21.26
BONIFICACION	(260.13)	CRED. AL SAL.	357.35

10 TRABAJADORES "E"

SALARIO

\$75.00 diario

PERIODO DE PAGO

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	2,280.00		SUBSIDIO
MENOS: LIMITE INFERIOR	435.73	IMPUESTO MARGINAL	184.43
IGUAL: EXEDENTE	1,844.27	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR: % DEL EXCEDENTE	10%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	92.21
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL	184.43	MAS: CUOTA FIJA	6.53
MÁS: CUATO FIJA	13.07	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	98.74
IGUAL: ISR ART. 80	197.50	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(71.10)	S.ACREDITABLE	71.10
MENOS: CRED. AL SAL.	(357.35)	S.T. - S.N.A.	27.65
BONIFICACION	(230.95)	CRED. AL SAL.	357.35

8 TRABAJADORES "F"

SALARIO

\$90.00 diario

PERIODO DE PAGO

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	2,736.00		SUBSIDIO
LIMITE INFERIOR	435.73	IMPUESTO MARGINAL	230.03
EXEDENTE	2,300.27	POR: % DE SUBSIDIO	50%
% DEL EXCEDENTE	10%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	115.01
MENOS: IMPUESTO MARGINAL	230.03	MAS: CUOTA FIJA	6.53
IGUAL: CUATO FIJA	13.07	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	121.54
POR: ISR ART. 80	243.10	porcentaje	72%
IGUAL: SUBSIDIO ACREDITABLE	(87.51)	S.ACREDITABLE	87.51
MÁS: CRED. AL SAL.	(357.16)	S.T. - S.N.A.	34.03
IGUAL: RETENCIÓN DE ISR	(201.57)	CRED. AL SAL.	357.16

1 TRABAJADOR "G"

SALARIO
PERIODO DE PAGO

\$120.00 diario

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	3,648.00		SUBSIDIO
MENOS: LIMITE INFERIOR	435.73	IMPUESTO MARGINAL	321.23
IGUAL: EXEDENTE	3,212.27	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR: % DEL EXCEDENTE	10%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	160.61
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL	321.23	MAS: CUOTA FIJA	6.53
MÁS: CUATO FIJA	13.07	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	167.14
IGUAL: ISR ART. 80	334.30	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(120.34)	S.ACREDITABLE	120.34
MENOS: CRED. AL SAL.	(335.93)	S.T. - S.N.A.	46.80
BONIFICACIÓN	(121.98)	CRED. AL SAL.	335.93

1 TRABAJADOR "H"

SALARIO
PERIODO DE PAGO

\$140.00 diario

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	4,256.00		SUBSIDIO
MENOS: LIMITE INFERIOR	3,698.28	IMPUESTO MARGINAL	94.81
IGUAL: EXEDENTE	557.72	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR: % DEL EXCEDENTE	17%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	47.41
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL	94.81	MAS: CUOTA FIJA	169.66
MÁS: CUATO FIJA	339.32	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	217.07
IGUAL: ISR ART. 80	434.13	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(156.29)	S.ACREDITABLE	156.29
MENOS: CRED. AL SAL.	(285.35)	S.T. - S.N.A.	60.78
BONIFICACIÓN	(7.51)	CRED. AL SAL.	285.35

2 TRABAJADORES "I"

SALARIO
PERIODO DE PAGO

\$160.00 diario

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	4,864.00	SUBSIDIO	
MENOS: LIMITE INFERIOR	3,698.28	IMPTO. MARGINAL	198.17
IGUAL: EXEDENTE	1,165.72	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR: % DEL EXCEDENTE	17%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	99.09
IGUAL: IMPTO. MARGINAL	198.17	MAS: CUOTA FIJA	169.66
MÁS: CUATO FIJA	339.32	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	268.75
IGUAL: ISR ART. 80	537.49	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(193.50)	S.ACREDITABLE	193.50
MENOS: CRED. AL SAL.	(258.79)	S.T. - S.N.A.	75.25
RETENCIÓN DE ISR	85.21	CRED. AL SAL.	258.79

2 TRABAJADORES "J"

SALARIO
PERIODO DE PAGO

\$300.00 diario

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	9,120.00	SUBSIDIO	
MENOS: LIMITE INFERIOR	9,045.70	IMPUESTO MARGINAL	24.52
IGUAL: EXEDENTE	74.30	POR: % DE SUBSIDIO	40%
POR: % DEL EXCEDENTE	33%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	9.81
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL	24.52	MAS: CUOTA FIJA	778.20
MÁS: CUATO FIJA	1,556.42	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	788.01
IGUAL: ISR ART. 80	1,580.94	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(567.37)	S.ACREDITABLE	567.37
MENOS: CRED. AL SAL.	(156.17)	S.T. - S.N.A.	220.64
RETENCIÓN DE ISR	857.40	CRED. AL SAL.	156.17

**CÁLCULO DEL SUBSIDIO CONFORME AL ARTÍCULO
80, 80-A y 80-B DE LA LISR.
CON INCREMENTO DEL 12.50% AL SALARIO**

2 TRABAJADORES "A"

SALARIO \$40.33 diario
PERIODO DE PAGO

CÁLCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	1,226.03	SUBSIDIO	
MENOS: LIMITE INFERIOR	435.73	IMPTO. MARGINAL	79.03
IGUAL: EXCEDENTE	790.302	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR: % DEL EXCEDENTE	10%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	39.52
IGUAL: IMPTO. MARGINAL	79.03	MÁS: CUOTA FIJA	6.53
MÁS: CUATO FIJA	13.07	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	46.05
IGUAL: ISR ART. 80	92.10	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(33.15)	S.ACREDITABLE	33.15
MENOS: CRED. AL SAL.	(357.50)	S.T. - S.N.A.	12.89
BONIFICACIÓN	(298.55)	CRED. AL SAL.	357.50

2 TRABAJADORES "B"

SALARIO \$45.00 diario
PERIODO DE PAGO

CÁLCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	1,368.00	SUBSIDIO	
MENOS: LIMITE INFERIOR	435.73	IMPUESTO MARGINA	93.23
IGUAL: EXCEDENTE	932.27	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR: % DEL EXCEDENTE	10%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	46.61
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL	93.23	MÁS: CUOTA FIJA	6.53
MÁS: CUATO FIJA	13.07	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	53.14
IGUAL: ISR ART. 80	106.30	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(38.26)	S.ACREDITABLE	38.26
MENOS: CRED. AL SAL.	(357.50)	S.T. - S.N.A.	14.88
BONIFICACIÓN	(289.47)	CRED. AL SAL.	357.50

2 TRABAJADORES "C"

SALARIO \$50.63 diario
 PERIODO DE PAGO

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	1,539.15	SUBSIDIO	
MENOS: LIMITE INFERIOR	435.73	IMPUESTO MARGINAL	110.34
IGUAL: EXEDENTE	1,103.42	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR: % DEL EXCEDENTE	10%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	55.17
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL	110.34	MAS: CUOTA FIJA	6.53
MÁS: CUATO FIJA	13.07	IGUAL. SUBSIDIO TOTAL	61.70
IGUAL: ISR ART. 80	123.41	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(44.42)	S.ACREDITABLE	44.42
MENOS: CRED. AL SAL.	(357.50)	S.T. - S.N.A.	17.28
BONIFICACIÓN	(278.51)	CRED. AL SAL.	357.50

3 TRABAJADORES "D"

SALARIO \$67.50 diario
 PERIODO DE PAGO

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	2,052.00	SUBSIDIO	
MENOS: LIMITE INFERIOR	435.73	IMPUESTO MARGINAL	161.63
IGUAL: EXEDENTE	1,616.27	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR: % DEL EXCEDENTE	10%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	80.81
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL	161.63	MAS: CUOTA FIJA	6.53
MÁS: CUATO FIJA	13.07	IGUAL. SUBSIDIO TOTAL	87.34
IGUAL: ISR ART. 80	174.70	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(62.89)	S.ACREDITABLE	62.89
MENOS: CRED. AL SAL.	(357.35)	S.T. - S.N.A.	24.46
BONIFICACION	(245.54)	CRED. AL SAL.	357.35

10 TRABAJADORES "E"

SALARIO
PERIODO DE PAGO

\$84.38 diario

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	2,565.15		SUBSIDIO
MENOS: LIMITE INFERIOR	435.73	IMPUESTO MARGINAL	212.94
IGUAL: EXEDENTE	2,129.42	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR: % DEL EXCEDENTE	10%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	106.47
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL	212.94	MAS: CUOTA FIJA	6.53
MÁS: CUATO FIJA	13.07	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	113.00
IGUAL: ISR ART. 80	226.01	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(81.36)	S.ACREDITABLE	81.36
MENOS: CRED. AL SAL.	(357.16)	S.T. - S.N.A.	31.64
BONIFICACIÓN	(212.51)	CRED. AL SAL.	357.16

8 TRABAJADORES "F"

SALARIO
PERIODO DE PAGO

\$101.25 diario

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	3,078.00		SUBSIDIO
LIMITE INFERIOR	435.73	IMPUESTO MARGINAL	264.23
EXEDENTE	2,642.27	POR: % DE SUBSIDIO	50%
% DEL EXCEDENTE	10%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	132.11
MENOS: IMPUESTO MARGINAL	264.23	MAS: CUOTA FIJA	6.53
IGUAL: CUATO FIJA	13.07	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	138.64
POR: ISR ART. 80	277.30	porcentaje	72%
IGUAL: SUBSIDIO ACREDITABLE	(99.82)	S.ACREDITABLE	99.82
MÁS: CRED. AL SAL.	(344.99)	S.T. - S.N.A.	38.82
IGUAL: BONIFICACIÓN	(167.52)	CRED. AL SAL.	344.99

1 TRABAJADOR "G"

SALARIO

\$135.00 diario

PERIODO DE PAGO

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	4,104.00		SUBSIDIO
MENOS: LIMITE INFERIOR	3,698.28	IMPUESTO MARGINAL	68.97
IGUAL: EXEDENTE	405.72	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR: % DEL EXCEDENTE	17%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	34.49
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL	68.97	MAS: CUOTA FIJA	169.66
MÁS: CUATO FIJA	339.32	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	204.15
IGUAL: ISR ART. 80	408.29	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(146.99)	S.ACREDITABLE	146.99
MENOS: CRED. AL SAL.	(311.14)	S.T. - S.N.A.	57.16
BONIFICACIÓN	(49.83)	CRED. AL SAL.	311.14

1 TRABAJADOR "H"

SALARIO

\$157.50 diario

PERIODO DE PAGO

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE	
SALARIO BASE	4,788.00		SUBSIDIO
MENOS: LIMITE INFERIOR	3,698.28	IMPUESTO MARGINAL	185.25
IGUAL: EXEDENTE	1,089.72	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR: % DEL EXCEDENTE	17%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	92.63
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL	185.25	MAS: CUOTA FIJA	169.66
MÁS: CUATO FIJA	339.32	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	262.29
IGUAL: ISR ART. 80	524.57	porcentaje	72%
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	(188.85)	S.ACREDITABLE	188.85
MENOS: CRED. AL SAL.	(258.79)	S.T. - S.N.A.	73.44
RETENCIÓN DE ISR	76.94	CRED. AL SAL.	258.79

2 TRABAJADORES "I"

SALARIO \$180.00 diario

PERIODO DE PAGO

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE		
	SALARIO BASE	5,472.00	SUBSIDIO	
MENOS:	LIMITE INFERIOR	3,698.28	IMPTO. MARGINAL	301.53
IGUAL:	EXEDENTE	1,773.72	POR: % DE SUBSIDIO	50%
POR:	% DEL EXCEDENTE	17%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	150.77
IGUAL:	IMPTO. MARGINAL	301.53	MAS: CUOTA FIJA	169.66
MÁS:	CUATO FIJA	339.32	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	320.43
IGUAL:	ISR ART. 80	640.85	porcentaje	72%
MENOS:	SUBSIDIO ACREDITABLE	(230.71)	S.ACREDITABLE	230.71
MENOS:	CRED. AL SAL.	(222.70)	S.T. - S.N.A.	89.72
	RETENCIÓN DE ISR	187.45	CRED. AL SAL.	222.70

2 TRABAJADORES "J"

SALARIO \$337.50 diario

PERIODO DE PAGO

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE		
	SALARIO BASE	10,260.00	SUBSIDIO	
MENOS:	LIMITE INFERIOR	9,045.70	IMPUESTO MARGINAL	400.72
IGUAL:	EXEDENTE	1,214.30	POR: % DE SUBSIDIO	40%
POR:	% DEL EXCEDENTE	33%	IGUAL: SUB. IMPTO. MARG.	160.29
IGUAL:	IMPUESTO MARGINAL	400.72	MAS: CUOTA FIJA	778.20
MÁS:	CUATO FIJA	1,556.42	IGUAL: SUBSIDIO TOTAL	938.49
IGUAL:	ISR ART. 80	1,957.14	porcentaje	72%
MENOS:	SUBSIDIO ACREDITABLE	(675.71)	S.ACREDITABLE	675.71
MENOS:	CRED. AL SAL.	(156.17)	S.T. - S.N.A.	262.78
	RETENCIÓN DE ISR	1,125.26	CRED. AL SAL.	156.17

RESUMEN DE LAS BONIFICACIONES Y RETENCIONES PARA CADA TRABAJADOR

CUADRO No. 11

TRABAJADORES TIPO	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
CÁLCULO DE I.S.R.										
SALARIO BASE	1,089.84	1,216.00	1,348.00	1,824.00	2,280.00	2,736.00	3,648.00	4,256.00	4,864.00	9,120.00
MENOS: LÍMITE INFERIOR	435.73	435.73	435.73	435.73	435.73	435.73	435.73	3,698.28	3,698.28	9,045.70
IGUAL: EXCEDENTE	654.11	780.27	932.27	1,388.27	1,844.27	2,300.27	3,212.27	557.72	1,165.72	74.30
POR: % DEL EXCEDENTE	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	17%	17%	33%
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL	65.41	78.03	93.23	138.83	184.43	230.03	321.23	94.81	198.17	24.52
MÁS: CUOTA FIJA	13.07	13.07	13.07	13.07	13.07	13.07	13.07	339.32	339.32	1,556.42
IGUAL: ISR ART. 80	78.46	91.10	106.30	151.90	197.50	243.10	334.30	434.13	537.49	1,580.94
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	28.25	32.79	38.26	54.68	71.10	87.51	120.34	156.29	193.50	587.37
MENOS: CRÉDITO AL SALARIO	357.50	357.50	357.50	357.35	357.35	357.16	355.93	285.35	258.79	156.17
BONIFICACIÓN	[307.27]	[299.19]	[289.47]	[240.13]	[230.95]	[201.57]	[121.98]	[7.51]		
RETENCIÓN DE I. S. R.									85.21	857.40

TRABAJADORES TIPO	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
CÁLCULO DE I.S.R.										
SALARIO BASE	1,226.03	1,348.00	1,539.15	2,092.00	2,565.15	3,078.00	4,104.00	4,788.00	5,472.00	10,280.00
MENOS: LÍMITE INFERIOR	435.73	435.73	435.73	435.73	435.73	435.73	3,698.28	3,698.28	3,698.28	9,045.70
IGUAL: EXCEDENTE	790.30	932.27	1,103.42	1,616.27	2,129.42	2,642.27	405.72	1,089.72	1,773.72	1,214.30
POR: % DEL EXCEDENTE	10%	10%	10%	10%	10%	10%	17%	17%	17%	33%
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL	79.03	93.23	110.34	161.63	212.94	264.23	68.97	185.25	301.53	400.72
MÁS: CUOTA FIJA	13.07	13.07	13.07	13.07	13.07	13.07	339.32	339.32	339.32	1,556.42
IGUAL: ISR ART. 80	92.10	106.30	123.41	174.70	226.01	277.30	408.29	524.57	640.85	1,957.14
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	33.15	38.26	44.42	62.89	81.36	99.82	146.99	188.85	230.71	675.71
MENOS: CRÉDITO AL SALARIO	357.50	357.50	357.50	357.35	357.16	344.99	311.14	258.79	222.70	156.17
BONIFICACIÓN	[298.55]	[289.47]	[278.51]	[245.54]	[212.51]	[167.52]	[49.83]			
RETENCIÓN DE I. S. R.								76.94	187.45	1,125.26
CON SALARIO NORMAL	307.27	299.19	289.47	260.13	230.95	201.57	121.98	7.51	[85.21]	[857.40]
CON INCREMENTO EN EFECTIVO	298.55	289.47	278.51	245.54	212.51	167.52	49.83	[76.94]	[187.45]	[1,125.26]
BENEFICIO	6.72	9.73	10.95	14.59	18.44	34.06	72.14	84.44	[102.24]	[267.85]

A la par que se incrementa el salario para cada trabajador se aumenta la bonificación o en su caso retención, no siendo ésta la finalidad, por lo que se propone otorgar prestaciones que brinden un ingreso indirecto para el trabajador.

COMPARACION DEL PAGO DE AFORE E INFONAVIT POR EL PATRON

CLAVE	DIAS/LABS	DIARIA	BIMESTRE	IMSS	RETRO	INFONAVIT	TOTAL
A	60	36.85	2,151.00	67.76	43.02	107.55	218.33
B	60	40.00	2,400.00	75.60	48.00	120.00	243.60
C	60	45.00	2,700.00	85.05	54.00	135.00	274.05
D	60	60.00	3,600.00	113.40	72.00	180.00	365.40
E	60	75.00	4,500.00	141.75	90.00	225.00	456.75
F	60	90.00	5,400.00	170.10	108.00	270.00	548.10
G	60	120.00	7,200.00	226.80	144.00	360.00	730.80
H	60	140.00	8,400.00	264.60	168.00	420.00	852.60
I	60	160.00	9,600.00	302.40	192.00	480.00	974.40
J	60	300.00	18,000.00	567.00	360.00	900.00	1,827.00

CON INCREMENTO DE SALARIOS EN EFECTIVO

CLAVE	DIAS/LABS	DIARIA	BIMESTRE	IMSS	RETRO	INFONAVIT	TOTAL
A	60	40.33	2,419.80	76.22	48.40	120.99	245.61
B	60	45.00	2,700.00	85.05	54.00	135.00	274.05
C	60	50.83	3,037.80	95.69	60.76	151.89	308.34
D	60	67.50	4,050.00	127.58	81.00	202.50	411.08
E	60	84.36	5,062.80	159.48	101.28	253.14	513.87
F	60	101.25	6,075.00	191.36	121.50	303.75	616.61
G	60	135.00	8,100.00	265.15	162.00	405.00	822.15
H	60	157.50	9,450.00	297.68	189.00	472.50	959.18
I	60	180.00	10,800.00	340.20	216.00	540.00	1,096.20
J	60	337.50	20,250.00	637.88	405.00	1,012.50	2,055.38

CUADRO No. 12

TOTAL A PAGAR
6,491.03

CUADRO No. 13

TOTAL A PAGAR
7,302.46

4.4- PROPUESTA DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

La empresa "X" en vista de la difícil situación económica que enfrentan sus trabajadores originada por la problemática que atraviesa el país, pretende diseñar el siguiente PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL como un aliciente para estimular a los trabajadores de esta empresa, con el propósito de motivarles a través de prestaciones de esta índole, logrado así un nivel de vida más adecuado para ellos y sus familias.

1. REQUISITOS PARA LA INTEGRACIÓN AL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

1.1 En este plan de previsión social podrán participar todas las personas que laboren dentro de la empresa "X", S.A. de C.V. y se manifiesten por escrito para poder recibir los beneficios de dicho plan.

1.2 Por lo menos el 75 % de los trabajadores deberán participar en el plan.

1.3 Deberán de cumplir los requisitos para poder hacerse acreedores a las prestaciones aquí mencionadas.

VIGENCIA DEL PLAN

Este plan entrará en vigor quince días después de la manifestación aprobatoria de los trabajadores.

2. PRESTACIONES QUE INTEGRARÁN EL PLAN

2.1 AYUDA POR NACIMIENTO

La empresa otorgará a los trabajadores una ayuda económica de 10 días de salario diario ordinario por convertirse en padre por primera o segunda vez en su vida.

Sólo debe de presentar el acta de nacimiento del pequeño en un periodo no mayor a un mes.

2.2 AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO

La empresa otorgará a los trabajadores que contraigan nupcias un apoyo económico de 10 días de salario ordinario, debiendo comprobar dicho acto con: Acta de matrimonio del registro civil en un lapso no mayor a 15 días.

2.3 BECAS EDUCACIONALES

La empresa otorgará al inicio del ciclo escolar una beca para la adquisición de útiles escolares por la cantidad de \$150.00 M.N. siempre y cuando reúna los siguientes requisitos:

1. Comprobante de inscripción de su (s) hijo (s) a cualquier institución educativa del sistema Educativo Mexicano.
2. Boleta de calificaciones del ultimo año cursado.
3. Sólo se brindará este apoyo a dos de los hijos que cubran los incisos uno y dos de este punto.

2.4 ADQUISICIÓN DE UNIFORMES DEPORTIVOS

La empresa con el propósito de fomentar el deporte entre sus trabajadores brindará su apoyo para la integración de un equipo de fútbol y la adquisición de uniformes deportivos hasta por 6 SMAGC por empleado, siempre y cuando:

- a) El equipo de fútbol estará integrado por un máximo de 18 trabajadores.
- b) El uniforme llevará el nombre y logotipo de la empresa.

c) El equipo deberá ser representativo de la empresa en torneos organizados.

2.5 VALES DE DESPENSA

La empresa otorgará a sus trabajadores una vez al mes vales de despensa para la adquisición de productos de primera necesidad canjeables en tiendas de autoservicio autorizadas; estos vales tendrán un valor del 12.50% del salario de cada trabajador elevado al mes y nunca excederse del 40 % del SMGDF como lo marca la ley.

1.-NORMAS PARA LA UTILIZACIÓN DE LOS VALES DE DESPENSA

1.1 La vigencia de los vales será de tres meses a partir de la fecha de expedición.

1.2 El vale deberá contener impreso el nombre de la empresa y del trabajador, valor nominal en número y letra, además de la fecha de expedición y sello de la empresa.

1.3 El establecimiento sólo canjeará el vale por productos de primera necesidad.

1.4 El establecimiento no devolverá dinero en efectivo si el costo del producto es menor al 75 % del valor del vale de despensa.

2.6 FONDO DE AHORRO

La empresa con el objeto de que sus trabajadores puedan resolver cualquier contingencia económica futura implementará un fondo de ahorro en el que el patrón y el trabajador realizara aportaciones mensuales de 10% y 13% respectivamente sobre el salario cuota diaria sin excederse de 10 veces el salario mínimo del área geográfica elevado al mes la aportación realizada por el patrón.

Al trabajador se le descontará de la nómina semanal la cantidad proporcional a la establecida y el patrón al finalizar el mes realizará su aportación.

A) INTEGRACIÓN DEL FONDO DE AHORRO

- I. El fondo de ahorro estará integrado por aportaciones realizadas por los trabajadores y por el patrón en un 13 y 10% sobre el salario cuota diaria, así como por los rendimientos que estas generen ; sus integrantes gozarán de prestamos personales. El dinero recabado por el fondo de ahorro podrá ser otorgado a los trabajadores que lo integran en forma de préstamo, y sólo podrá hacer retiros una vez por año o al finalizar la relación de trabajo.
- II. Dichos prestamos se realizarán para los trabajadores sin ser mayores al 50 % de las aportaciones de cada trabajador en el primer año, y hasta en un 80 % en los años posteriores.
- III. El resto del dinero se invertirá en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el registro nacional de valores e intermediarios, y en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la secretaría determine.

B) CAUSAS DE SEPARACIÓN DEL TRABAJADOR DEL FONDO DE AHORRO

- I. El trabajador dejará de realizar aportaciones al fondo de ahorro cuando se cumplan los supuestos de los incisos I, III y IV del apartado 3.
- II. Desaparición del fondo como se menciona en el apartado VIII.

Para un mejor manejo de los cálculos de esta prestación se tomará como base el salario cuota diario y no el salario integrado, debido

a la diferencia que pudiera existir entre dos trabajadores con un mismo salario diario, pero con diferente antigüedad y por consecuencia un salario integrado mayor o menor, lo cual podría propiciar una inconformidad por el trabajador.

3. CAUSAS DE TERMINACIÓN

I. SEPARACIÓN VOLUNTARIA

Será motivo fundamental la voluntad del trabajador para suspender la continuidad del plan de previsión social.

II. INCUMPLIMIENTO A CUALQUIER PRESTACIÓN

En caso de que el trabajador falte a alguno de los requisitos o lineamientos según la naturaleza de cada prestación se le suspenderá del plan.

III. RETIRO DEL TRABAJADOR DEL CENTRO DE LABORES

Al terminar la relación de trabajo por cualquier circunstancia se suspenderá el plan de previsión social.

IV. FALLECIMIENTO

En caso de que el trabajador muera, finalizará este plan.

V. OTROS

a) En caso de suspenderse el plan de manera general o por fallecimiento del trabajador.

b) En caso de presentarse el inciso anterior la familia del trabajador podrá retirar lo que hasta la fecha se hubiere ahorrado por su ser querido en un plazo no mayor a 60 días.

4. EXTINCIÓN DEL PLAN

- I. Cuando la capacidad económica de la empresa no este en condiciones de soportar las erogaciones pertinentes.
- II. Cuando sufran modificaciones fiscales las deducciones a estas prestaciones.
- III. Por acuerdo mutuo de los trabajadores y patrón.

5. TRANSITORIOS

Los casos no previstos en el presente plan serán resueltos por el afectado y el patrón.

4.4.1.- FORMATOS DE COMPROBACIÓN PARA LA ENTREGA DE LAS PRESTACIONES DENTRO DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.

EMPRESA X, S.A. DE C.V.

Uruapan mich., a de 1998.

La Empresa X otorga la presente ayuda económica a _____ por el hecho de haber sido padre del niño (a) _____ por primera o/y segunda vez en su vida, por un monto total en efectivo de \$ _____, para sufragar los gastos por el nuevo alumbramiento en su familia.

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

NOMBRE DEL TRABAJADOR

EMPRESA X, S.A. DE C.V.

Uruapan mich., a de 1998.

La Empresa X, S.A. DE C.V. otorga la presente ayuda económica al trabajador _____ por haber contraído matrimonio durante su estancia laboral en nuestra empresa, aportando _____ en efectivo para sufragar los gastos que mejor le convengan al interesado.

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

NOMBRE DEL TRABAJADOR

EMPRESA X, S.A. DE C.V.

Uruapan mich., a de 1998.

La Empresa X otorga con el objeto de contribuir en la educación de los hijos de los trabajadores de esta empresa, brindará un estímulo económico de _____, para la adquisición de útiles escolares de los niños _____ y _____ que en el ciclo escolar 1998-1999 cursaran el _____, _____, respectivamente.

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

NOMBRE DEL TRABAJADOR

EMPRESA "X", S.A. DE C.V.

NOMBRE DEL TRABAJADOR

VIGENCIA: DEL 21-01 AL 25-03

VALOR:

CANTIDAD CON LETRA:

Con estos sencillos formatos para otorgar las prestaciones se puede tener un control sobre los que deseen formar parte del plan y llevar un registro sobre los montos y fechas a percibir por cada una de los trabajadores, para verificar en fechas posteriores la correcta entrega de las mismas.

4.4.2- CONTRATO DEL PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

En la cd. de Uruapan Michoacán, el día ____ de _____ de 199__, celebran el presente Plan de prestaciones de Previsión Social a los trabajadores de la Empresa X, S. A. de C. V. que en lo sucesivo se le denominará la Empresa, representada por el Sr. _____ y en representación de los trabajadores el Sr. _____ y que en lo sucesivo se le denominará trabajadores, ambas partes con capacidad legal para contratar y obligarse, por lo que celebran el presente contrato de prestaciones de previsión social:

CLAUSULAS

Primera: La empresa entregará a cada uno de los trabajadores vales de Despensas canjeables por artículos de primera necesidad por la cantidad de \$_____ mensuales en la tienda de autoservicio Comercial Mexicana, y sólo serán entregados con una identificación del trabajador

Segunda: La empresa y los trabajadores crearán un fondo teniendo como objetivo el fomento al ahorro entre los trabajadores.

Tercera: Las aportaciones establecidas serán de 10% el patrón y 13% el trabajador en los periodos de pago.

Cuarta: Al momento de que se interrumpa la relación de trabajo, el trabajador podrá retirar sus aportaciones y los rendimientos que de ésta se hallan generado.

Quinta: En caso de fallecimiento del trabajador que este dentro del fondo de ahorro, sus aportaciones serán entregadas a los beneficiarios designados con anterioridad en un plazo no mayor a 60 días.

Sexta: A cualquier trabajador que no cumpla con las disposiciones establecidas se le retirará del plan de previsión social.

Séptima: Este contrato se revisará por lo menos una vez al año y podrá suspenderse en caso de que se modifiquen las disposiciones fiscales y la empresa se sintiera impedida de cumplir con las nuevas disposiciones.

Octava: Cualquier disposición que no este contemplada se arreglará entre las partes (patrón y trabajador).

REPRESENTANTE LEGAL

REPRESENTANTE DE LOS
TRABAJADORES

TESTIGO

TESTIGO

C O N C L U S I O N E S

Para una pequeña empresa que tenga deseos de crecer no sólo en el mercado, sino en el bienestar dentro de la propia organización, es necesario generar un estímulo que motive a los trabajadores a desarrollarse tanto fuera como dentro de su trabajo, pero si carece de los recursos mínimos necesarios para satisfacer sus necesidades, tampoco podrá incrementar su nivel de vida y su malestar social se puede reflejar dentro de su trabajo.

Razón por la cual el objetivo planteado al inicio de esta investigación era demostrar que por medio de prestaciones de previsión social se podría disminuir la problemática económica de los trabajadores, teniendo como resultado un hecho positivo al otorgar beneficios que para el trabajador representan una serie de pequeñas formas de ingreso que si bien no resuelven en su totalidad el problema sirven para aligerar el gasto familiar en donde puede incrementar o mantener el nivel de vida logrado, ya que su costo día a día aumenta, caso por el cual el trabajador no puede resolver las eventualidades que se le presentan.

El ingreso exento de impuestos para el trabajador puede tomarse como un ahorro para él, ya que lo que se pudiera pagar al fisco, se podrá utilizar en la satisfacción de necesidades del trabajador y su familia.

En relación con el desembolso aparente que se realiza dentro de la empresa con las prestaciones, este se ve recuperado con el desempeño de cada uno de sus trabajadores incrementando así la productividad por la razón de no tener una preocupación más que atender en ese momento sus actividades dentro de su trabajo.

Con una serie de formatos para otorgar las prestaciones debidamente requisitados por la LISR y su Reglamento, como del plan de previsión social de la empresa se evitará que la erogación realizada no sea un gasto sino un beneficio. Además de no representar una carga tributaria mayor para el patrón. Además de normar lo que antes recibía el trabajador como un préstamo de trabajo a un fondo de ahorro que cubre esa necesidad para cierto periodo y que también facilita préstamos al trabajador, así como la generación de interés de sus aportaciones.

Para el correcto entendimiento de las prestaciones objeto de la investigación se formuló un plan de previsión social donde se explican los requisitos para adherirse, exigir derechos y cumplir con la normatividad del mismo para beneficio de la empresa y del trabajador.

De acuerdo con la hipótesis planteada para mi investigación "La previsión social representa un ingreso adicional para el trabajador sin que este signifique una carga tributaria." Tiene un resultado positivo, ya que se pudiera presentar un incremento en efectivo de manera proporcional a las prestaciones que se pudieran otorgar a los trabajadores, pero significaría carga tributaria mayor para el trabajador y el patrón además de hacer un desembolso sobre el incremento en los salarios, también se elevarían los pagos a realizar como las cuotas patronales del IMSS y AFORES.

Por ello el beneficio se muestra para ambas partes tanto patrón como trabajador, de esta manera se apoya a los trabajadores en el aspecto económico, quitando de la mente del trabajador problemas que puedan afectar en el desempeño de sus labores de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

BECERRIL Arechiga Alfonso, Análisis de las prestaciones de Previsión Social, ed. Fiscales ISEF.,5ta ed. 1995

AMÉZCUA Ornelas Norahenid, Seguro Social Manual Práctico, ed. SICCO, 2da ed. 1996.

RODRÍGUEZ Valencia Joaquín, Como administrar, pequeñas y medianas empresas, Ed. ECASA, 3a.ed.,1993.

Comisión de principios de Contabilidad IMCP, Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, Ed.IMCP A.C., 10a.ed., 1995.

CUEVA Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, Ed.Porrúa, 14a.ed., 1996.

CUEVA Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Ed.Porrúa, 6a.ed., 1996.

ANZOLA Rojas, Sérvulo, Administración de Pequeñas Empresas, Ed. Mc Graw-Hill, 1993.

MÉNDEZ M. Silvestre, Dinámica social en las Organizaciones, Ed. Mc Graw-Hill, 3ra de. 1992.

REYES Ponce Agustín, Administración de Empresas Teoría y Práctica, Ed. LIMUSA, 1986.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Trillas, 33ava .ed., 1996.

Colección Fiscal Actualiza, Ed. Delma, 1996.

Código de Comercio y Leyes Complementarias, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 60a. ed. 1994.

Compendio de Leyes Mercantiles y Disposiciones Conexas, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., 1998.

Código Civil, Ediciones Delma, 4ta. ed. 1992.

Nueva Ley del Seguro Social, Disco Magnético, 1997.

HEMEROGRAFÍA:

Práctica Fiscal (Diversos volúmenes y años)

Prontuario de Actualización Fiscal (Diversos volúmenes y años)