

872708



UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACIÓN No. 8727-08

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA

**Propuesta para la implantación de un
plan de previsión social en la empresa
"Panadería Don Poly, S.A. de C.V.", en
Uruapan, Michoacán.**

Tesis

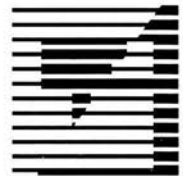
Que para obtener el título de:

Licenciada en Contaduría

Presenta:

KARLA SOLEDAD JUÁREZ GONZÁLEZ

Uruapan, Michoacán. JULIO de 2005.



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

m347180



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

ÍNDICE

<u>INTRODUCCIÓN</u>	IV
<u>CAPÍTULO I</u>	7
<u>CONCEPTOS GENERALES DE EMPRESA</u>	7
1.1 LA EMPRESA.....	7
1.2 CLASIFICACIÓN DE LA EMPRESA.....	8
1.2.1 POR SU TAMAÑO.....	8
1.2.2 ORIGEN.....	10
1.2.3 APORTACIÓN DE CAPITAL.....	11
1.2.4 SECTOR ECONÓMICO.....	12
1.2.5 POR SU PERSONALIDAD JURÍDICA.....	14
1.3 SOCIEDADES MERCANTILES.....	15
1.3.1 CLASIFICACIÓN DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES.....	15
1.3.1.1 ATENDIENDO A LA DOCTRINA JURÍDICA.....	16
1.3.1.2 A SU FORMA DE CONSTITUCIÓN.....	16
1.3.1.3 A LA RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS.....	17
1.3.1.4 A LA VARIABILIDAD DEL CAPITAL FJO.....	17
1.3.1.5 A SU NACIONALIDAD.....	18

1.3.1.6 AL NOMBRE DE LAS SOCIEDADES.....	18
1.3.1.7 AL NOMBRE QUE RECIBEN LOS INTEGRANTES.....	19
1.3.1.8 A LA LEY GENERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES.	19
<u>CAPITULO II</u>	22
<u>SUELDOS Y SALARIOS MARCO JURIDICO</u>	22
2.1 CONCEPTO DE SUELDO Y SALARIO.....	22
2.2 TIPOS DE SALARIO.....	23
2.2.1 SALARIO MÍNIMO.....	24
2.2.2 SALARIO DIARIO.....	24
2.2.3 SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.....	24
2.2.4 SALARIO FIJO.....	24
2.2.5 SALARIO VARIABLE.....	25
2.2.6 SALARIO MIXTO.....	25
2.2.7 SALARIOS TOPADOS.....	25
2.3 NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.....	25
2.4 INVESTIGACIÓN REGIONAL DE SALARIOS.....	27
2.5 ELABORACIÓN DE ESTRUCTURAS DE SUELDOS Y SALARIOS.....	27

2.6	PRESTACIONES LEGALES, CONTRACTUALES Y VOLUNTARIAS.	27
2.3.1	POR SU ORIGEN.....	27
2.3.2	POR SU FORMA	28
 <u>CAPITULO III</u>		35
<u>LA PREVISION SOCIAL</u>		35
3.1	LA PREVISIÓN SOCIAL EN MÉXICO.....	35
3.2	CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL.....	38
3.3	ELEMENTOS DE PREVISIÓN SOCIAL.....	39
3.4	CARACTERÍSTICAS DE LA PREVISIÓN SOCIAL.....	40
3.5	OBJETIVOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL.....	41
3.6	PLANES DE LA PREVISIÓN SOCIAL.....	41
3.7	MARCO LEGAL, DE LA PREVISIÓN SOCIAL.....	43
3.7.1	LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	43
3.7.2	LEY DEL IMSS.....	45
3.7.3	LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA.....	48
3.7.4	LEY DEL INFONAVIT.....	51
3.8	CONCLUSIÓN DEL MARCO TEÓRICO.....	53

<u>CAPITULO IV</u>	54
<u>CASO PRÁCTICO</u>	54
4.1 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA PANIFICADORA DON POLY. S.A. . .	54
4.2 ESTRUCTURA.....	56
4.3 PROBLEMATICA DE LA EMPRESA Y SUS NECESIDADES DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.	57
4.4 PROPUESTAS DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.....	58
<u>CONCLUSIÓN</u>	68
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	71

INTRODUCCIÓN

Actualmente para las empresas el otorgar prestaciones de previsión social es un elemento importante por que favorece las necesidades de vida de todos sus trabajadores. Por ello es de suma importancia el establecimiento de un plan de previsión social que apoyado por las reformas realizadas a la Ley del Seguro Social otorguen recursos suficientes para así poder garantizar el desarrollo necesario para la vida digna de los trabajadores.

Para el año 1917 en el artículo 123° de la Carta Magna se establecía por primera vez la prevision social en el que se mencionaban un conjunto de principios y normas que se hacían notar por la ayuda y el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores mexicanos, logrando así un mejoramiento día a día, en las prestaciones otorgadas al trabajador adicionales a su salario percibido.

La finalidad de esta investigación es la implantación de un plan de prevision social que otorgue a los empleados de una empresa pequeña denominada Panificadora Don Poly, S.A. la ayuda necesaria y suficiente para cubrir las necesidades básicas de sus trabajadores.

Los objetivos planteados para esta investigación son:

1. Diseñar un plan de previsión social para la empresa Panificadora Don Poly S.A. de C.V de acuerdo a las posibilidades de la empresa.
2. Se pretende que al desarrollar el plan de previsión social para la empresa Panificadora Don Poly se mejoren los ingresos del trabajador y no aumenten sus cargas impositivas, proponiendo pues de esta manera la motivación en su trabajo, mismo que aumentará para beneficio de la empresa.

La presente investigación está integrada por cuatro capítulos y finalizando con las conclusiones.

En el primer capítulo se habla de manera general de las empresas considerando los diferentes conceptos que manejan diversos autores, así como la clasificación y el concepto de sociedades mercantiles incluyendo también su clasificación.

En el segundo capítulo tenemos una breve investigación regional de salarios, el concepto de sueldo y salario, tipos de salario, normas protectoras del salario, su estructura, así como las prestaciones legales, contractuales y voluntarias basadas en su origen y forma.

El tercer capítulo comprende los antecedentes de la previsión social en México, el concepto de previsión social, elementos, características, planes y objetivos de la previsión así como el marco legal el cual estará fundamentado en las siguientes leyes:

- a) Ley Federal del Trabajo.
- b) Ley del Instituto mexicano del Seguro Social.
- c) Ley del impuesto sobre la renta.
- d) Ley del Infonavit

Y por último el cuarto capítulo en el cual se describe el caso práctico dando una breve reseña de los antecedentes de la empresa, estructura, así como la problemática de la empresa y su necesidad de un plan de previsión social, proponiendo mejoras que benefician a la empresa.

Como último punto de la investigación se da a conocer las conclusiones que son logradas gracias al resultado obtenido por el análisis de la empresa y sus trabajadores y como resultado de la hipótesis planteada al inicio de este trabajo.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES DE EMPRESA

Para poder realizar e implantar un Plan de Previsión Social en una empresa, es necesario antes conocer y entender, el concepto de Empresa para darnos cuenta que su clasificación es de varios tipos: De acuerdo con su Tamaño, Origen, Aportación al Capital y Sector Económico; también expondremos lo referente a una Sociedad Mercantil y su clasificación.

1.1 LA EMPRESA

Toda Sociedad tiene sus principales necesidades, mismas que tiene que satisfacer mediante la constitución de Empresas, por eso las evoluciones que han sufrido las sociedades han ido a la par con las Empresas, teniendo como principales factores de Cambio el continuo progreso de la humanidad, las variaciones económicas, sociales y tecnológicas que persisten a través del tiempo; es por eso que hay un estrecha relación entre Sociedad y Empresa.

De esta manera es conveniente tener presente que: "La Empresa es la unidad básica de Producción, representa un tipo de organización económica que se dedica a cualquiera de las actividades económicas fundamentales en alguna de las ramas productivas de los sectores económicos" (MÉNDEZ, 1993:272)

En realidad las empresas dependen cada vez más de factores sociales y políticos, señalando que la empresa es una organización social que debe adquirir sus recursos

a través del medio y que éstas a su vez representan un costo monetario y bien como hemos visto la empresa necesita de los recursos del medio ambiente, cabe mencionar que gracias a las grandes empresas con las que contamos en nuestro país se pueden dar un gran número de empleos, el nivel de precios mismos que ayudan a aumentar la productividad.

Con lo antes mencionado nos damos cuenta de que hay diversos puntos sobre la definición de *empresa* los cuales forman diferentes aspectos que intervienen para decir que en mi opinión, La empresa es la unión de un grupo de personas que se interrelacionan por un objetivo en común para lograrlo conjuntamente, obteniendo satisfacer necesidades por medio la creación de nuevos empleos mismos que ayuden a obtener una ganancia, para tener un mejor nivel de vida para una población.

1.2 CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS

Todas las empresas tienen un fin en común, pero sin olvidar que también ella cuenta con su amplia clasificación:

1.2.1 POR SU TAMAÑO: Entre éstos destacan, la magnitud de sus recursos económicos, capital y mano de obra, volumen de ventas anuales y área de operación de las empresas.

- ❖ **MICRO EMPRESA** Su nivel de personal es de 15 personas y realiza ventas anuales hasta de 80 millones de pesos, su organización es de tipo familiar, generalmente su organización es empírica, por lo regular el dueño es la persona que proporciona el Capital, su mercado que domina y abastece es pequeño ya sea en ocasiones local o cuando mucho regional, además, no cuenta con mucha tecnología, y para el pago de impuestos son considerados pequeños contribuyentes

- ❖ **PEQUEÑAS EMPRESAS** Cuenta con una gerencia independiente, por que los gerentes suelen ser los dueños, su Capital es aportado por una persona o por un grupo pequeño de personas que establecen una sociedad, su mercado es local o regional, aunque muchas veces llegan a producir para el mercado nacional, su número de trabajadores va desde los 16 hasta los 100 y con ventas anuales hasta de 1000 millones de pesos está en proceso de crecimiento, obtiene algunas ventajas fiscales pues las consideran pequeños contribuyentes dependiendo de sus ventas y utilidades.

- ❖ **MEDIANAS EMPRESAS** Son empresas que ocupan de 101 a 250 personas con ventas anuales de hasta 2000 millones de pesos, su tamaño es mediano en relación con otras empresas que operan el mismo ramo, los propios dueños dirigen la marcha de la empresa su administración es empírica, llegan a

producir para el mercado nacional y en algunas ocasiones para el mercado internacional, aspira llegar a ser una empresa grande.

- ❖ **GRANDES EMPRESAS** Es una empresa que ocupa más de 250 trabajadores y que tiene ventas mayores a los 2000 millones de pesos anuales, su Capital es aportado por varios socios que se organizan en sociedades, forman parte de grandes consorcios o cadenas, dominan el mercado con amplitud de manera Internacional, cuentan con grandes recursos de capital que les permite tener una alta tecnología en sus procesos productivos, lleva una administración científica, es decir, es manejada por profesionista egresados de universidad, además de contar con mayores facilidades para obtener fuentes y formas de financiamiento nacional como internacional. (MÉNDEZ, 1993:275)

1.2.2 POR SU ORIGEN:

- ❖ **EMPRESAS NACIONALES:** Estas empresas son las que se forman por iniciativa y por la aportación de Capitales, es decir, se forman por empresas que se dedican a la producción y distribución de bienes y servicios.
- ❖ **EMPRESAS EXTRANJERAS:** Son conocidas como las empresas que operan en el País, aunque sus Capitales no son aportados por los nacionales, sino por

extranjeros, generalmente su forma de inversión es de manera extranjera; es decir, la empresa matriz que se encuentra en un país que por lo general es desarrollado e industrializado desea expandir sus actividades a otros países con el objetivo de aumentar su ganancia.

- ❖ **EMPRESA MIXTA:** También llamadas multinacionales, son empresas que se forman con un Capital público de varios países y que se dedica a un giro o actividad que beneficie a todos los países participantes (Ibid:277)

1.2.3 POR SU APORTACIÓN DE CAPITAL:

- ❖ **EMPRESA PRIVADA:** Es la empresa donde los particulares aportan el capital con el fin de obtener ganancias, evalúan la competencia, los medios de productividad pertenecen a los empresarios capitalistas y se contratan obreros a los cuales se les paga un salario.
- ❖ **EMPRESA PÚBLICA:** Es la que se forma con la aportación de Capitales públicos o estatales con el objeto de cubrir actividades o áreas en las cuales los particulares no están interesados por que no se obtienen ganancias, sus características principales son: El estado invierte capital con el fin de satisfacer necesidades simplemente sociales, la mayoría de estas empresas no tiene competencia, por lo cual se forman importantes monopolios, estas empresas contratan obreros a quienes se les paga un salario.

- ❖ **EMPRESA MIXTAS:** Son las que se forman con la fusión de un Capital público y uno privado, con combinaciones de proporciones muy diferentes.

1.2.4 EN ATENCIÓN AL SECTOR ECONÓMICO:

- ❖ **SECTOR AGROPECUARIO:** Son empresas primarias que obtienen su producción en el lugar de origen. Este sector se clasifica en tres tipos de tierra:

- × **Tierra de cultivo:** Dedicadas al cultivo de granos, semillas y legumbres.
- × **Tierra ganadera:** Destinada a la siembra de pastizales y a la cria de ganado.
- × **Tierra forestal:** Destinada a la preservación de la naturaleza.

- ❖ **SECTOR INDUSTRIAL:** Son las empresas dedicadas a la transformación de bienes físicos, este sector tiene varias ramas que son:

1. **Industria extractiva:** Es limita su actividad a la extracción y explotación de los recursos naturales en su estado bruto, y se divide en:

- × **Recursos renovables:** Se refiere a la explotación de la vida biológica, agrícola y ganadera.
- × **Recursos no renovables:** Se refiere más que nada a la explotación del petróleo y la minería.

2. **Industria de transformación:** Tienen como actividad la transformación de materia prima, en un satisfactor, mediante un proceso determinado. Su objetivo principal es la explotación de los recursos naturales para su transformación y adaptación.

❖ **SECTOR COMERCIOS Y SERVICIOS:** Son empresas que realizan actividades relacionadas con el intercambio de bienes tangibles e intangibles y que no están siendo modificados en esencia. Se divide en:

1. **COMERCIO:**

- × **Detallistas:** Son los que venden productos en pequeñas cantidades al consumidor final.
- × **Mayoristas:** Son los que venden productos en grandes cantidades a intermediarios comerciales, ya sean detallistas o medio mayoristas.

2. **SERVICIOS:**

- × **Concesionadas por el estado:** se refiere a las empresas que necesitan de una autorización especial para poder laborar.
- × **No Concesionadas:** se refiere a las empresas privadas. (RODRÍGUEZ, 1999:82)

En la ciudad de Uruapan se cuenta actualmente con 5677 empresas de las cuales se constituyen de la siguiente manera:

GRÁFICO 1.1

ESTRUCTURA DE LAS EMPRESAS DE ACUERDO A SU ACTIVIDAD



Fuente: INEGI 1994

1.2.5 POR SU PERSONALIDAD JURIDICA:

1. **PERSONAS FÍSICAS:** Son las personas que se constituyen por una sola persona, en la cuál ésta es propietaria de todos los bienes y el capital de la misma. Las personas físicas adquieren la capacidad Jurídica para poder realizar actos que se adquieren con el nacimiento y se pierde con la muerte, las personas físicas para llevar acabo sus actividades deben de contar con la edad mínima de 18 años o en su caso por medio de un representante que reúna los requisitos señalados por la Ley.

2. **PERSONAS MORALES:** Es la unión de 2 o más personas físicas que constituyen una sociedad o asociaciones para lograr un fin en común teniendo en común derechos y obligaciones así como para los socios y para la misma entidad.

1.3 SOCIEDADES MERCANTILES

Se entiende por sociedades mercantiles la unión de varias personas permanente o transitoria, voluntaria u obligatoria de acuerdo con la Ley, las cuales hacen una aportación común, ya sea efectivo, especie, conocimientos o trabajo para alcanzar un fin común, el cual deberá ser lícito, obligándose mutuamente a darse cuenta de todas y cada una de las operaciones que realice la misma dentro de los ejercicios sociales.

Para que dicha sociedad se considere mercantil debe constituirse cumpliendo con todos y cada uno de los requisitos que establece la **Ley General De Sociedades Mercantiles**.

1.3.1 CLASIFICACIÓN DE SOCIEDADES MERCANTILES

Existen varios puntos de vista para clasificar las sociedades, y de acuerdo a Abraham Perdomo Moreno (1994:17) las clasificaremos como sigue:

1. ATENDIENDO A LA DOCTRINA JURÍDICA:

- a) SOCIEDADES PERSONALISTAS:** Aquellas en la cual el personal, patrimonio, objeto social y forma externa, son los elementos de la sociedad, el principal es el personal, pues los terceros que contratan con la sociedad, les interesa la personalidad, honradez, prestigio de los socios.
- b) SOCIEDADES CAPITALISTAS:** Aquellas en la cuál el principal elemento de la sociedad es el patrimonial ya que los terceros que contraten con la sociedad pondrán especial interés en el monto del capital.
- c) SOCIEDADES MIXTAS:** En estas tanto el personal como el patrimonio están en primer término, pasando al segundo término los demás elementos sociales.

2. ATENDIENDO A SU FORMA DE CONSTITUCIÓN:

- a) SOCIEDADES MERCANTILES REGULARES:** Aquellas que en el acto de constitución se han hecho constar en escritura pública e inscritas en el Registro Público De Comercio. Y ya que se cumplen todos los requisitos que marca la ley se consideran sociedades de DERECHO.
- b) SOCIEDADES MERCANTILES IRREGULARES O DE HECHO:** Son aquellas que en el acto de constitución no se haya hecho constar en

escritura pública, estas sociedades se han creado y funcionan sin cumplir todos los requisitos que marca la ley y por ello se consideran sociedades mercantiles de HECHO.

3. ATENDIENDO A LA RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS:

a) SOCIEDADES MERCANTILES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA:

En ellas los socios responden de las obligaciones hasta por el monto de sus aportaciones.

b) SOCIEDADES MERCANTILES DE RESPONSABILIDAD ILIMITADA:

Los socios responden por las obligaciones sociales hasta con su patrimonio personal.

c) SOCIEDADES MERCANTILES DE RESPONSABILIDAD MIXTA: En

estas uno o más socios responden por las obligaciones sociales LIMITADAMENTE y otros en forma ILIMITADA.

4. ATENDIENDO A LA VARIABILIDAD DEL CAPITAL SOCIAL:

a) SOCIEDADES DE CAPITAL FIJO: Aquellas en la cuál para aumentar o

disminuir el capital social se requiere cumplir con ciertos requisitos legales.

b) SOCIEDADES MERCANTILES DE CAPITAL VARIABLE: Son sociedades

en las que se puede aumentar o disminuir el capital social siempre que

no sobrepase el límite máximo y mínimo requerido por la Ley, ya que de lo contrario necesitara cumplir con los requisitos de las sociedades de capital fijo.

5. ATENDIENDO A SU NACIONALIDAD:

- a) **SOCIEDADES MEXICANAS:** Se constituyen de conformidad con la Ley General de Sociedades Mercantiles y establecen su domicilio dentro del territorio nacional.
- b) **SOCIEDADES MERCANTILES EXTRANJERAS:** Son sociedades constituidas en un determinado país, conforme a sus leyes y con domicilio legal en el mismo, en relación con los demás países.

6. ATENDIENDO AL NOMBRE DE LAS SOCIEDADES:

- a) **SOCIEDADES MERCANTILES CON RAZÓN SOCIAL:** Aquellas en las cuales su nombre se forma con el nombre personal de todos los socios; o con el nombre de uno o más socios seguidas de las palabras y Cia. ; o también con el nombre personal separada de la sociedad seguida de la palabra Sucesores.
- b) **SOCIEDADES MERCANTILES CON DENOMINACIÓN:** Sociedades en las cuál el nombre es impersonal y objetivo.

- c) **SOCIEDADES MERCANTILES CON RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN:** El nombre de la sociedad se forma con razón social o denominación dependiendo del acuerdo a que lleguen los socios.

7. ATENDIENDO AL NOMBRE QUE RECIBEN LOS INTEGRANTES

- a) **SOCIEDADES MERCANTILES CON SOCIOS:** Los integrantes reciben el nombre de socios.
- b) **SOCIEDADES MERCANTILES CON COOPERATIVISTAS:** En el caso de las sociedades cooperativas.
- c) **SOCIEDADES MERCANTILES CON ACCIONISTAS:** Las personas que la integran reciben el nombre de accionistas.

8. ATENDIENDO A LA LEY GENERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES.

- a) **SOCIEDAD EN NOMBRE COLECTIVO:** Es una sociedad mercantil personalista con razón y capital social representado por partes sociales nominativas, suscritas por socios que responden de las obligaciones de una manera subsidiaria, solidaria e ilimitada.
- b) **SOCIEDAD EN COMANDITA SIMPLE:** Es una sociedad mercantil personalista con razón social representado por partes sociales nominativas suscritas por uno o más socios comanditados que responden de las obligaciones sociales de una manera subsidiaria, solidaria e ilimitada y de

uno o más socios comanditarios que responden hasta por el monto de sus aportaciones.

- c) **SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES:** Es una sociedad mercantil en el cual tanto el elemento personal como patrimonial se encuentran en el mismo nivel de importancia.
- d) **SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA:** Es una sociedad mercantil personalista-capitalista con razón social o denominación, con capital fundacional representado por partes sociales nominativas no negociables, suscritas por socios que responden limitadamente, salvo aportaciones suplementarias o prestaciones accesorias
- e) **SOCIEDAD ANÓNIMA:** Es una sociedad mercantil capitalista con denominación y capital fundacional, representado por acciones nominativas suscritas por accionistas que responden hasta por el monto de su aportación.
- f) **SOCIEDAD COOPERATIVA:** Es una sociedad mercantil con denominación, de capital variable fundacional, representado por certificados de aportación nominativos, suscritas por cooperativistas que responden limitadamente, salvo responsabilidad suplementada, cuya actividad se desarrolla en su beneficio.

Como pudimos observar en términos generales, las empresas y sociedades pueden ser definidas y clasificadas de manera diferente, puesto que la mayoría de las

empresas persiguen fines lucrativos, mientras que las sociedades son de beneficencia o con fines no lucrativos dependiendo del criterio de cada persona.

A lo largo de éste capítulo pudimos ubicar a la Panificadora Don Poly, S. A de C.V como una empresa pequeña de acuerdo a la cantidad de trabajadores con los que cuenta, perteneciendo a una empresa de giro Industrial por la actividad que realiza; con lo antes mencionado podemos ir identificando los puntos importantes en el funcionamiento de la empresa mismo que nos ayudan a tener una mejor idea sobre lo importante que es el ubicar una empresa dentro de una clasificación.

CAPITULO II

SUELDOS Y SALARIOS MARCO JURÍDICO Y ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Para llevar a cabo la implantación de un Plan de previsión Social es necesario mencionar el concepto de sueldos y salarios para darnos cuenta de la diferencia que existe entre estas dos palabras utilizadas a menudo por los dueños de la empresa así como por los trabajadores; para después conocer y entender sus estructuras, prestaciones, todo esto con la finalidad de darnos cuenta que sus definiciones varían, pero que son de suma importancia para los que laboran en una empresa.

2.1 CONCEPTO DE SUELDO Y SALARIO.

Desde siempre el hombre ha trabajado para su propia supervivencia y la de su familia, realizando arduos trabajos tanto en actividades de caza, pesca, o siembra de cultivos, mismos que ayudaron al hombre a entender que para poder sobrevivir necesitaba trabajar para lograr su propio alimento por medio de su sudor y sus actividades continuas.

Con el paso del tiempo se sigue con la misma costumbre, el trabajador ha comprendido que para poder vivir día a día necesita ganar dinero, sólo que ahora por la actividad que realiza la persona o trabajador recibe de su patrón una cantidad en dinero o retribución económica, que se le denomina lo que ahora conocemos como:

SUELDO: Es la retribución que debe pagar un Jefe a su empleado por realizar un trabajo administrativo o de oficina.

La voz salario proviene del latín Salarius, derivado de la sal, por que era antigua costumbre dar a las trabajadoras domésticas en pago una cantidad fija de sal.

SALARIO: Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (LFT art 82)

Así mismo el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal de Trabajo.

2.2 TIPOS DE SALARIO.

Así como con el paso de los años el hombre a utilizado sus diferentes conocimientos y formas de trabajo para sobrevivir y ser retribuidas sus actividades con un sueldo o salario, así también se ha ido avanzando en los tipos de salarios o remuneraciones que el trabajador percibe dependiendo de su duración de jornada, de tipo de contrato o de cotización para el imss, a continuación se muestran ejemplos de los tipos de salarios utilizados para el pago de las actividades de un trabajador en una empresa:

2.2.1 Salario mínimo: Es la cantidad menor que recibe un trabajador en efectivo por los servicios prestados en una jornada de trabajo y debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, cultural, así como para proveer a la educación obligatoria de los hijos. El salario mínimo se fija por zonas económicas y los determinan las comisiones regionales con aprobación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

2.2.2 Salario diario: Este se integra por el número de horas trabajadas en la empresa y si el pago es semanal, quincenal o mensual se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente.

2.2.3 Salario Base de Cotización: Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su servicio, considerando que éste salario es utilizado para efectos de la Ley del Seguro Social.

2.2.4 Salario Fijo: Este salario es el que el trabajador percibirá de manera fija y no tendrá modificaciones algunas.

2.2.5 Salario Variable: Es la retribución que el trabajador percibe además de los elementos fijos, es decir, que perciba regularmente otras retribuciones periódicas y se sumaran los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirá entre el número de días de salario devengado en ese periodo.

2.2.6 Salario Mixto: Este salario es el que se integra con elementos fijos y variables por tal motivo se considera de carácter mixto, por lo que para efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de la Ley

2.2.7 Salarios Topados: Es la manera en que se le llama a los conceptos que existen y que son utilizados para efectos de la cotización o pago de las retribuciones de un trabajador ya sea para el Seguro Social o para el Infonavit.

2.3 NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO:

Las normas protectoras se establecieron para evitar el abuso de patrones, la explotación a la que se sometía a los trabajadores, para evitar la ignorancia, miseria,

la necesidad de conservar un trabajador, que fue objeto de violación permanente son:

- *Libre disposición del salario:* La ley federal del Trabajo en su artículo 98 menciona: "Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios, cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho, será nula".
- *Formas de Salario:* El pago del salario será en moneda de curso legal, no haciéndolo en mercancías, vales, fichas o con alguna otra moneda.
- *Irrenunciable:* Esto significa que el trabajador no puede renunciar a percibir un salario, por el cual realizó una jornada.
- *Compensación:* La extinción de una deuda con otra, entre personas que se deban mutuamente, cuando el trabajador le deba más al patrón, éste no puede descontarle de su sueldo.
- *Multas:* Esta prohibido la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea la causa o motivo.
- *Preferencia:* El salario debe ser preferente a cualquier otro crédito.

2.4 INVESTIGACIÓN REGIONAL DE SALARIOS.

La necesidad de tener una imagen general de los problemas y situaciones que guarda una empresa en el mercado regional, en cuanto a la remuneración de sus empleados, nos hace tomar en cuenta los salarios.

Una de las principales ventajas de esto es evitar la rotación de personal puesto que la remuneración que den en la empresa, estará de acuerdo con los mercados regionales.

2.5 ELABORACIÓN DE ESTRUCTURAS DE SUELDOS Y SALARIOS.

La etapa de sueldos y salarios debe de proporcionar a la empresa un sistema que permita mantener un control permanente, sobre la remuneración del personal previendo los cambios e incluso la evolución económica del mismo, conforme a sus méritos en el desempeño de las actividades a su cargo.

2.6 PRESTACIONES LEGALES, CONTRACTUALES Y VOLUNTARIAS:

Las prestaciones de previsión social para su estudio las encontramos en dos partes que son:

2.6.1 Por su origen:

1. Legales,
2. Contractuales, y
3. Voluntarias o Convenios.

2.6.2 Por su forma:

1. En especie, y
2. En Dinero.

✓ Las prestaciones legales son aquellas que son obligatorias para el patrón otorgar a los trabajadores, y son las siguientes:

VACACIONES: Todos los trabajadores que tengan mas de un año de servicios, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser menor a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios (LFT:art.76)

PRIMA VACACIONAL Y DOMINICAL: Todos los trabajadores tendrán derecho a un 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones. Los trabajadores que presten sus servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

DÍAS DE DESCANSO: Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos con goce de salario integro (LFT, 1994,25)

Son días de descanso obligatorio:

1. El 1ro. de enero;
2. El 5 de febrero;
3. El 21 de marzo;
4. El 1ro. de mayo;
5. El 16 de septiembre;
6. El 20 de noviembre;
7. El 1ro. de diciembre de cada 6 años; y
8. El 25 de diciembre.

INFONAVIT: Toda empresa agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Y para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de Vivienda el 5 % sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES (PTU): Los trabajadores deberán participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Dicho porcentaje deberá ser fijado por la Comisión la que deberá de proporcionar los cálculos sobre la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aún cuando esté en trámite cualquier objeción de los trabajadores.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD: Los trabajadores de planta tienen derecho en cada empresa o establecimiento al que presten sus servicios a que les determinen su antigüedad. Así mismo, tendrán derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

1. Consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicios prestados,
2. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo inmediatamente de la justificación o injustificación del despido.(LFT,1994,26)

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO: Todos los trabajadores tienen el derecho a que su patrón les proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que les permita elevar a un nivel mejor de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del trabajo y previsión social. Los cursos

y programas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere el art. 153-A de la Ley Federal del Trabajo deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; a menos que, el patrón y el trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera.

La capacitación o adiestramiento deberán tener como objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle tecnología nueva. También tiene por objeto preparar al trabajador para ocupar un vacante o puesto de nueva creación, para prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y en general para mejorar las aptitudes del trabajador. (LFT,1994,57)

HORAS EXTRAS: El trabajador podrá prolongarse en la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de 3 horas diarias ni de 3 veces a la semana. Las horas extraordinarias se pagarán con un cierto por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.(LFT,1994,24)

- ✓ Las prestaciones contractuales son aquellas en las cuales el patrón no está obligado a proporcionar dichas prestaciones, pero que se pactan con los sindicatos que deberán tener determinadas prestaciones, un ejemplo de ellas son las siguientes:

AYUDA PARA TRANSPORTE: Incluye todos los gastos e inversiones realizadas para proporcionar a los trabajadores un transporte cómodo y seguro de sus hogares a su fuente de trabajo.

Se puede otorgar mediante una inversión o alquiler de un camión para el transporte del personal, estableciendo rutas estratégicas para proporcionar este servicio a todos los trabajadores; o bien otorgar una cantidad en proporción del salario, para que el trabajador sufrague esos gastos.

AYUDA PARA RENTA DE CASAS: Se podrá otorgar a trabajadores que no cuenten con casa propia, una cantidad mensual en proporción a sus salarios y estableciendo un límite máximo a esta prestación, y los trabajadores podrán comprobar con los recibos de arrendamiento que les proporcionen los arrendadores.

Cabe mencionar que en el caso de esta prestación, las autoridades fiscales, algunas veces, no la han considerado como previsión social, sin embargo, en resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación sí se ha tipificado como tal.

- ✓ Las prestaciones voluntarias son aquellas que el patrón está dispuesto a otorgar a los trabajadores, sin que éstas sean obligatorias, un ejemplo de estas prestaciones son las siguientes:

DESPENSAS FAMILIARES: Se consideran los gastos efectuados para proporcionar a los trabajadores, la dotación de despensas de productos de primera necesidad. Esta prestación últimamente ha tenido problemas, por la interpretación de las autoridades fiscales, que en algunos casos ha expresado que si la prestación es mediante vales de despensa, que son canjeables en tiendas de autoservicio, no necesariamente es de artículos de primera necesidad, adicionalmente se ha expresado que en algunas ocasiones los vales de despensa, pueden ser vendidos por los trabajadores. Por esto sería recomendable que este tipo de prestaciones se otorgara mediante vales que dijeran que tipo de despensa se está otorgando y que solamente pueda ser canjeada por dicha despensa.

AYUDA POR NACIMIENTOS: Consiste esta ayuda en proporcionar al trabajador, una ayuda económica, o en bienes por cada nacimiento de sus hijos.

SEGURO DE VIDA: Se refiere este apartado a los gastos efectuados para proporcionar a los trabajadores un seguro de vida. Esta prestación se podrá otorgar únicamente al trabajador. Tiene como objetivo, proteger el bienestar económico de los familiares del trabajador, en caso de fallecimiento del mismo.

FONDO DE AHORRO: Las aportaciones deben ser por cantidades iguales en forma semanal o mensual del trabajador y del patrón. En los siguientes casos se considera que el fondo de ahorro si se integraría al salario:

- a) Cuando sólo aporte el patrón.
- b) Cuando lo trabajadores aportan menos que el patrón, considerándose estas aportaciones en periodos semanales, quincenales o mensuales.

✓ Las prestaciones en especie, se refieren a que si el trabajador sufre algún riesgo de trabajo, el patrón puede proporcionarle las siguientes prestaciones:

- a) Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- b) Servicio de hospitalización; y
- c) Aparato de prótesis y ortopedia.

Estas prestaciones no son muy común que las aporte el patrón, ya que éstas son cubiertas por el IMSS.

✓ Las prestaciones en dinero son aquellas que recibe el trabajador en efectivo, ya sea para reembolso de ayuda para transporte, o reembolso para proporcionar educación básica a él y su familia, etc.

CAPITULO III

LA PREVISIÓN SOCIAL

A lo largo de los dos capítulos anteriores se ha dado una introducción de lo que es la empresa y la importancia de contar con un plan de Previsión Social, pero en éste capítulo se analiza sus antecedentes así como de sus amplias y diversas definiciones y de todo lo que conlleva e integra un Plan de Previsión Social.

3.1 LA PREVISIÓN SOCIAL EN MÉXICO

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

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

El programa del partido liberal del año 1906, cuna política de la revolución de 1910, se inicia en la Cd. de San Luis Potosí, al constituirse como el Circulo liberal Ponciano Arriaga, se firmó un documento que contenía lo siguiente: el

documento político más importante de aquella época, que abarcó toda la problemática social, económica, política y jurídica de la nación en los años finales del Porfiriato.

La previsión social no existió entre nosotros antes de la revolución Constitucionalista de 1913. Nació en los campos de batalla de Jalisco, Veracruz, Chiapas y Yucatán. Por eso es que nuestra legislación social surgió a la historia como derecho constitucional, como la nueva decisión jurídica fundamental de un pueblo en lucha por un mínimo de justicia social.

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

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

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

- Se crea el Instituto Mexicana del Seguro Social, como organizador y coordinador de la seguridad social.
- Se establece un régimen tripartito, constituida por los sectores patronales, obrero y Gobierno federal.
- El seguro Social, es un medio de previsión de riesgos por situaciones que se producirán con el transcurso del tiempo.

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

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

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

3.2 CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL.

“Se entiende por previsión social, generalmente al conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, dentro o fuera del trabajo”(BECERRIL, 1995,23)

Además “Previsión Social es el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a asegurar la existencia de los asalariados que deben percibir un sueldo o salario que les permita afrontar sus necesidades fundamentales y a las de sus familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad”. (BECERRIL, 1995,23)

Y por último “La previsión social se entiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que devengue un buen trabajo, cuida la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacita para el trabajo” (BECERRIL, 1995, 22)

3.3 ELEMENTOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

Es importante señalar que dentro de la Previsión Social hay elementos básicos para que éste se integre y a continuación se presentan:

- **La empresa u Entidad Económica** - Ésta se define como una unidad en la que se realizan actividades de producción, distribución y comercialización de los bienes y servicios utilizados para cubrir necesidades básicas de una sociedad.

- **Personal**- Es el conjunto de personas que prestan un servicio personal subordinado a una determinada corporación o empresa. Éste es denominado como el beneficiario de las prestaciones que se otorgan con la finalidad de ayudarlo a elevar su nivel de vida de él así como de su familia.

- **Prestaciones de previsión social**- Estas prestaciones son las aportaciones en dinero o especie que se le otorgan al trabajador por prestar un servicio personal subordinado.

- **El Gobierno.**- Este organismo es el que va a regular el otorgamiento de las prestaciones que proporciona la empresa al trabajador para verificar si están de acuerdo a las leyes fiscales y laborales.

3.4 CARACTERISTICAS DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

Es importante saber que la previsión social también cuenta con características importantes que destacan como factor importante para llevar a cabo éste Plan de previsión social; y a continuación se presentan:

- Son gratificaciones que se otorgan al trabajador de una forma adicional a su salario.
- Educan al hombre para que sea un buen trabajador.
- Buscan el desarrollo del individuo satisfaciendo sus necesidades.
- Cuida la integridad y salud a lo largo de su vida profesional mediante la capacitación y el adiestramiento.
- Proporcionan seguridad al individuo en caso de que se presentara algún accidente, muerte o incapacidad.
- Le reconoce en la adversidad cuando los años o un infortunio la incapacitan para el trabajo.

3.5 OBJETIVOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

La previsión social cuenta con los siguientes objetivos:

- Consiste en la búsqueda de un ingreso, el que permita al trabajador y su familia una existencia decorosa y que disfrute un status aceptable dentro de la sociedad.
- La ampliación de un régimen de seguros que abarque el mayor número de contingencias posibles.
- Otorgamiento de recursos económicos cuando sobrevenga la desocupación o el desempleo, la incapacidad o ancianidad.
- Proporcionan el acceso a actividades culturales, recreativas y deportivas.
- Garantizan una vejez digna.

3.6 PLANES DE LA PREVISION SOCIAL.

Es importante tomar en cuenta algunas características que intervienen en los planes de la Previsión Social, por esto a continuación se plasman las siguientes:

- Buscan el desarrollo y satisfacción de las necesidades básicas, presentes y futuras del trabajador.
- Otorgan al trabajador gratificaciones o retribuciones adicionales a su salario de tal manera que le sean de gran ayuda.

- Se le otorga protección y seguridad al trabajador en caso de presentar algún problema dentro de su área de trabajo o fuera de éste.
- Ofrece al trabajador todas aquellas prestaciones que por derecho le corresponden.
- Busca Incrementar utilidades así como la reducción de gastos por ineficiencias.

Los conceptos incluidos en planes de previsión social más comúnmente son:

Invalidez.

Fondos de Ahorro.

Subsidios por incapacidad.

Fallecimiento.

Jubilaciones.

Guarderías Infantiles.

Ayuda para transporte.

Despensas.

Bonos de Productividad.

Servicios Médicos.

Habitación.

Alimentación.

Premios de Puntualidad.

Premios de Asistencia

Todas aquellas prestaciones adicionales a la Ley Federal de Trabajo.

3.7 MARCO LEGAL DE LA PREVISION SOCIAL.

Es importante saber que todo lo que engloba el concepto de Previsión Social se encuentra debidamente fundamentado por las principales leyes que rigen nuestro país, de tal manera que sea de gran ayuda para la protección misma de la Previsión.

A) LEY FEDERAL DE TRABAJO: <

Esta ley la cual se desprende en su gran mayoría del la Constitución Política en el artículo 123^o en la que se dan a conocer las principales normas y reglas que rigen la relación laboral entre Patrón y Trabajador para lograr la máxima satisfacción para las dos partes.

Un elemento muy importante en el desarrollo de una relación laboral es la gratificación que se le otorga al trabajador por sus servicios, la Ley Federal lo define de la siguiente forma:

- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (Art. 82 LFT)

- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. (Art. 83 LFT)
- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (Art. 84 LFT)

Una prestación fundamental para cada trabajador es el otorgamiento de un día de descanso al cubrir 6 días de trabajo.

“Dice que por cada 6 días de trabajo el trabajador podrá disfrutar de un día de descanso y con goce de salario íntegro y si por alguna razón el trabajador no cubre sus 6 días de trabajo tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional al día de su descanso”. (Art. 69 LFT)

“Se procurará que el día de descanso para el trabajador sea el día domingo y los trabajadores que presten sus servicios ese día tendrán derecho a una prima adicional del 25% por lo menos sobre su salario”. (Art. 71 LFT)

“Los trabajadores que presten servicios en sus días de descanso el patrón pagará al trabajador independiente de su salario un salario doble por el servicio prestado”. (Art. 73 LFT)

Además de la prestación antes señalada el patrón otorgarle a sus trabajadores un periodo de vacaciones el cual será remunerado para el trabajador con un porcentaje no inferior al 25% sobre el salario que le corresponda durante el periodo de las vacaciones que se cubrirá por concepto de prima vacacional.

“Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que no podrá ser inferior a 6 días laborables” (Art. 76 LFT)

B) LEY DEL SEGURO SOCIAL:

A lo largo de muchos años la Ley del Seguro Social ha sufrido modificaciones, mismas que han ayudado para el surgimiento de cambios para leyes apegadas a la Ley del Seguro Social siendo así una de las Leyes con mayor otorgamiento de prestaciones para los trabajadores y su familia, teniendo como principal objetivo lo que a continuación se describe:

“El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, 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". (Art. 2 L.S.S)

"El seguro social es el instrumento básico de la seguridad social, estableciendo como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos". (Art. 4 L.S.S)

Después de lo antes señalado es importante señalar que la seguridad social está a cargo de entidades públicas, federales o locales y se denominara Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el seguro social comprende dos tipos de régimen:

I.- RÉGIMEN OBLIGATORIO

II - RÉGIMEN VOLUNTARIO

En el presente trabajo se comenta el régimen obligatorio por ser uno de los más importantes y por contener las características básicas para ser tomadas por los patrones así como para los beneficios de sus propios empleados.

El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- 1.- Riesgos de trabajo.
- 2.- Enfermedad y maternidad.
- 3.- Invalidez y vida.
- 4.- Retiro, Cesantía y Vejez.

5 - Guarderías y prestaciones sociales

Las cuotas del Seguro Social se determinan en base al Salario Diario Integrado, que la misma Ley señala, son excluidos y no son integrantes del salario base de cotización los cuales se pueden tomar en cuenta dentro de los planes de previsión, y son los siguientes:

- I. Los instrumentos de trabajo 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 podrá retirarlo más de 2 veces al año, integrará salario.
- III. Las aportaciones adicionales del patrón a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía y vejez
- IV. Aportaciones al INFONAVIT y PTU.
- V. La alimentación y habitación cuando se les otorgue en forma onerosa a los trabajadores, es decir, que se les cobre como mínimo el 20% del SMG del D.F.
- VI. Las despensas en especie o dinero siempre y cuando no rebase el 40% del SMG del D.F.
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre y cuando no rebase del 10% del salario base de cotización.

VIII. Fondo para plan de pensiones:

IX. El tiempo extra dentro de los márgenes señalados por la Ley.

Estos conceptos señalados se encuentran en el Capítulo II, Art. 27 de La Ley del Seguro Social

C) LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA:

En la Ley de ISR también se encuentran enmarcados los distintos artículos que destacan los lineamientos a seguir en cuanto al concepto de Previsión Social se refiere:

Como primer punto señalaremos lo que hace mención el artículo 8° de la LISR último párrafo y dice: Para los efectos de esta Ley, se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

El artículo 109 Último párrafo menciona que no será aplicable el impuesto sobre la renta tratándose de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo a la Ley, contratos colectivos de trabajo, contratos

de ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con la leyes o contratos de trabajo, seguros de gastos médicos, seguros de vida, fondos de ahorro, siempre que se reúnan los requisitos del artículo 31 fracción XII, aún cuando quien otorgue las prestaciones de previsión social no sea contribuyente del impuesto establecido en esta Ley.

El Art. 31 fracción XII Cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores para poder ser deducibles tendrán que ir destinadas a Jubilaciones, Fallecimientos, Invalidez, Servicios Médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para trabajadores e hijos, actividades culturales y deportivas, fondos de ahorro y guarderías infantiles.

De acuerdo con el artículo anterior, el artículo 19 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta menciona los requisitos que deben contener los gastos de previsión social:

- I. Que se otorguen en forma general.
- II. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases.
- III. Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores.

En la nueva modificación al Reglamento del ISR en el artículo 41 se menciona que para los efectos del sexto párrafo de la fracción XII del artículo 31 los contribuyentes podrán deducir los pagos de primas de seguro de gastos médicos que efectúen, cuando los beneficios de dichos seguros además de otorgarse a sus trabajadores, se otorguen en beneficio del esposo o esposa, según sea el caso, de la persona con quien viva el concubinato o de los ascendientes o descendientes en línea recta de los trabajadores.

Para el artículo 42 correspondiente también al artículo antes mencionado se señala que las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro serán deducibles cuando se ajusten a los plazos o requisitos que a continuación se señalan:

- I. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trate, únicamente al término de la relación de trabajo una vez al año.
- II. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes.
- III. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tenga como garantía las aportaciones del fondo, siempre y cuando no exceda del monto que el trabajador tenga en el fondo y sean otorgados una vez al año, cuando se otorguen más de uno al año las aportaciones serán deducibles, sólo que el último préstamo al trabajador se haya pagado en

su totalidad y haya transcurrido mínimo 6 meses desde haber sido cubierto la totalidad del préstamo.

En cuanto al artículo 43 referente al 31 fracción XII se hace mención de que los gastos que se hagan por concepto de previsión social deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Que se efectúen en territorio nacional
- II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente en su caso el cónyuge o persona con quien viva, incluso ante parentesco civil así como menores de edad que vivan en el mismo domicilio.

D) LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

La ley del INFONAVIT estará en total vinculación al tomar en cuenta como base la Ley del Seguro Social en el artículo 27 correspondiente a la integración del salario del salario base de cotización.

El Instituto tiene por objeto:

- I. Administrar los recursos del fondo nacional de Vivienda.
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener un crédito barato y suficiente para:
 - a) Adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.

- b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de su vivienda.
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.
- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.
- IV. Lo demás refiriéndose al artículo 123 Constitucional fracción XII del apartado A.

Los objetivos antes mencionados se encuentran en el artículo 3º de la Ley del INFONAVIT.

La participación de la Ley del Infonavit en el desempeño de las actividades de los trabajadores de una empresa se considera de suma importancia ya que existe una estrecha vinculación con la Ley del Seguro Social por lo tanto son capaces de otorgar prestaciones al trabajador en ayuda para su desarrollo familiar, por lo tanto al Infonavit se considera un Organismo facultado para otorgar todas las prestaciones permitidas por la Ley para la adquisición de una vivienda digna en donde el trabajador pueda tener su propio espacio en el cuál tenga un convivio estrecho con su familia al término de su jornada de trabajo; de tal manera que el trabajador utilice al Infonavit como fuente principal para obtener los recursos necesarios para tener su casa o en determinado caso hacerle reparaciones a la casa con la que ya cuenta.

Por lo antes mencionado en México los trabajadores cuentan con un gran apoyo como lo es el Infonavit que busca que ellos se sientan satisfechos al realizar sus actividades para que posteriormente puedan contar con una casa o habitación que por derecho le corresponde a cada trabajador en retribución a las actividades por la jornada que realiza a una empresa.

3.8 CONCLUSION DEL MARCO TEORICO.

Como modo de referencia de todos los capítulos anteriores mencionados hemos hablado de la gran ventaja que se obtiene al implantar el plan de previsión social en una empresa , en el primer capítulo de este documento hicimos referencia a todo lo que conlleva una empresa con sus conceptos generales así como su clasificación, en el capítulo dos abarcamos sueldos y salarios marco jurídico de la empresa así como los diferentes tipos de salarios que existen haciendo referencia a cada uno de ellos, en el capítulo tercero hablamos de la previsión social siendo el principal objetivo de nuestro trabajo, dando en éste sus principales antecedentes en México, el concepto, sus características entre otros, por supuesto no olvidando el marco legal que le corresponde.

CAPITULO IV

CASO PRÁCTICO

Con el paso de los años hemos visto como la Industria Panificadora en México ha prosperado de manera notable, logrando obtener resultados maravillosos desde la llegada de los españoles mismos que utilizaron la harina como principal recurso para la elaboración de su pan, siendo éste un factor primordial en la alimentación de los españoles y también en nuestra alimentación en la actualidad, tomando en cuenta que ha sido y será un punto a favor en la alimentación de todo ser humano y que ha dejado huella en todos los mexicanos para siempre. En éste capítulo mostraremos un panorama de los antecedentes de la empresa Panificadora Don Poly, S.A. de C.V., veremos su estructura, también analizaremos sus principales problemas de la empresa y sus necesidades de un plan, así como la propuesta de mejoras por medio del Plan de Previsión Social.

4.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Fue en los años treinta cuando en el antiguo pueblo de San Juan de Las Colchas la señora Irene Murguía de Chávez inició su empresa, pensando en ayudar a su familia y lograr un mejor nivel de vida para todos, comenzó a elaborar pan para el consumo de su familia y decidió elaborar unas piezas extras para venderlas al

pueblo. Con el paso de los días este producto empezó a tomar fuerza entre la población debido al sabor y calidad con la que contaba el pan.

Ya para el año de 1944 tuvieron que abandonar su natal pueblo debido a la erupción del volcán Parícutin, de esta manera la familia Chávez Murguía llegó a la ciudad de Uruapan con la esperanza de empezar una vida nueva, intentando probar con la misma actividad que realizaban en aquel pueblito, decidieron vender pan, llamándole a su pequeño negocio "Panadería Irene", iniciando con un pequeño horno dentro de su casa mismo que les sería de gran importancia para la elaboración de su producto, así pues su esposo el señor Apolinar Chávez Murguía, mejor conocido como Don Poly, decidió integrarse a este proyecto en el cual con el paso del tiempo fue adquiriendo experiencia y mejorando día con día la calidad de su producto.

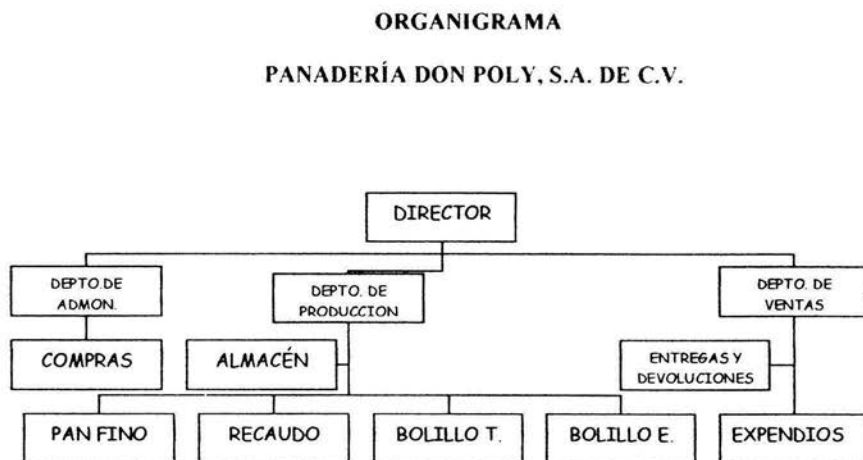
Fue entonces hasta el año de 1965 cuando se inauguró lo que hoy conocemos como Panadería Don Poly, con domicilio actual de Calzada Benito Juárez No. 111 Esq. Yucatán en la Colonia Ramón Fariás de esta ciudad, teniendo primeramente como empleados sólo a los miembros de la familia, su pequeño horno y contando como principales consumidores de su producto sólo su colonia. En 1998 la empresa decidió contratar más personal que se encargara de la elaboración de su producto debido a que sus ventas aumentaban día a día y fue así en este mismo año cuando la Panadería Don Poly se constituyó como una Sociedad Anónima, logrando constituirse lo que ahora conocemos como Panadería Don Poly, S.A. de C.V.

FUENTE: Panadería Don Poly, S.A. de C.V.

4.2 ESTRUCTURA

En la actualidad la Panadería cuenta con 29 empleados de base y abastece el 70% de la población, además de contar con 6 expendios en Uruapan y con rutas de reparto en vehículo que logran abastecer a cada expendio. Por lo antes mencionado ubicaremos a la Panadería dentro de la clasificación de Méndez Morales como una pequeña empresa, con origen nacional, con un sector económico, industrial y constituido como Sociedad Anónima de acuerdo a la Ley de Sociedades Mercantiles.

La ubicación de los puestos dentro de la empresa están establecidos de la siguiente manera:



FUENTE: Panadería Don Poly, SA de CV

4.3 PROBLEMATICA DE LA EMPRESA Y SUS NECESIDADES DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL

En este momento la empresa cuenta con personal de confianza como el Director, Jefes de Departamentos, Secretarias y el Contador que se encuentra de manera externa, etc. y con los vendedores, maestros panaderos y ayudantes, todos sus trabajadores son fijos, ya que el desarrollo de las mismas actividades no permite la rotación continua de personal, además de que todos los trabajadores cuentan con su horario establecido de trabajo con sus 8 y 7 horas respectivamente por día.

La empresa a este personal le otorga las prestaciones mínimas de Ley, pero debido a la considerable situación en la que se encuentra el país y en este caso repercutiendo en la empresa, ya que ha estado reportando un porcentaje menor en el cálculo de utilidades, aunque no es una proporción significativa, por que gracias a la calidad de sus productos se ha logrado posicionar en el mercado y ahora pues esta es la razón por la cual se da la idea de la implantación de un plan de previsión social de esta empresa.

Debido a lo antes mencionado la empresa ha considerado la necesidad de otorgarles un aumento a los trabajadores que les será de gran ayuda a todos sus empleados sin dañar la situación económica propia, que además de ayudar a la empresa a que sus otorgaciones sean deducibles y ayuden a los trabajadores a

mejorar su nivel de vida que apoyados por la empresa se logre un ambiente satisfactorio para ambas partes y que se vea reflejado en dar un mejor apoyo y servicio de los trabajadores a la empresa.

4.4 PROPUESTA DE MEJORAS CON EL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.

Como resultado de la presente investigación se realizó una evaluación de la empresa Panificadora Don Poly, S.A. de C.V, en la cuál veía la posibilidad de la implantación de un Plan de Previsión Social a utilizarse como medio de apoyo para los trabajadores y ayuda a mejoras de manera cuantificable los recursos financieros de la empresa, de tal manera que tanto sus empleados como la misma empresa obtuviera beneficios a corto plazo.

Para lograr un buen Plan de Previsión Social fue necesario realizar una evaluación de la situación económica de la empresa y considerar la capacidad para otorgar prestaciones adicionales a las señaladas por la Ley, una vez analizados los puntos anteriores se diseño un plan de prestaciones adecuado a las posibilidades de la empresa y necesidades de sus trabajadores.

Mi propuesta del Plan de Previsión Social para la pequeña empresa Panificadora Don Poly, S. A. DE C.V. es adecuándose a la situación económica de la empresa y ofreciendo un beneficio para ella; especificando su contenido del Plan como a continuación se describe:

PANADERIA DON POLY, S.A DE C.V
CÁLCULO DE ISR SIN PREVISIÓN SOCIAL, CON PROPORCIÓN DE 0.96
PERIODO CORRESPONDIENTE AL 1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2003.

TABLA POR CATEGORIA

CAT	TRABAJADOR	SAL DIARIO	SUELDO ANUAL	AGUINALDO	PRIMA VAC	PRIMA DOM	COMISIONES	TOTAL	AGUINALDO	PRIMA VAC	PRIMA DOM	BASE	ISR O
								REMUNER	EXCENTO	EXCENTA	EXCENTA	ORRIVABLE	CAS
1	DIRECTOR	428.57	158,428.57	8,428.57	857.14	--	--	163,714.28	1,209.00	804.50	0.00	161,900.78	19,224.19
1	JEFE DE D	289.71	104,289.71	4,289.71	571.42	--	--	109,142.86	1,209.00	571.42	0.00	107,362.43	7,922.52
1	SECRETAR	50.00	18,250.00	750.00	100.00	--	--	19,100.00	750.00	100.00	0.00	18,250.00	3,533.91
1	VENDEDOR	84.00	23,960.00	960.00	96.00	832.00	8,056.40	31,303.40	960.00	96.00	832.00	29,415.40	2,630.88
1	M PANAD	114.81	41,905.85	1,722.15	172.22	1,492.53	3,258.48	46,529.03	1,209.00	172.22	1,492.53	45,855.28	1,782.40
1	AYUDANTE	50.00	18,250.00	750.00	75.00	650.00	2,803.12	22,328.12	750.00	75.00	650.00	20,853.12	3,369.52
	TOTAL	963.10	382,479.94	14,898.44	1,871.78	2,874.53	11,905.00	394,117.7	8,087.00	1,619.14	2,874.53	383,437.01	15,524.40

TABLA POR NO. DE TRABAJADORES

NO DE	TRAB	TRABAJADOR	SAL DIARIO	SUELDO ANUAL	AGUINALDO	PRIMA VAC	PRIMA DOM	COMISIONES	TOTAL	AGUINALDO	PRIMA VAC	PRIMA DOM	BASE	ISR O
									REMUNER	EXCENTO	EXCENTA	EXCENTA	ORRIVABLE	CAS
1		DIRECTOR	428.57	158,428.57	8,428.57	857.14	--	--	163,714.28	1,209.00	804.50	0.00	161,900.78	19,224.19
1		JEFE DE D	289.71	104,289.71	4,289.71	571.42	--	--	109,142.86	1,209.00	571.42	0.00	107,362.43	7,922.52
6		SECRETAR	50.00	81,250.00	3,750.00	500.00	--	--	85,500.00	3,750.00	500.00	0.00	81,250.00	5,144.12
3		VENDEDOR	84.00	70,980.00	2,880.00	288.00	2,488.00	18,188.20	83,810.20	2,880.00	288.00	2,488.00	80,248.20	4,738.91
1		M PANAD	114.81	41,905.85	1,722.15	172.22	1,492.53	3,258.48	46,529.03	1,209.00	172.22	1,492.53	45,855.28	1,782.40
18		AYUDANTE	50.00	328,500.00	13,500.00	1,350.00	11,700.00	48,808.18	401,908.18	13,500.00	1,350.00	11,700.00	378,308.18	72,184.32
28		TOTAL	963.10	792,449.94	14,898.44	3,738.78	15,889.53	58,258.94	912,702.5	21,757.00	3,496.14	15,889.53	889,770.85	107,471.96

PANADERIA DON POLY, S.A DE C.V
CÁLCULO DE ISR CON PREVISIÓN SOCIAL, CON PROPORCIÓN DE 0.96
PERIODO CORRESPONDIENTE DEL 1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2003

TABLA POR CATEGORIA

CAT	TRABAJADOR	SAL DIARIO	SUELDO ANUAL	AGUINALDO	PRIMA VAC	PRIMA DOM	COMISIONES	PREVISIÓN SOCIAL			TOTAL	AGUINALDO EXCENTO	PRIMA VAC EXCENTA	PRIMA DOM EXCENTA	BASE GRAVABLE	ISR O CAS
								DESPENSA	ASISTENCIA	PUNTUALIDAD						
								1%	10%	10%						
1	DIRECTOR	428.57	156,428.57	6,428.57	667.14	-	-	6,360.00	15,842.86	15,842.86	201,360.00	1,208.00	604.50	0.00	196,548.50	27,075.58
1	JEFE DE D	285.71	104,285.71	4,285.71	571.42	-	-	6,360.00	10,428.57	10,428.57	138,358.86	1,208.00	571.42	0.00	134,578.57	13,826.08
1	SECRETAR	50.00	18,250.00	750.00	100.00	-	-	6,360.00	1,825.00	1,825.00	29,110.00	750.00	100.00	0.00	28,260.00	2,993.27
1	VENDEDOR	84.00	29,380.00	980.00	98.00	832.00	6,055.40	6,360.00	2,338.00	2,338.00	42,335.40	980.00	98.00	832.00	40,647.40	2,678.58
1	M PANAD	114.81	41,805.85	1,722.18	172.22	1,482.53	3,238.48	6,360.00	4,180.57	4,180.57	85,270.18	1,208.00	172.22	1,482.53	80,388.41	523.96
1	AYUDANTE	50.00	18,250.00	750.00	75.00	650.00	2,803.12	6,360.00	1,825.00	1,825.00	32,338.12	750.00	75.00	650.00	30,863.12	2,852.70
	TOTAL	903.10	352,478.84	14,898.44	1,671.76	2,974.53	11,806.80	38,180	78,248	78,248	504,773.7	8,387.00	1,619.14	2,974.53	484,062.96	53,201.96

TABLA POR NO. DE TRABAJADORES

NO DE	TRABAJADOR	SAL DIARIO	SUELDO ANUAL	AGUINALDO	PRIMA VAC	PRIMA DOM	COMISIONES	PREVISIÓN SOCIAL			TOTAL	AGUINALDO EXCENTO	PRIMA VAC EXCENTA	PRIMA DOM EXCENTA	BASE GRAVABLE	ISR O CAS
								DESPENSA	ASISTENCIA	PUNTUALIDAD						
								1%	10%	10%						
1	DIRECTOR	428.57	156,428.57	6,428.57	667.14	-	-	6,360.00	15,842.86	15,842.86	201,360.00	1,208.00	604.50	0.00	196,548.50	27,075.58
1	JEFE DE D	285.71	104,285.71	4,285.71	571.42	-	-	6,360.00	10,428.57	10,428.57	138,358.86	1,208.00	571.42	0.00	134,578.57	13,826.08
5	SECRETAR	50.00	18,250.00	3,750.00	500.00	-	-	6,360.00	8,125.00	8,125.00	125,110.00	3,750.00	500.00	0.00	118,860.00	8,621.92
3	VENDEDOR	84.00	29,080.00	2,860.00	288.00	2,496.00	15,185.20	6,360.00	7,008.00	7,008.00	114,268.20	2,880.00	288.00	2,496.00	108,822.20	8,140.51
1	M PANAD	114.81	41,805.85	1,722.18	172.22	1,482.53	3,238.48	6,360.00	4,180.57	4,180.57	85,270.18	1,208.00	172.22	1,482.53	80,388.41	523.96
18	AYUDANTE	50.00	328,500.00	13,500.00	1,300.00	11,700.00	48,898.18	6,360.00	32,890.00	32,890.00	473,368.18	13,800.00	1,390.00	11,700.00	447,418.18	94,644.72
26	TOTAL	903.10	782,448.94	14,898.44	3,738.76	15,868.53	68,258.84	38,180	78,248	78,248	1,108,352.9	23,157.00	3,468.14	15,868.53	1,088,420.93	153,532.17

"PANIFICADORA DON POLY, S.A DE C.V"

CUADRO COMPARATIVO DE INGRESOS EFECTIVAMENTE RECIBIDO POR EL TRABAJADOR
PERIODO CORRESPONDIENTE DEL 1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2003.

SIN PREVISIÓN SOCIAL

TRABAJADOR	TOTAL REMUNERACIÓN	- ISR	+ CAS	TOTAL INGRESO
1	163,714.26	19,224.19		144,490.09
2	109,142.85	7,922.82		101,220.03
3	19,100.00		3,533.81	22,633.81
4	31,303.40		2,930.88	34,234.28
5	48,529.03		1,762.40	50,291.43
6	22,328.12		3,395.52	25,723.64
	394,117.68	27,147.01	11,622.61	378,593.28

CON PREVISIÓN SOCIAL

TRABAJADOR	TOTAL REMUNERACIÓN	- ISR	+ CAS	TOTAL INGRESO
1	201,360.00	27,075.58		174,284.42
2	136,359.99	13,526.08		122,833.91
3	29,110.00		2,993.27	32,103.27
4	42,335.40		2,078.59	44,413.99
5	63,270.16	523.96		62,746.20
6	32,338.12		2,852.70	35,190.82
	504,773.67	41,125.62	7,924.56	471,572.61

TOT. INGRESO S/ PREV. SOC.	TOT. INGRESO C/ PREV. SOC.	AUMENTO C/PREV. SOC.	AUMENTO %
144,490.09	174,284.42	29,794.33	298%
101,220.03	122,833.91	21,613.88	216%
22,633.81	32,103.27	9,469.46	95%
34,234.28	44,413.99	10,179.71	102%
50,291.43	62,746.20	12,454.77	125%
25,723.64	35,190.82	9,467.18	95%
378,593.28	471,572.61	92,979.33	

PANADERIA DON POLY, S.A DE C.V
CÁLCULO DE ISR CON PREVISIÓN SOCIAL, CON PROPORCIÓN DE 0.9639
PERIODO CORRESPONDIENTE DEL 1° AL 31 DE ENERO DE 2004.

PROP. 2004

$$\frac{1,096,420.63}{1,109,352.50} = \underline{\underline{0.9813}}$$

TABLA POR CATEGORIA

CATEG. TRABAJADOR	SAL DIARIO	SAL MES	PRIMA DOMIN	COMISIONES	PREVISIÓN SOCIAL			TOTAL REMUNER.	PRIMA DOM EXCENTA	BASE GRAVABLE	ISR O CAS
					DESPENSA	PUNTUALID	ASISTENCIA				
1 DIRECTOR	428.57	12,857.14	-	-	530.00	300.00	300.00	13,987.14	-	13,987.14	2,753.58
1 JEFE DE D	285.71	8,571.43	-	-	530.00	200.00	200.00	9,501.43	-	9,501.43	1,409.57
1 SECRETARIA	71.43	2,142.86	-	-	530.00	50.00	50.00	2,772.86	-	2,772.86	119.27
1 VENDEDOR	107.14	3,214.29	107.14	1,397.40	530.00	75.00	75.00	5,396.63	321.43	5,077.40	310.36
1 MAE PANAD	152.86	4,585.71	152.86	249.96	530.00	107.00	107.00	5,731.53	152.86	5,578.67	285.77
1 AYUDANTE	68.57	2,057.14	68.57	3,604.32	530.00	48.00	48.00	6,356.03	1,234.29	5,121.74	317.69
TOTAL	1,114.29	33,428.57	328.57	5,250.88	3,180.00	780.00	780.00	43,747.62	1,708.58	42,039.24	4,937.70

Como resultado de los cálculos anteriores se demuestra que los ingresos efectivamente recibidos por el trabajador aumentan al percibir las prestaciones de previsión social, así como también se logra obtener un porcentaje mayor en la proporción del subsidio fiscal Acreditable para el 2004 en comparación con la proporción otorgada y utilizada para el ejercicio del 2003 por la Panadería y para los cálculos antes realizados.

Es claro demostrar que gracias a las prestaciones otorgadas a los trabajadores se logra una mayor satisfacción por parte de los trabajadores en su labor cotidiana, por que consideran que están siendo bien remunerados, pero también es importante señalar que la empresa obtendrá beneficios reflejados en el subsidio a utilizar pues será mayor y verá el resultado en el pago de impuestos, ya que las prestaciones otorgadas a los trabajadores son deducibles por lo tanto ayudará en la situación económica de la empresa, además de que no aumentan la Base Gravable por mes y las prestaciones otorgadas a los trabajadores no tienen efectos para el IMSS por lo tanto la empresa se verá beneficiada de manera significativa en su ahorro en impuestos y en cuanto a lo que se refiere en su situación económica general.

Por último es importante mencionar que todo plan que se elabore para otorgar prestaciones deberá ir por escrito y contener la siguiente información:

- a) Objeto del Plan.
- b) Vigencia del Plan de Previsión Social
- c) Beneficiarios.
- d) Reglas aplicables
- e) Funcionamiento

CONSTITUCIÓN DEL PLAN

PANIFICADORA DON POLY, S.A. DE C.V

Constituye el Plan de Prestaciones de Previsión Social

Plan de Previsión Social del 1 de Enero del 2003.

- Naturaleza y Finalidad del Plan:

Plan: Plan de Prestaciones de Previsión Social constituido conforme al siguiente documento.

Prestaciones: Cada uno de los trabajadores obtendrá beneficios monetarios reflejados en el pago de su sueldo, mejoras en su nivel de vida y motivación en el desarrollo de su labor debido a los cambios suscitados por la implantación del Plan.

Patrón: PANIFICADORA DON POLY, S.A. DE C.V.

Trabajador: Toda persona física que preste servicios personales subordinados al patrón mediante un contrato de trabajo

Participante: Para todos los trabajadores de la Empresa

Salario: Cantidades en efectivo recibidas por el trabajador a cambio de su trabajo.

Ejercicio: Periodo comprendido del 1º de enero al 31 de diciembre de cada año.

- Objeto y Duración del Plan:

El objeto de este Plan es dar el debido cumplimiento a los principios sobre los artículos que Señala la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con referencia en la Ley Federal del Trabajo; con el propósito de elevar el nivel de vida del trabajador y su familia así como preveer contingencias que se pudieran presentar para el perjuicio del trabajador o en su patrimonio familiar.

La duración de éste Plan será conforme a lo dispuesto en el ejercicio o en un periodo correspondiente a un año de labores.

- De la participación:

Sólo podrán participar del Plan de Previsión social los trabajadores que:

1. Sean empleados activos de la Panificadora Don Poly, S.A. de C.V. en cualquiera de sus categorías.
2. El trabajador deberá estar en servicio durante todo el año del periodo del Plan.
3. En el caso de Puntualidad tendrá un margen de tiempo de 10 minutos para tener retardo o en su caso decidir si entra a la planta.
4. El trabajador en el caso de asistencia sólo tendrá derecho a 2 faltas por mes para conservar su derecho al pago de éste concepto.
5. El trabajador deberá cumplir con su contrato de trabajo establecido.
6. No se considerarán participantes del Plan quien deje de prestar servicios activo, independientemente de la causa.

- De los beneficios:

El patrón otorgará a los participantes del Plan las siguientes prestaciones:

1. El beneficio otorgado por concepto de despensa será de \$530.00 a cada trabajador por mes sin importar la cantidad del salario diario que perciba el empleado, sin exceder del importe de \$6,372.90 elevado al año como tope máximo para el otorgamiento de este concepto.

2. La cantidad otorgada por concepto de puntualidad consistirá en darles el 10% correspondiente al salario diario del trabajador al mes sin exceder del tope máximo autorizado.
3. En el caso de asistencia será un valor equivalente al 10% sobre el salario diario de cada trabajador al percibir durante un mes de labores.

- De la Administración del Plan:

La administración de éste plan será vigilada y debidamente cumplido por el departamento de Administración.

Así mismo se buscará como propósito el expedir reglas que tiendan a mejorar el desarrollo del plan de tal manera que se vean beneficiados económicamente el empleado y el patrón.

- De la Publicidad:

Este plan se dará a conocer a todos los trabajadores de la Panificadora Don Poly, S.A. DE C.V., por comunicación dada por el jefe del Departamento de Administración.

CONCLUSIÓN

Como parte de la investigación realizada se obtuvo que la pequeña empresa Panificadora Don Poly, S.A. DE C.V., si está en posibilidades de otorgar las prestaciones de Previsión Social para sus trabajadores, estableciendo como principales puntos el mejoramiento en la productividad de la empresa, así como la identificación, motivación y mejoramiento en el desempeño del trabajador al realizar sus actividades dentro de la empresa.

La empresa en varias ocasiones manifestó el gran interés por otorgar las prestaciones a los empleados ya que consideraban que serian de gran ayuda para mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores y su familia. Por otro lado, argumentaron también en varias ocasiones que consideraban que era muy difícil para ellos mantener un control de prestaciones debido a que desconocían el manejo y los perjuicios o beneficios fiscales que acarrearía con ello si pusieran en práctica el Plan.

Cabe señalar dentro de estas conclusiones que la pequeña empresa Panificadora Don Poly, S.A. DE C.V de esta localidad mostraron un favorable interés en otorgar las prestaciones de previsión social a todos sus trabajadores que tienen bajo sus servicios, y que después de plantearles los efectos favorables que contraería la implantación del Plan de Previsión Social no dudaron que sería de

gran ayuda para su situación financiera además de que favorecerían las relaciones patrón-trabajador, al verse los empleados bien remunerados por las prestaciones otorgadas por el plan, obteniendo los siguientes beneficios:

1. Tener un mayor ingreso que le permita al trabajador un mejor nivel de vida que a demás no se vea afectada la empresa en el pago de las contribuciones que el Seguro Social le impondrá, ya que los conceptos otorgados por la empresa dentro del plan de Previsión se exceptúan del pago de impuestos, así como del pago del impuesto estatal del 2% sobre nómina.
2. Tener una mayor motivación en cada empleado que integra el plan de tal manera que la empresa no se vea afectada de manera financiera con el pago del impuesto por las prestaciones otorgadas a sus trabajadores.
3. Tener beneficios la empresa en su productividad al verse reflejado la actitud y el desempeño de los trabajadores en su trabajo por motivo de las prestaciones otorgadas por la empresa, recibiendo satisfactoriamente todos los empleados.

Falta página

N° 70

BIBLIOGRAFÍA:

- THIBERT, R. La previsión y el control en la empresa, Editorial CECSA, México.
- CARRILLO, Soberón Angel, La Administración de Sueldos y Salarios y su aplicación en la Empresa Mexicana, Editorial, México.
- CASTAÑEDA, Bedolla Rafael, Beneficios que tendría la empresa y el personal para otorgar prestaciones de Previsión Social, Editorial México.
- ESPINOSA, Glez Laura, Propuesta de Plan de Previsión Social de una empresa mediana de la CD. De Uruapan Mich, Editorial, México.
- GLOS Raymond, La Empresa y su medio, México 1987.
- JONANSES, Bertoglio Oscar, Anatomía de la Empresa, Ed. Limusa, México 1982.

- MÉNDEZ, Morales José silvestre, Economía y la Empresa, MÉNDEZ, Ed. Mc Graw Hill México 1993.
- BECERRIL, Aréchiga Alfonso, Análisis de las prestaciones de previsión Social,
- CARRILLO, Soberón Angel, La Administración de Sueldos y salarios y su Aplicación en la Empresa Mexicana, Editorial, México.
- HEDUAN, Rueda Ivan, Integración Salarial: Aspectos Laborales y Fiscales, Editorial, México.