



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACIÓN No.8727-08

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE CONTADURÍA

**Propuesta de un plan de
Previsión Social para una
empresa comercial.**

Tesis

Que para obtener el título de:

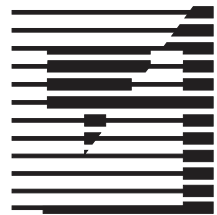
Licenciada en Contaduría

Presenta:

Yajaira Sphanie Lázaro González

Asesor:

L.C. Hilda Julieta Alcalá Gutiérrez



Uruapan, Michoacán. 21 de mayo de 2013



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.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Por permitirme formar parte de este mundo, llenándome de bendiciones día con día y darme la oportunidad de realizarme tanto como persona como profesionalmente.

A MIS PADRES

Mi más grande apoyo y motivación, que en todo momento me apoyaron brindándome sus consejos, su amor, su gran esfuerzo para que yo lograra mi objetivo.

A MI HERMANO

Que en todo momento estuvo ahí apoyándome en lo que necesitaba y que a pesar de los corajes que le hacia pasar nunca me dejo sola.

A MIS PROFESORES

Que son el motor de animarnos a salir adelante día con día brindándonos sus experiencias, consejos y sobre todo su apoyo incondicional.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS

Por su apoyo, sabios consejos, motivación, compañía, durante este proyecto ya que ambos colaboramos para crecer tanto como persona como profesionalmente.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I CONCEPTOS GENERALES

1.1 Empresa.....	5
1.2 Trabajo.....	6
1.3 Patrón.....	6
1.4 Trabajador.....	6
1.5 Contrato.....	6
1.6 Salario.....	7
1.7 Derecho del trabajo.....	7
1.8 Relación de trabajo.....	8
1.9 Trabajo personal subordinado.....	8
1.10 Seguridad social.....	9
1.11 Previsión social.....	9

CAPÍTULO II SEGURIDAD SOCIAL

2.1 Marco legal de la ley del seguro social.....	10
2.2 Estructura contributiva y de beneficios de la ley del seguro social.....	11
2.3 Régimen obligatorio.....	11

CAPÍTULO III PREVISIÓN SOCIAL

3.1 Concepto de previsión social.....	14
3.2 Antecedentes de la previsión social.....	15
3.2.1 Origen de la previsión social.....	17
3.2.2 Marco legal de la previsión social.....	19
3.3 Objetivo de la previsión social.....	22
3.4 La previsión social y la sociedad.....	22

3.5 La previsión social y la empresa.....	24
3.6 La previsión social y los trabajadores.....	25

CAPÍTULO IV LA PREVISIÓN SOCIAL Y SU EFECTO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

4.1 Situación laboral.....	27
4.2 Relaciones sociales dentro de la empresa.....	28
4.3 Relaciones obrero-patronales.....	28
4.4 La importancia de la motivación.....	30
4.5 Características de las prestaciones de previsión social.....	32
4.6 Prestaciones consideradas como previsión social.....	33
4.7 Seguro social.....	34
4.8 Servicios médicos, dentales y hospitalarios.....	38
4.9 Becas educacionales.....	39
4.10 Actividades culturales y deportivas.....	39
4.11 Infonavit.....	41
4.12 La previsión social y la ley del seguro social.....	41

CAPÍTULO V LA PREVISIÓN SOCIAL Y SU ANÁLISIS FISCAL Y FINANCIERO

5.1 La previsión social y su representación fiscal y financiera en la empresa	
5.1.1 La previsión social y el I.S.R.....	42
5.1.2 Requisitos para su deducibilidad.....	43
5.1.3 La previsión social y otras leyes locales de carácter fiscal.....	44
5.1.4 La previsión social y su efecto financiero.....	46
5.2 La previsión social y su repercusión tributaria y económica en el trabajador.....	47
5.2.1 La previsión social y el I.S.R.....	48
5.2.2 La previsión social y el seguro social.....	48
5.2.3 La previsión social y su efecto económico.....	48

5.3 Tratamiento de la previsión social en el IETU.....	49
5.3.1 No deducibilidad de la previsión social.....	49
5.3.2 No deducibilidad de las aportaciones de seguridad social.....	49

CAPÍTULO VI PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

6.1 Concepto plan de previsión social.....	52
6.2 Requisitos reglamentarios para los planes.....	53
6.3 Antecedentes.....	55
6.4 Políticas.....	55
6.5 Objeto.....	56
6.6 Objetivo.....	56
6.7 Organigrama.....	58
6.8 Propuesta de contrato de plan de previsión social.....	59
6.9 Conclusión.....	71

ANEXOS

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES

En el primer capítulo se mencionarán los conceptos generales como son, empresa, trabajo, patrón, trabajador, contrato, etc., para que sea más sencillo comprender el contenido de este proyecto.

1.1 EMPRESA

Las empresas constituyen el principal suministro de trabajo en cualquier sociedad, ya que cualquiera que sea su tamaño, actividad, o sector al que pertenecen, siempre al desarrollar sus actividades activan la economía de un país pues consumen bienes y servicios que otras organizaciones producen, a su vez, ellas mismas producen otra clase de bienes y/o servicios y proporcionan a la clase trabajadora la forma mediante la cual ésta logra satisfacer sus necesidades tanto primarias como de orden físico, además de aquellas de orden psico-social que al satisfacerse, logran la seguridad, estabilidad con nuestros semejantes.

A continuación, se dan algunos conceptos para su mejor comprensión:

“Unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, representa un tipo de organización, que se dedica a cualquiera de las actividades económicas fundamentales en algunas de las ramas productivas de los sectores económicos.” (MÉNDEZ; 1992:45)

“Las empresas son unidades económicas que tienen ciertos objetivos a cumplir, y para llegar a ellos se vale de recursos materiales, humanos, técnicos y financieros.” (GIBSON; 1991:130)

Uno de los objetivos de toda organización es la satisfacción de necesidades, es decir, que a través de la producción o distribución de bienes o servicios, se cubran las necesidades de los demandantes o clientes.

Las empresas como unidades básicas de producción, son las encargadas de realizar las actividades económicas que permiten satisfacer las necesidades humanas.

1.2 TRABAJO

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 3° nos menciona la definición de trabajo y señala que, “es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

Es toda aquella actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

1.3 PATRÓN

La Ley Federal de Trabajo determina en su artículo número 10, “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Artículo 11.- “Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

1.4 TRABAJADOR

La definición de trabajador, corresponde a lo que determina la Ley Federal de Trabajo en su artículo 8°, “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Entendiendo para esta disposición por trabajo, “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

1.5 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, señala que la “relación de trabajo es cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Señalando en este mismo artículo por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Los contratos y relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

1.6 SALARIO

“El salario es la remuneración que el patrón está obligado a pagar al trabajador por su trabajo, nunca menor al fijado como mínimo.”

(COLECCIÓN LABORAL; 1999:17)

Para fijar el importe del salario se considerarán la cantidad y calidad de trabajo y debe de ser cubierto en un plazo de una semana para quienes realizan un trabajo material; y quince días para los demás trabajadores.

El salario es el pago que percibe el trabajador a cambio de realizar un trabajo personal subordinado, como vemos esta definición se aplica a todo trabajador, ya que independientemente de que esté subordinado, todo trabajador tiene el derecho inalienable de percibir una remuneración como recompensa por el trabajo realizado.

El artículo 82 de la LFT define al salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

1.7 DERECHO DEL TRABAJO

“Es el conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual y colectivo las relaciones entre trabajadores y patronos, o bien entre trabajadores (sindicatos) o entre patronos (confederaciones).

(PÉREZ CHÁVEZ; 2008:25)

1.8 RELACIÓN DE TRABAJO

En términos del artículo 20 de la LFT se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

1.9 TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO

“Es la facultad de mando que tiene el patrón sobre su trabajador, la cual se ejerce en la relación de trabajo. El patrón dispone en todo momento del esfuerzo físico o mental del trabajador”. (PÉREZ CHÁVEZ; 2008:25)

Para identificar de manera clara la subordinación existen tres elementos básicos:

- a) Lugar
- b) Tiempo
- c) Forma

¿Dónde?	En el lugar donde lo establezca el patrón.
¿En cuánto tiempo?	En el plazo que indique el patrón.
¿De qué forma o manera?	De acuerdo con las instrucciones y requisitos que marque el patrón.

Elementos que denotan la subordinación:

- La entrega de útiles, instrumentos y materiales de trabajo.
- El cumplimiento de una jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y demás prestaciones que se desprenden de un contrato de trabajo.
- La prestación de servicio bajo la dirección y el control patronales.
- La ejecución del trabajo con el esmero, la intensidad y el cuidado apropiados en la forma, el tiempo y el lugar convenidos.

- La observancia de lo dispuesto en el Reglamento interior de trabajo.

1.10 SEGURIDAD SOCIAL

“Es el conjunto de normas y disposiciones orientadas a proteger al individuo en su entorno familiar y laboral, garantizando el derecho a la salud, mediante la seguridad en el trabajo, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, como el trabajo, la remuneración salarial, el salario mínimo, así como las prestaciones legales y las extralegales; asimismo, los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo”. (PÉREZ CHÁVEZ; 2008:265)

En lo esencial puede interpretarse como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con sus hijos.

1.11 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 y asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia”. (HERNÁNDEZ ZUÑIGA; 1990:30)

El desarrollo del presente capítulo nos ha permitido tener un conocimiento más amplio sobre los conceptos generales que se otorgan a los trabajadores, trayendo esto como beneficio que se conozcan las diferentes alternativas para otorgar a los trabajadores para el logro de la satisfacción de la fuerza de trabajo.

CAPÍTULO II

SEGURIDAD SOCIAL

2.1 MARCO LEGAL DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

La Ley del Seguro Social tiene su fundamento de legalidad en el artículo 123, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde es considerada de utilidad pública para beneficio general de todos los sectores sociales y de sus familiares.

XXIX: “Es de utilidad pública la LSS, y 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”.

A partir de esta disposición, el 19 de enero de 1943 se publicó la primera LSS, de observancia obligatoria en toda la República Mexicana, reuniendo tres puntos importantes como objetivos que garantizan lo siguiente:

- El derecho humano a la salud y a la asistencia médica.
- La protección de los medios de subsistencia.
- Los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo.

Después de estudios minuciosos, se confirmó por decreto presidencial que, en cumplimiento a los objetivos citados, el Instituto Mexicano del Seguro Social habría de iniciar sus operaciones el 1º de enero de 1944, cubriendo los riesgos siguientes:

- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Enfermedades generales y maternidad.
- Invalidez, vejez y muerte, y desocupación en edad avanzada.

Con ello queda establecido un organismo descentralizado del gobierno federal, cuyos costos se compartirán entre empresas y trabajadores, marcando de algún modo, el inicio de una nueva etapa político-social en México.

La creación del sistema, orientando a proteger al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia y la regulación de un marco mayor de justicia para las relaciones obrero-patronales, dieron origen a nuevas formas e instituciones de solidaridad comunitaria en el país.

2.2 ESTRUCTURA CONTRIBUTIVA Y DE BENEFICIOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

La Ley del Seguro Social nace con una dualidad en su observancia y aplicación:

1. Como contribución obligatoria para el patrón y los trabajadores:

La observancia y el cumplimiento desde el punto de vista contributivo se fundan en el artículo 31, fracción IV constitucional, el cual dispone:

IV.- Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como el Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

2. Como otorgante de derechos para los trabajadores:

La base constitucional del derecho a la seguridad social de los trabajadores se ubica en el párrafo cuarto del artículo 4º constitucional, que a la letra establece:

“Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y las modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general”.

2.3 RÉGIMEN OBLIGATORIO

Previsto en LSS de 1943, con el propósito de proteger a los trabajadores asalariados, el régimen obligatorio fue ampliando sus beneficios para incorporar en forma paulatina a todos los mexicanos económicamente activos, pero cabe destacarlo sin perder su esencia ineludible.

Este régimen implica regular la inscripción obligatoria de los trabajadores que un empleador efectúa para otorgar las prestaciones en dinero o en especie derivadas, precisamente, de las relaciones obrero-patronales.

Es importante precisar que la relación obrero-patronales es el vínculo constituido entre dos individuos, trabajador y empleador, que origina, tanto los derechos como los deberes recíprocos, previstos en las normas aplicables y derivadas de la prestación de un servicio personal subordinado.

A la modalidad obligatoria corresponde la clave numérica 10 y su esquema de protección se otorga mediante los seguros siguientes:

SEGUROS	PROTECCIÓN
RIESGO DE TRABAJO	Al trabajador: Por los riesgos que se presentan al realizar su actividad laboral.
ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	Al trabajador y a su familia: Por las enfermedades no profesionales y por maternidad.
INVALIDEZ Y VIDA	Al trabajador y a su familia: Cuando por causa de enfermedad no profesional, se determine el estado de invalidez que le impida trabajar y procurarse la subsistencia de él y su familia. En caso de fallecimiento del asegurado garantiza a su familia un

	ingreso que les permita sostenerse.
<p>RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ</p> <p>CUANDO POR RETIRO O CESANTIA, QUEDE DESEMPLEADO ENTRE LOS 60 Y 64 AÑOS</p> <p>CUANDO AL CUMPLIR UN PROCESO NATURAL DE LA EXISTENCIA, QUE ES LA VEJEZ (65 AÑOS), PUEDA CONTAR CON UN INGRESO QUE LE PERMITA VIVIR DIGNAMENTE CON SU FAMILIA.</p>	<p>Guarderías y prestaciones sociales.</p> <p>A la mujer trabajadora y a trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de sus hijos.</p> <p>Servicios de guardería durante su jornada de trabajo.</p> <p>Prestaciones sociales para fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a elevar la calidad de vida de la población.</p>

Considerando lo anterior, podemos decir que el fin que sigue la seguridad social con relación al trabajador, es el de constituir aportaciones de proteger, ayudar y garantizar el derecho humano, la atención médica, bienestar económico y la subsistencia individual y colectiva.

CAPÍTULO III

PREVISIÓN SOCIAL

3.1 CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL

Para poder entender un poco más acerca del desarrollo que ha tenido la previsión social en la actualidad, es necesario entender la influencia que tienen tanto los trabajadores como la empresa. Por ello en este capítulo, primeramente se conceptualiza a la previsión social, así como los factores que intervienen en ella. También es necesario conocer el rol que existe desde su origen hasta el momento y en que ha venido cambiando. Por ello se presenta una característica de los organismos más importantes que intervienen en el proceso.

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

El término previsión social es muy complejo debido a que cotidianamente se emplean conceptos muy parecidos que se relacionan plenamente con estas prestaciones, de acuerdo con nuestra legislación en la Ley del Impuesto sobre la Renta se menciona su verdadera definición.

De acuerdo con lo anterior, la previsión social se define como las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, 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. (LISR, 2010:15)

Existen también diversos autores o estudiosos de la materia que nos darán su concepto de lo que es previsión social, entre estas podemos mencionar las siguientes:

Prof. Ernesto Krotoschin: “Es el conjunto de las iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles fuera del trabajo”. (BECERRIL, 1995:23)

Lic. Francisco González Díaz Lombardo: “Por previsión social entendemos el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger íntegramente a los trabajadores y a los que de los mismos dependen con objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural”. (Ibid)

Lic. Mario de la Cueva: “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 un infortunio lo incapacitan para el trabajo”. (Ibid)

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

Las diversas definiciones de lo que es la previsión social nos da una expectativa más amplia de lo que es o puede ser este concepto, de las diversas definiciones se desprende que:

Previsión social es la acción a través de la cual la sociedad dispone lo necesario o suficiente para así proveer a la satisfacción de necesidades o contingencias previsibles del individuo.

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

3.2 ANTECEDENTES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

“Desde que se forjó el derecho del trabajo en México, como una consecuencia social del Constituyente de 1916-1917, al aplicarse en las fábricas, fue adquiriendo caracteres que le dieron una naturaleza propia y la capacidad de adoptar los cambios que requieran las necesidades de los hombres y las nuevas realidades que afronte el país”. (DÁVALOS, 1991:56)

“En todas las épocas y en todos los confines del planeta, la historia da cuenta de la lucha constante del hombre para romper con la inseguridad que la acompaña en

todos los órdenes de la vida; esa lucha tenaz y constante por sobrevivir, por combatir el hambre y las enfermedades, por vencer la ignorancia y la desesperanza, por combatir la insalubridad, ha sido la esencia de su proceso evolutivo, tanto en lo individual como en lo social”. (RUIZ, 1999:1)

La previsión social, en la que debe verse el antepasado de la seguridad social, inicio al lado del derecho laboral, la aportación jurídica de la edad contemporánea a la estructuración de un sistema político en el que la economía deje de ser la servidora de las ambiciones imperialistas de los hombres y de los pueblos, y se convierta en la esclava devota del trabajo humano.

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

“La sociedad está obligada a facilitarle a cada uno su destino, pero, de ninguna manera, la sociedad está obligada a realizar el destino de cada uno”. (Ibid)

De acuerdo con el párrafo anterior cabe mencionar que son dos cosas muy distintas y se debe cuidar el no extraerse o confundirse en tales premisas.

En Enero de 1789, el ábate Emmanuel Joseph Siéyes lanzó una de las preguntas ¿Qué es el tercer estado?, que habría de contribuir a la formación de la doctrina de la Revolución Francesa.

El tercer estado.- lo es todo, pero en el orden político no ha sido nada, por lo que ahora quiere llegar a ser algo. Esto ya que el tercer estado no era nada por lo que la nobleza lo era todo; desde ese momento se empezó a dar los indicios de lo que podría ser la lucha entre la clase trabajadora y los poseedores de la tierra para el mejoramiento de las necesidades sociales.

Estamos convencidos que la sociedad humana, manteniendo su esencia de agrupación con fines de utilidad común, ha cambiado cualitativamente y cuantitativamente de acuerdo con las diferentes circunstancias de lugar y de tiempo.

3.2.1 ORIGEN DE LA PREVISIÓN SOCIAL

En todas las épocas y en todos los confines del planeta, la historia da cuenta de la lucha constante del hombre para romper con la inseguridad que la acompaña en todos los órdenes de la vida.

Esa lucha es tenaz y constante por sobrevivir, por combatir el hambre y las enfermedades, por vencer la ignorancia y la desesperanza, por combatir la insalubridad, ha sido la esencia de su proceso evolutivo, tanto en lo individual como en lo social.

“El hombre pertenece a la sociedad desde su nacimiento y cuando adquiere conciencia de sí, se encuentra ya prendido de una red múltiple de relaciones sociales. Le mantienen en sociedad todos sus instintos, tanto los egoístas como los altruistas; desde el de su propia conservación, al de conservación de la especie”. (DEL VECCHIO, 1971:394)

“La previsión social, como doctrina e instituciones que habrían de extenderse a todos los pueblos, data de la época en que se inició en Alemania lo que se ha denominado Política Social, que fue, en esencia, la supresión de la postura individualista y liberal de los Estados”. (RUIZ, 1999:17)

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

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

En la Argentina, el antiguo profesor alemán Ernesto Krotoschin se inclinó por la separación: “La previsión social, no se limita a un sector tan determinado de la población como debe hacerlo el derecho del trabajo”. (Ibid)

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.

“El movimiento armado revolucionario que se originó el 20 de noviembre de 1910, representó la lucha de las mayorías inconformes con la realidad de la nación y se caracterizó por ser popular, eminentemente social, así como reivindicatoria de las clases obrera y campesina, revolución social que al cristalizar incorpora las garantías de los derechos sociales a la Constitución Federal de 1917, misma que si bien multirreformada en sus ocho décadas de existencia, aún nos rige”. (Ibid)

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

“El programa del partido liberal del año 1906, cuna política de la revolución de 1910, se inicia en la ciudad de San Luis Potosí, al constituirse el Círculo 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”. (Ibid)

“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”. (RUIZ, 1999:59)

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

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

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

- Se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social, como organizador y coordinador de la seguridad social.
- Se establece un régimen tripartita, constituida por los sectores patronal, obrero y gobierno federal.
- El seguro social, es un medio de previsión social 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 prever 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.

El seguro social ha sido el instrumento jurídico que con mayor ventaja ha enfrentado los problemas que significa administrar un régimen tutelar de protección para la población en general, ajeno a las riquezas; la seguridad social en México, ha rebasado, con mucho, las normas rígidas del seguro social clásico, para constituirse por méritos propios en el instrumento clave para la necesaria redistribución de la riqueza nacional.

3.2.2 MARCO LEGAL ACTUAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL

La previsión social es el núcleo y la esencia del estatuto laboral, porque son las normas que se aplican inmediatamente al trabajador y porque son la reglamentación jurídica que aspira a realizar el derecho del hombre trabajador a la existencia; son lo

eterno del derecho del trabajo y deberán tener vigencia ahí donde trabaje un ser humano, independientemente del régimen económico, pues sí el orden jurídico no tolera que el hombre trabaje más de ocho horas en la fábrica, es porque peligró la salud, y este problema es idéntico en la fábrica de un capitalista o de una sociedad cooperativa o en las fábricas del estado.

“La previsión social, se desentiende de la prestación actual de la energía del trabajo y educan al hombre para que devenga un buen trabajador, cuiden de su integridad y de su salud a lo largo de su vida profesional y le recogen en la adversidad cuando los años o un imprevisto lo incapacitan para el trabajo”. (BECERRIL, 1995:23)

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

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

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

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

(LSS, 2010:1)

Básicamente de la definición del artículo anterior se desprende lo que es la previsión social ya que ésta comprende las principales necesidades que tiene el individuo en el desarrollo de su trabajo para realizarlo con el mayor entusiasmo y sobre todo una gran seguridad de su bienestar y el de su familia.

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

Es importante mencionar que el atractivo fiscal de las prestaciones de previsión social, lo constituye el hecho de que son gastos considerados deducibles para la empresa, y que el ingreso percibido por estos conceptos por parte de los trabajadores, constituye una cantidad no acumulable para efectos del pago del impuesto, reuniendo los requisitos fiscales necesarios.

También servirá para esta investigación la Ley del Infonavit, como gastos de previsión social para las empresas, que se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos a favor de los trabajadores, los cuales les permita obtener créditos baratos y eficientes.

Finalmente la Ley Federal del Trabajo en algunos artículos nos menciona las diferentes prestaciones que se le deben otorgar al trabajador dentro de la previsión social, como es habitación, capacitación, seguridad social, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, becas educacionales, derecho a la vivienda, horas extras, etc., que en temas posteriores se explicarán más a fondo.

3.3 OBJETIVO DE LA PREVISIÓN SOCIAL

El fundamento u objetivo de la previsión social es múltiple.

“En primer término es un derecho humano, hecho por y para el hombre y su principal objetivo es el de resolver íntegramente, el problema de las necesidades del trabajador, las cuales no son solamente del presente sino del futuro”.

(LSS, 2010:2)

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

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

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

3.4 LA PREVISIÓN SOCIAL Y LA SOCIEDAD

México, ha enfrentado serios problemas económicos, consecuencia de administradores deficientes, basados en pequeñas estrategias económicas a corto y a largo plazo.

“A partir de diciembre de 1987, el gobierno decidió aplicar programas de estabilización tales como el Pacto de Solidaridad Económica seguido del Pacto de la

Estabilidad y Crecimiento Económico, con la finalidad de activar la economía y el progreso de apertura hacia el exterior". (HERNÁNDEZ, 1990:9)

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

Debido a la gran relevancia de las prestaciones dentro de la sociedad, se hace necesario conocer cuales son las más importantes para aplicarlas a todos los trabajadores que en gran parte, sino es que todos, ocupan de estas para mejorar su nivel de vida.

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

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

Por último, dentro de nuestra sociedad, el conocimiento y otorgamiento de las prestaciones de previsión social puede crear una población más productiva que de a la organización la eficiencia necesaria para sobresalir, así como una competitividad tanto a nivel nacional como fuera del país.

3.5 LA PREVISIÓN SOCIAL Y LA EMPRESA

El grado de desarrollo tecnológico que se vive en nuestra actualidad, da origen a cambios sustanciales en el sector empresarial, en general, de nuestro país.

“La empresa es el ente económico más importante en la estructura de un país, a través de ella se logra la producción, distribución y consumo de los distintos satisfactores necesarios para el bienestar de la población en general”. (HERNÁNDEZ, 1990:10)

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

“Una de las partes que forman la empresa son los recursos humanos, considerando lo más importante ya que sin él no se podrían realizar las diversas actividades para la creación de bienes y servicios, por consiguiente es necesario que el recurso humano se encuentre en las mejores condiciones tanto físicas como psicológicas para que así desarrolle su potencial en beneficio de la empresa”. (Ibid: 10)

La previsión social juega un papel muy importante en los recursos humanos, ya que mediante esta se le da seguridad social necesaria al trabajador, así como respetar su dignidad para reforzarla y destacarla; también es necesario buscar el beneficio y perfeccionamiento del trabajo, satisfaciendo necesidades que contribuyan a elevar el nivel económico, social y cultural del obrero de la organización.

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

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

Cada empresa designa el grupo de trabajadores y categorías que cree conveniente y se adapte a sus necesidades.

3.6 LA PREVISIÓN SOCIAL Y LOS TRABAJADORES

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

“Una de las manifestaciones del subdesarrollado de un pueblo, es la del rechazo a cualquier tipo de jerarquía y la rebeldía contra la subordinación o el sometimiento a cualquier tipo de orden. Es en la empresa donde se refleja el grado de desarrollo de una civilización”. (HERNÁNDEZ, 1990:11)

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

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

Debido a la importancia que tiene la economía en los trabajadores, se hace necesario recurrir con mayor frecuencia al expediente de los gastos o prestaciones de previsión social, como una fórmula de mejorar el rendimiento neto de sus ingresos salariales, beneficiando su persona y el resto de sus familias.

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

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

La conceptualización de los autores antes mencionados nos ha sido útil para entender las relaciones que se establecen entre empresa como en el trabajador, y sus respectivas características que le serán otorgadas. De ello se desprende la necesidad de que nuestro estudio genere información sobre aspectos económicos y financieros tanto para beneficio del trabajador como de la empresa.

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

CAPÍTULO IV

LA PREVISIÓN SOCIAL Y SU EFECTO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

En este cuarto capítulo se hablará acerca de la importancia y la necesidad que tiene la previsión social tanto en su efecto laboral como en la seguridad social, así como sus ventajas que se han venido desempeñando a lo largo del tiempo.

4.1 SITUACIÓN LABORAL

A lo largo de los últimos años, es importante señalar sus repercusiones; tal es el caso de los costos para todos los sectores de la economía, destacándose por su impacto social, el deterioro del poder adquisitivo de sueldos y salarios nominales, especialmente de los mínimos y la imposibilidad de éstos de cubrir las necesidades básicas normales del trabajador o empleado, tanto materiales como sociales, culturales y de educación. (HERNÁNDEZ; 1990:9)

El autor Luis Pazos hace referencia en uno de sus libros más importantes, que el estudio efectuado por el taller de indicadores Económicos de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de México, afirma que el salario en 1988 se redujo al nivel que prevaleció en los años 40's en los tiempos de la Segunda Guerra Mundial y la Postguerra, donde fueron los peores años para el salario del último medio siglo. La clase trabajadora ha sido abruptamente despojada de sus ingresos; su participación en el Producto Interno Bruto decreció del 37.4% en 1981 al 20.2% en 1989. (Ibid: 9)

Por lo antes mencionado, el estado de ánimo del obrero o empleado se refleja en la constante inconformidad hacia la labor que desempeña, notoria disminución en la eficiencia y precaria calidad del producto o servicio que se ofrece en el mercado.

Como consecuencia, las empresas al verse imposibilitadas para enfrentar tales costos y gastos, prefieren reducir personal o en su caso, dejar de operar como tales.

4.2 RELACIONES SOCIALES DENTRO DE LA EMPRESA

El grado de desarrollo tecnológico que se vive en la actualidad, da origen a cambios sustanciales en el sector empresarial, en general, de nuestro país; entre ellos se encuentra la sofisticación de máquinas y equipo, la tecnificación de procesos industriales y la necesidad cada vez mayor de personal altamente capacitado o clasificado, así como un cambio en la mentalidad del empresario que olvida en ocasiones, por verse involucrado en una desenfrenada carrera de ciencia y técnica, el aspecto humanístico y los vínculos de dignidad y respeto hacia el trabajador como individuo y miembro de una sociedad.

La empresa, debe considerarse como una “unidad económica en la que se coordinan recursos económicos y actividades humanas conjuntamente con recursos materiales y técnicos, de la mejor manera posible, en el cumplimiento de los objetivos para los cuales fue creada.” (HERNÁNDEZ; 1990: 10)

En dicha unidad el desarrollo tecnológico influye de igual manera en las relaciones entre los individuos y grupos que conforman ésta, es decir, obreros y empleados, de tal manera que cada vez se vuelven más conflictivas y complejas.

Es conveniente que las relaciones existentes dentro de la empresa, sean observadas al margen de toda tendencia; se describan de la manera más objetiva, que con base en los hechos se analicen y dirijan en un marco de convivencia e integración a través de mecanismos e instrumentos idóneos que permitan la creación y conservación de un ambiente amistoso de trabajo.

Cabe mencionar, que por medio de estos pasos se puede alcanzar, en conjunto, el fin último de la empresa: la calidad y productividad que exige la competencia. Cada empresa designa el grupo de trabajadores y categorías que cree conveniente para el desarrollo de sus necesidades.

4.3 RELACIONES OBRERO-PATRONALES

El empresario debe tener en cuenta todo lo interior y exterior que se presenta, para basar sus relaciones con obreros y sindicatos y fomentar el respeto y la

comprensión mutuos, es decir, reconocer derechos y obligaciones de cada una de las partes y aplicarlos con justicia y entendimiento humano.

El empresario debe conocer al obrero para respetarlo y comprenderlo. El obrero mexicano actual, como cualquier otro mexicano, posee características que son producto de circunstancias históricas, sociales y económicas; una personalidad mestiza, compleja, donde se conjuga la sangre del español y del indígena. (HERNÁNDEZ; 1990:11)

Se ha observado que si el obrero no cuenta con una vida organizada dentro de la empresa, donde identifique sin dificultad cuales son sus responsabilidades y derechos, dentro y fuera del lugar de trabajo; qué lineamientos de conducta debe de seguir; qué tan lejos puede llegar en la misma empresa y qué espera recibir de ella, ya sea en dinero o en prestaciones de previsión social, se sentirá angustiado, fuera de lugar y la rebeldía e inconformidad se harán presentes a cada momento.

Por lo general, las relaciones obrero-patronales se encuentran reguladas por un Contrato Colectivo de Trabajo, que se define en la Ley Federal de Trabajo de la siguiente manera:

Artículo 386.- “Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas establecidas.” (Ibid: 11)

De este concepto se pueden identificar los elementos siguientes:

- El sindicato es el titular del Contrato Colectivo de Trabajo.
- El sindicato puede ser celebrado por un solo patrón o por varios, o por un sindicato patronal o por varios.
- El sindicato tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo particulares de cada empresa.

Cuando las empresas reconocen y certifican a un sindicato como agente de negociación entre ellas y los obreros, deberá poner especial atención en el desarrollo de políticas y reglamentos aplicables a éstos, pues los sindicatos continuamente

estarán al pendiente de señalar cualquier tipo de inconsistencia o injusticia, llegándose a convertir en verdaderos obstáculos de entendimiento entre obreros y patrones, imposibilitando el desarrollo en los centros de trabajo.

4.4 LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN

Existen diversos autores que definen este punto, los cuales se mencionan enseguida:

James Gibson, dice que “motivación puede definirse como el estado de la perspectiva de individuo que representa la fuerza de su propensión a hacer un esfuerzo hacia un comportamiento en particular.”

Mientras que George Terry, la define como “la necesidad o impulso interno de un individuo que lo mueve hacia la acción orientada a un objetivo.”

Keith Davis, menciona que “los motivos son expresiones de las necesidades de una persona, en consecuencia son personales o internos. Mientras que los incentivos son exteriores a la persona y forman parte del ambiente de trabajo por acción directa de la gerencia, con el fin de alentar a los trabajadores a desempeñar un trabajo.”

Las definiciones anteriores tienen características en común que nos permiten delimitar a la motivación:

- a) Una necesidad interna que energiza y activa el comportamiento humano hacia el desarrollo; a progresar.
- b) El impulso o motivo es la fuerza interior que mueve el comportamiento hacia una dirección específica hasta alcanzar el logro de un objetivo.
- c) Los objetivos refuerzan la satisfacción privada y el logro de éstos provoca la necesidad en el individuo de un reconocimiento.
- d) La empresa debe identificar los motivos que van a mover a los trabajadores a realizar un trabajo.

Estos motivos, ya sean económicos, familiares o del propio trabajo, que impulsan el comportamiento de los individuos que integran los distintos grupos que conforman la empresa, serán la base para obtener la cooperación y esfuerzo real del personal y marcarán la diferencia entre disponer y aprovechar al máximo los recursos.

El secreto clave consiste, en saber motivar los recursos humanos de la empresa, es decir, despertar el interés en la actividad que se realiza; sostener esta actividad progresivamente; concientizar sobre la importancia de su participación en la empresa y regular la acción colocando a los individuos en el puesto que les es más favorable, de acuerdo con sus cualidades y aptitudes, para que desempeñe de manera eficiente.

Cierto es, que la motivación de los recursos humanos posee dos aspectos, uno objetivo y otro subjetivo.

“El primero los constituye la formación, educación y preparación inherente al propio obrero o empleado; la capacidad de integrarse al trabajo y responder a él con éxito, buscando siempre el perfeccionamiento y la calidad en lo que hace por propia y auténtica satisfacción”. (HERNÁNDEZ; 1990:22)

“El otro lo constituyen todos los planes de entrenamiento y desarrollo, en el caso de obreros y capacitación, si se refiere a empleados; así como el conjunto de servicios y prestaciones de previsión social que la empresa ponga al alcance de obreros y empleados”. (Ibid: 22)

Ambos aspectos descansan en la actuación del personal al promover el interés en el trabajo y en la concientización del beneficio que representa para ambos la participación constante y continua en la vida de la empresa, así como la seguridad de un sueldo o salario justo, complementado por prestaciones atractivas.

La participación fomenta la sensación de pertenencia y colaboración, pues a la gente le agrada que se considere su opinión y saber que sus ideas tienen cierto valor para la empresa; reconoce el ego de la persona y proporciona un sentido necesario de importancia. Además fomenta una mejor toma de decisiones, hace que las personas acepten responsabilidades, promueve el trabajo en equipo y enfatiza el uso de la creatividad. Así como también el reconocimiento económico proporciona al individuo seguridad y cierta estabilidad emocional que permitirá que concentre su atención, fuerza y entendimiento a la labor asignada.

Se puede observar que la participación y el reconocimiento económico, ya sea en efectivo o en prestaciones de previsión social adicionales al sueldo o salario, son motivadores importantes siempre que se utilicen de manera positiva y no con el

propósito de manipular al personal para hacerlo más productivo únicamente en beneficio de la empresa y no para el individuo, pues si el trabajador o empleado percibe o se siente utilizado, su actitud se volverá negativa hacia sus superiores y la empresa misma; por ello, la motivación debe enfocarse a ayudar al personal y a su desarrollo intelectual y social, a que enriquezca realmente su trabajo y se beneficie por él y a buscar que éstos sean tratados como personas y no como instrumentos. Dicho tratamiento nos dará un resultado de recursos humanos satisfechos y realizados y empresas beneficiadas a través de la productividad de ambos.

4.5 CARACTERÍSTICAS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

El otorgamiento de la previsión sociales un tema complejo que de alguna forma se ha iniciado a limitar, debido a que en algunos casos, mediante su uso, se ha tratado de simular los salarios a través del uso de dichas prestaciones, por lo que es necesario que los patrones que deseen otorgar éstas analicen las implicaciones que pueden traer en materia fiscal, laboral y de seguridad social.

Dentro de las características de las prestaciones de previsión social se encuentran las siguientes:

- Se conceden de forma adicional al salario.
- Su fin es satisfacer necesidades comunes de los trabajadores en determinada empresa, por lo que deben otorgarse de manera general.
- Se conceden a fin de proporcionar seguridad al trabajador y a su familia de un evento futuro tal como la muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez y terminación de las relaciones de trabajo.
- Uno de sus objetivos es promover la unión entre los miembros de la empresa.

En términos del artículo 102 de la Ley Federal de Trabajo, las prestaciones en especie serán apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionales al monto del salario que se pague en efectivo.

Las prestaciones de previsión social pueden ser o no contractuales, sin embargo, para efectos fiscales es necesario que algunas de esas prestaciones, en términos del

artículo 109 de la LISR, se encuentren contenidas en los contratos de trabajo, las cuales se citan a continuación:

1. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades.
2. Los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.
3. Los ingresos percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga.

Es importante señalar que las prestaciones de previsión social son concedidas por el simple establecimiento de la relación laboral y no son precisamente por el salario. Estas prestaciones no serán deducibles sólo por su otorgamiento sino que habrán de cumplirse determinados requisitos tanto de tipo general como particular para cada prestación de previsión social.

4.6 PRESTACIONES CONSIDERADAS COMO PREVISIÓN SOCIAL

Dentro de las prestaciones que se pueden considerar como previsión social, en término del artículo 8° penúltimo párrafo, de la LISR se encuentran las siguientes:

- Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades.
- Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como pensiones vitalicias.
- Reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.
- Subsidios por incapacidad.
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- Guarderías infantiles.
- Actividades culturales y deportivas.
- Fondo de ahorro.
- Pagos de primas de seguros de vida.
- Pagos de primas de seguros de gastos médicos.
- Aportaciones voluntarias adicionales a la cuenta individual del trabajador.
- Vales de despensa.

Enseguida se analizan algunas prestaciones de previsión social que pueden ser excluidas de la integración al SBC para efectos de cotización ante el IMSS e INFOANVIT.

4.7 SEGURO SOCIAL

De acuerdo con el artículo 2 de la Ley del Seguro Social, nos menciona “La Seguridad 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”.

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

- Registrarse ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Inscribir a sus trabajadores ante dicho Instituto, y comunicar a este, altas, bajas y otras modificaciones en un plazo no mayor a cinco días siguientes a la fecha de movimiento.
- Llevar registros donde se asienten, por cada trabajador, días trabajados y salarios percibidos.
- Enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social el importe de las cuotas obrero-patronales sin perjuicio del entero provisional.
- Proporcionar al I.M.S.S. la información que este requiera y permitir las inspecciones y visitas que este desee practicar.

RÉGIMEN OBLIGATORIO

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

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

- ✓ Los integrantes de sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras mixtas.
- ✓ Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- ✓ Los trabajadores independientes.
- ✓ Los patrones, personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no cuando estén ya asegurados.

El Régimen Obligatorio comprende los seguros de:

- Riesgos de Trabajo.
- Enfermedades y Maternidad.
- Invalidez y Vida.
- Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez.
- Guarderías y prestaciones sociales.

Se incluye un análisis sobre las prestaciones de cada una de las diferentes ramas del Seguro Social que se explicarán a continuación.

RIESGOS DE TRABAJO

En especie:

- ❖ Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- ❖ Servicios de Hospitalización.
- ❖ Aparatos de Prótesis y Ortopedia.
- ❖ Rehabilitación.

En dinero:

- ❖ Si es incapacidad temporal, un subsidio igual al salario base de cotización.
- ❖ Si es una incapacidad total permanente, será una pensión equivalente al 70% de su salario de cotización.
- ❖ Tratándose de incapacidad permanente parcial, la prestación se otorgará conforme a los porcentajes previstos en la Ley Federal de Trabajo.

ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

En especie:

- ❖ Asistencia médica y hospitalaria.
- ❖ En caso de maternidad, además una ayuda en especie equivalente a 6 meses para lactancia.
- ❖ Una canastilla con ropa para el recién nacido.

En dinero:

- ❖ En caso de enfermedad no profesional, subsidio del 60% del salario base de cotización a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad.
- ❖ Ayuda para gastos de funeral por el equivalente a dos meses de salario mínimo del Distrito Federal.

INVALIDEZ Y VIDA

Invalidez:

- ❖ Asistencia médica.
- ❖ Asignaciones familiares, consistentes en un porcentaje de la pensión a la esposa, hijos o padres del asegurado.
- ❖ Ayuda asistencial la cual se otorga cuando el estado físico del asegurado requiere que lo asista otra persona y consiste en el aumento hasta de un 20% de la pensión.
- ❖ Pensión.

Vida:

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

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

RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

Los riesgos protegidos en esta modalidad se refieren a los asegurados que queden privados de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.

La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- ✓ Pensión
- ✓ Asistencia médica
- ✓ Asignaciones familiares
- ✓ Ayuda asistencial

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

Los asegurados podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada; cumpliendo con los siguientes requisitos:

- Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.
- Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

En caso de que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas, podrá retirar el saldo de su cuenta individual e una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

El servicio de guardería consiste en la guarda, custodia, aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación de los hijos de los trabajadores.

Existen varios tipos de guardería entre los cuales se encuentran los siguientes:

- Institucional. El artículo 171 de la LFT, establece que los servicios de guardería se prestarán por el IMSS, conforme a su ley y disposiciones reglamentarias. El patrón aportará al instituto el 1% del SBC de los trabajadores.
- Participativa. Es la que se otorga mediante un convenio con agrupaciones patronales u obreras, a fin de beneficiar a determinados gremios.
- Vecinal comunitaria. En 1995 se instituyó este tipo de esquema, donde el servicio se subroga mediante convenio a una sociedad civil con carácter lucrativo, funciona bajo el mismo fundamento de LSS, atiende a los niños desde los 43 días hasta los cuatro años de edad, ya que se rige por los mismos lineamientos de los esquemas ordinario y participativo.
- Patronal. Bajo esta modalidad, el patrón puede otorgar el servicio de guardería en forma adicional, derivado de la previsión social.

4.8 SERVICIOS MÉDICOS, DENTALES Y HOSPITALARIOS

Con esta prestación el patrón cubre en forma total o parcial los servicios médicos, hospitalarios y dentales en los que pueda incurrir el trabajador al requerir asistencia médica particular.

Dicha prestación no debe ser integrada al SBC debido a que será otorgada como una cantidad ofrecida por el patrón para fines sociales de carácter sindical contenida en el artículo 27, fracción II, de la LSS.

Por lo general, la prestación se incluye en los contratos colectivos o individuales de trabajo, donde se establece que la empresa proporcionará tal ayuda mediante el sindicato. La prestación consiste en realizar, por parte del patrón, reembolsos por gastos médicos, dentales u hospitalarios e inclusive por la compra de anteojos, siempre que la prestación se otorgue de forma eventual.

Ello en virtud de que al consignarse las prestaciones de previsión social en los contratos colectivo, ley o individual, debe mencionarse que se otorgan para atender contingencias o necesidades previsibles, desde luego, bajo la condición de que sucedan los supuestos para su otorgamiento, tales como enfermedades, padecimientos y deficiencias como la visual, en el caso de los anteojos.

4.9 BECAS EDUCACIONALES

La prestación de previsión social otorgada bajo el rubro de becas educacionales para trabajadores o sus hijos consiste en el reembolso que la empresa realiza a los trabajadores a su servicio por concepto c con motivo de los estudios de él o de sus hijos.

En materia laboral, el artículo 132, fracción XIV, de la LFT determina que los patrones que cuenten con más de 100 y menos de 1.000 trabajadores deben sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos de uno de sus trabajadores o de un hijo de éstos; designado según sus aptitudes, cualidades o dedicación, por sus padres y el patrón. En caso de que el patrón tenga su mando más de 1.000 trabajadores deberá proporcionar tres becas a los trabajadores.

El ordenamiento legal antes mencionado establece que el trabajador beneficiario de la beca debe laborar al menos un año más al servicio del patrón una vez que haya terminado sus estudios.

Cuando la capacitación es otorgada a los trabajadores a fin de cumplir la obligación del patrón, contenida en el artículo 153-A de la LFT, no se debe integrar dicho concepto, puesto que nunca recibe recursos adicionales a su salario sino sólo el servicio que presta la empresa capacitadora contratada por el patrón para tal efecto.

4.10 ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

La prestación otorgada por actividades culturales o deportivas consiste en las cantidades que la empresa entrega al sindicato habitualmente para cubrir gastos

culturales, deportivos o recreativos a favor del trabajador como resultado de su asistencia a conciertos, obras teatrales, conferencias, clubes sociales o deportivos, así como el mantenimiento de escuelas, bibliotecas, compran de uniformes y equipos deportivos o análogos.

En la LFT, artículo 132, fracción XXV, menciona que es obligación de los patrones contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

En materia de seguridad social, las cantidades aportadas para fines sociales de carácter sindical no integran el SBC en términos del artículo 27 de la LSS, por esta razón para que las erogaciones otorgadas por el patrón, para efectos de cubrir actividades culturales y deportivas, no integren el SBC, serán proporcionadas al trabajador mediante el sindicato para evitar su integración.

4.11 INFONAVIT

Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio. (LFT; 2008:41)

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

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

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

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

- Los patrones deberán abrir en la institución de crédito de su elección la cuenta global a favor de sus trabajadores.
- Aplicarán el 5% sobre el salario base de cotización.

4.12 LA PREVISIÓN SOCIAL Y LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

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

Por lo anterior, se puede ver la estrecha relación que tiene la seguridad social y la previsión social, además el fin que persiguen estos dos conceptos es el de ofrecer una ayuda y bienestar a los trabajadores, así como a su familia con el objetivo de incrementar su nivel de vida, y de alguna manera sufragar en parte los diferentes gastos que tiene el trabajador en su vida cotidiana.

Podemos concluir que conscientes de la situación económica de nuestro país, es muy conveniente implantar un plan de previsión social, el cual puede sanear las finanzas de la empresa al ser las prestaciones deducibles y por otro lado eleva el nivel de vida de los trabajadores, además de que estos encuentran una motivación más en el desempeño de su labor.

CAPÍTULO V

LA PREVISIÓN SOCIAL Y SU ANÁLISIS FISCAL Y FINANCIERO

5.1 La Previsión Social y su representación tributaria en la empresa

5.1.1 La Previsión Social y el I.S.R.

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

El Impuesto Sobre la Renta y la Previsión Social van íntimamente ligados, ya que la Ley de I.S.R. regula a la previsión social; por lo tanto se hace necesario el estudio y comprensión entre estos dos conceptos.

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

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

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

5.1.2 Requisitos para su deducibilidad

Como se mencionó anteriormente, el objetivo primordial que busca todo patrón es que los gastos de previsión social sean deducibles, por lo tanto se hará una explicación de los requisitos necesarios para que estas prestaciones puedan tener el carácter de deducibles.

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

Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general un beneficio de todos los trabajadores. En todos los casos se deberán establecer planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el reglamento de esta Ley.” (BECERRIL; 1995:45)

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

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

“Finalmente como todo gasto, estas partidas deben de cumplir también con los requisitos establecidos en varias fracciones del artículo 24 de la Ley de ISR, los cuales se enuncian en forma general solamente, y se hace referencia a las fracciones respectivas.” (BECERRIL; 1995:46)

1. Deben de ser estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente.
2. Deben de comprobarse con documentación que reúna requisitos fiscales.
3. Que estén debidamente registradas en contabilidad.

4. En caso de que algunas de estas prestaciones de previsión social estuvieran gravadas debe de efectuarse la retención y el entero del impuesto correspondiente.
5. Los trabajadores deben de estar inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes y proporcionar la clave respectiva en la documentación comprobatoria.
6. El IVA de estos gastos debe de constar en forma expresa y por separado en los comprobantes.

5.1.3 La Previsión Social y otras leyes locales de carácter tributario

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

Esto es de acuerdo con las necesidades y obligaciones que tiene cada individuo al momento de desarrollar alguna actividad que genere ingresos derivándose así el pago de impuestos, como por ejemplo los sueldos y salarios.

“Entre este tipo de leyes o reglamentos que se manejan en otras entidades, uno de los más importantes es el 2% sobre nómina, este impuesto rige a algunos estados importantes; por lo tanto se hace necesario mencionar los artículos que regulan a los ingresos por sueldos y a las prestaciones que se derivan de la relación laboral.” (BECERRIL; 1995:47)

Artículo 22.- “Están obligados al pago del Impuesto sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Prestado Bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón, las personas físicas y morales que realicen dichas erogaciones, dentro del territorio del Estado”.

Artículo 23.- “Quedan comprendidos entre los obligados a que se refiere el artículo 22 de esta Ley, las personas físicas y morales que realicen el pago de las remuneraciones afectas a este Impuesto en la Entidad, aun cuando para efectos distintos tengan su domicilio en otra entidad federativa.

Los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, para los efectos de este impuesto, quedan comprendidos en el concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón”.

Artículo 24.- “Los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, para los efectos de este impuesto, quedan comprendidos en el concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón.

Para los efectos de este Impuesto, no quedan comprendidas como conceptos de remuneración a que se refiere el párrafo anterior, las prestaciones siguientes:

- a) Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- b) El ahorro, cuando se integre por depósito semanal, quincenal o mensual, por cantidades iguales que aporten trabajador y patrón o cuando se constituya en forma diversa a la señalada, aun cuando el trabajador pueda retirarlo más de dos veces al año.
- c) Las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- d) Las aportaciones que el patrón pague a sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, adicionales a las establecidas en las disposiciones de seguridad social que le sean aplicables.
- e) Las participaciones en las utilidades de la empresa.
- f) La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores, entendiéndose que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.
- g) 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.
- h) Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe por cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario.
- i) Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o

derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

j) Las remuneraciones por tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

k) El pago de becas para trabajadores o para sus hijos, seguro de vida y seguro de gastos médicos, cuando en este último caso se contrate de manera general y sea distinto al de las instituciones de seguridad social.

l) Los viáticos y gastos de representación efectivamente erogados por cuenta del patrón y que hayan sido debidamente comprobados en los mismos términos que, para su deducibilidad requiere la Ley del Impuesto Sobre la Renta”.

Artículo 25.- “El Impuesto a que se refiere este Capítulo, se calculará aplicando la tasa del 2% al monto de las remuneraciones devengadas y efectivamente pagadas en el mes de que se trate”.

5.1.4 La Previsión Social y su efecto financiero

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

Al otorgar a los trabajadores este tipo de prestaciones, de alguna manera es un desembolso para el patrón al momento en que se otorguen estas prestaciones, pero si se hace un análisis más a fondo, esto vendría a beneficiarlo, ya que son deducibles hasta en un 95% según la Ley del ISR, asimismo, estos ingresos no se acumulan o no se integran para el SBC.

Financieramente afecta al patrón en un 25% al tener un trabajador, esto es debido a las cuotas o impuestos a que esta obligado, como son: INFONAVIT, ISR, IMSS, SAR, etc., si al trabajador se le dan ciertas prestaciones de previsión social,

como la mayoría de estas no son acumulables para efectos de ISR, ni se integran para el SBC, disminuye de una manera razonable los gastos por parte del patrón.

En conclusión podemos mencionar que las prestaciones de previsión social sí afectan financieramente a los patrones y a los trabajadores positivamente, obteniendo grandes utilidades. A los patrones en un menor pago de contribuciones lo que hace menos gastos al momento de estructurar un plan de previsión social, siempre y cuando cumplan con los requisitos que marcan nuestras leyes.

5.2 La Previsión Social y su repercusión tributaria y económica en el trabajador

El trabajador al contar con diversas prestaciones de previsión social que le ayuden a mejorar su nivel de vida, ocasiona un cambio en su economía, debido a que puede satisfacer sus necesidades con los mismos ingresos, pero también tiene una repercusión fiscal, esto a consecuencia de que al aumentar sus ingresos muchos de estos están gravados o se integran al salario base de cotización, por lo tanto es necesario mencionar la manera en que afecta al ISR así como a las cuotas del IMSS.

5.2.1 La Previsión Social y el I.S.R.

Desde el punto de vista para favorecer al trabajador, éste debe participar conjuntamente con el patrón para la aplicación correcta de los planes de previsión social.

El trabajador puede ayudar al patrón a lograr dicha deducibilidad de estos gastos mediante la entrega de los comprobantes en el período vigente; asimismo, estos deben cumplir con los requisitos fiscales para su deducción.

El trabajador tiene como principal objetivo, la obtención de ingresos para satisfacer sus necesidades y las de su familia; en consecuencia busca pagar lo menos posible de impuestos, y así obtener mayores beneficios en su vida diaria; y al contrario

si el trabajador se le retiene cierta cantidad esto le afectaría económicamente disminuyendo sus ingresos.

Por último, las prestaciones de previsión social en cierto caso algunas de ellas rebasan los límites establecidos en las leyes que las rigen, esto es debido a una deficiente estructuración de los planes de previsión social ocasionando mayores pagos de contribuciones por este concepto.

5.2.2 La Previsión Social y el Seguro Social

La realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados.

El objetivo del Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

5.2.3 La Previsión Social y su efecto económico

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

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

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

Con la implantación de los planes de previsión social, el trabajador mejora su economía no sólo en el presente, sino también en las contingencias futuras que pe puedan surgir, como pueden ser los riesgos propios de quienes dependen de él.

Se puede concluir diciendo, que conscientes de la situación económica de nuestro país, es muy conveniente implantar un plan, el cual puede sanear las finanzas de la empresa al ser las prestaciones deducibles y por otro lado eleva el nivel de vida de los trabajadores, además de que estos encuentran una motivación más en el desempeño de su labor.

5.3 TRATAMIENTO DE LA PREVISIÓN SOCIAL EN EL IETU

La previsión social es una prestación que deriva de una relación laboral; por consiguiente, se considera una erogación por salarios. En consecuencia, la previsión social no es deducible para el IETU.

5.3.1 NO DEDUCIBILIDAD DE LA PREVISIÓN SOCIAL

En la ley del IETU no existe el concepto de previsión social; sin embargo, esta ley indica el tratamiento que debe darse a las erogaciones que se efectúen por concepto de salarios.

Debido a que la previsión social es parte de las erogaciones por salarios, el tratamiento que para éstos establece la LIETU también será aplicable a la previsión social.

De acuerdo con el artículo 5°, fracción I, segundo párrafo, de la LIETU, no serán deducibles las erogaciones que efectúen los contribuyentes y que a su vez para la persona que las reciba sean ingresos conforme al artículo 110 de la LISR (ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado).

5.3.2 NO DEDUCIBILIDAD DE LAS APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

De acuerdo con el artículo 5°, fracción II, de la LIETU, los contribuyentes del impuesto no podrán deducir para los efectos del mismo las erogaciones que efectúen por aportaciones de seguridad social (IMSS, INFONAVIT y AFORE) que les corresponda enterar.

Los artículos 8° y 10 de la ley de referencia establecen que por las erogaciones efectivamente pagadas por los contribuyentes por las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en México, tales personas acreditarán contra el IETU del ejercicio y contra los pagos provisionales de éste, la cantidad que resulte de multiplicar el monto de las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en el ejercicio o en el período de que se trate, por el factor de 0.175.

Aún cuando las aportaciones de seguridad social no son deducibles para el IETU, los contribuyentes tienen derecho a un crédito fiscal contra ese gravamen derivado del pago de tales conceptos; cabe mencionar que el derecho es respecto de las aportaciones de seguridad a su cargo pagadas, por lo que consideramos en el caso de que el patrón absorba la cuotas obreras con base en los contratos colectivos o individuales de trabajo, dichas también se incluirán al determinar la base para tal acreditamiento.

De acuerdo con el artículo 109, fracción IX, de la LISR, las cuotas obreras pagadas por los patrones son ingresos exentos del ISR de los trabajadores; sin embargo, se deben considerar en la base del acreditamiento en el IETU no como salarios gravados, sino como aportaciones de seguridad social que resulte a cargo del contribuyente. Para determinar la base del acreditamiento, es importante señalar que las cuotas obrero-patronales del seguro social, retenidas a los trabajadores, no deben considerarse en dicha base, por no ser a cargo del patrón, aun cuando él las entere, ya que lo hace en su carácter de retenedor.

Por tal motivo se tiene que considerar lo que señala el artículo 27 de la LSS, el cual establece que “el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- 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 tomará en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- 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.

- Las cuotas que en términos de esta ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa.
- La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.
- 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.
- 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.
- 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.
- El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior, en caso de que se otorguen tales prestaciones ya no serán deducibles para el IETU y no se tendrá derecho al acreditamiento.

Para tal efecto, es recomendable considerar lo mencionado por el artículo 29, fracción II, de la Ley del INFONAVIT, sobre las obligaciones de los patrones, el cual nos dice “es necesario determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO VI

CASO PRÁCTICO

En este capítulo se hablará acerca de la previsión social, qué es, requisitos, reglamentos, etc.; así como todo lo relacionado con la empresa donde se llevará a cabo el proyecto del caso práctico, como son los antecedentes, políticas, objetivos, objeto, organigrama.

También se realizará una propuesta de plan de previsión social aplicada a la empresa con el fin de dar resultados satisfactorios a la empresa y se produzca un mayor ahorro para la misma.

6.1 CONCEPTO PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

De acuerdo al artículo 8º de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, nos menciona que son todas aquellas erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o de miembros de sociedades cooperativas.

“En forma relativamente reciente, ha surgido la modalidad de otorgar las prestaciones de previsión social a través de un plan múltiple, en el que se contemplan diversas prestaciones y opciones para que los trabajadores elijan ellos mismos, qué prestaciones y a qué nivel las desean tomar, en este capítulo se analizan las características más relevantes del mencionado plan múltiple de previsión social.” (BECERRIL; 1995:185)

“Básicamente el plan múltiple de previsión social, lo que realiza es una globalización de las distintas prestaciones de previsión social, para efectos de que el trabajador pueda elegir de todas esas prestaciones, las que mayormente necesite o

crea que son más benéficas para él, lo que representa una ventaja para los trabajadores en relación con los paquetes de prestaciones fijas tradicionales”. (Ibid)

Normalmente para otorgar la previsión social mediante este plan múltiple se considera un porcentaje fijo e igual para todos los trabajadores, en función a sus salarios cuota diaria, y ellos pueden disponer de cualquiera de las prestaciones hasta por el monto equivalente al porcentaje de su salario, que se hubiera fijado.

“Comúnmente estas prestaciones se otorgan mediante el procedimiento del reembolso de los gastos que por los conceptos previstos en el plan, efectúan los trabajadores.” (Ibid)

La mecánica operativa para este plan múltiple consiste en recabar mensualmente de los trabajadores los comprobantes de los gastos efectuados, por los conceptos incluidos en el plan múltiple y efectuar una revisión para asegurarse de que dichos comprobantes cubren requisitos fiscales para considerarse como deducibles, y proceder al reembolso de dichos gastos.

El trabajador junto con los comprobantes deberá presentar un informe de los gastos efectuados para pedir su reembolso solamente por la cantidad establecida de acuerdo a su salario.

Las distintas prestaciones que conformen el plan se limitan en función de topes establecidos con base en porcentajes, o cantidades fijas máximas, con la finalidad de evitar que el total del importe de estas prestaciones se otorgue por un solo concepto.

Finalmente como cualquier otro plan de previsión social este debe de contar con todos los requisitos necesarios que marca la Ley del Impuesto Sobre la Renta para su deducibilidad; también es importante señalar que este tipo de planes viene a incrementar los costos y gastos de la empresa.

6.2 REQUISITOS REGLAMENTARIOS PARA LOS PLANES

Los planes de previsión social deben de cumplir con ciertos requisitos o características para su deducibilidad y el mejor aprovechamiento dentro de la empresa y así obtener un mayor beneficio por parte de los trabajadores dentro del R.L.I.S.R.

existen varios artículos que nos mencionan acerca de los requisitos que deben cumplir los planes en su estructuración.

A continuación se mencionarán los artículos que marca el Reglamento en forma general, para la deducibilidad de los planes de previsión social:

“R.L.I.S.R. Artículo 43-A: Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 31 de la Ley, satisface los siguientes requisitos:

- Que se otorguen forma general.
- Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos de que se trate de dos:
 - Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán tener beneficios diferentes para unos y otros.
 - Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes.
 - Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe de ser concordante con la del beneficio y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.
 - Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.
- Que tratándose de planes de seguro de vida sólo se asegure a los trabajadores”.

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

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

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

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

6.3 ANTECEDENTES

La empresa "X", S.A. de C.V., cuyo giro principal es la compra-venta de combustibles y lubricantes para la satisfacción de transportes terrestres inicio operaciones en el año de 2010, ubicada en la ciudad de Uruapan Michoacán; cuyo objeto principal será la comercialización de gasolinas y diesel suministrados por PEMEX REFINACION, así como la comercialización de aceites lubricantes marca PEMEX.

El capital social es variable, con un capital mínimo y un máximo ilimitado, el cual podrá aumentarse o disminuirse por cualquiera de las causas que establece la Ley General de Sociedades Mercantiles, a cuyo ordenamiento se sujetarán tanto los aumentos como las reducciones, en la inteligencia de que nunca podrá reducirse a menos del mínimo señalado.

6.4 POLÍTICAS

La franquicia Pemex orienta sus esfuerzos en la atención del cliente; la clave es que quienes laboran en la Estación de Servicio, sean estos los inversionistas, administradores, personal de mantenimiento, encargados de piso, oficial gasolinero y despachadores, actúen con un sentido común: centrar el servicio en el cliente.

Al cliente no solo le importa el producto que recibe sino que también es esencial la imagen física de la Estación de Servicio con un aspecto más atractivo, que luzca limpia y no se identifique el olor de los productos, percibiendo seguridad y cuidado del medio ambiente; la manera en que le proporcionan el despacho de combustibles y la venta de productos y servicios adicionales.

Los consumidores son jueces severos e inflexibles que necesitan más que un producto o servicio; la satisfacción que le producirá el disponer de combustible en el automóvil. Por lo tanto, un factor que identifica y califica a las Estaciones de Servicio es la atención que proporciona el recurso humano.

El consumidor insatisfecho retirará la confianza en una Estación de Servicio y ejercerá su facultad de selección y preferencia para adquirir el combustible en otras Estaciones de Servicio, de ahí la necesidad de garantizar al consumidor el correcto despacho de combustibles, en los volúmenes solicitados y pagados por los clientes, crear y cumplir promesas comerciales, aunque éstas sean simples, lo esencial es atender y satisfacer las expectativas de los clientes, lo cual dará como resultado crear clientes leales.

La evaluación del desempeño de la Estación de Servicio como un todo, juega un papel central para la comunicación con los trabajadores, de manera que permita la retroalimentación y fortalecer la relación con los empleados con el objeto de mejorar el desempeño conjunto.

6.5 OBJETO

Proporcionar los elementos y herramientas para la integración del personal, para que en la medida que sean empleados satisfechos, sean factor fundamental para ofrecer un servicio de excelencia al cliente.

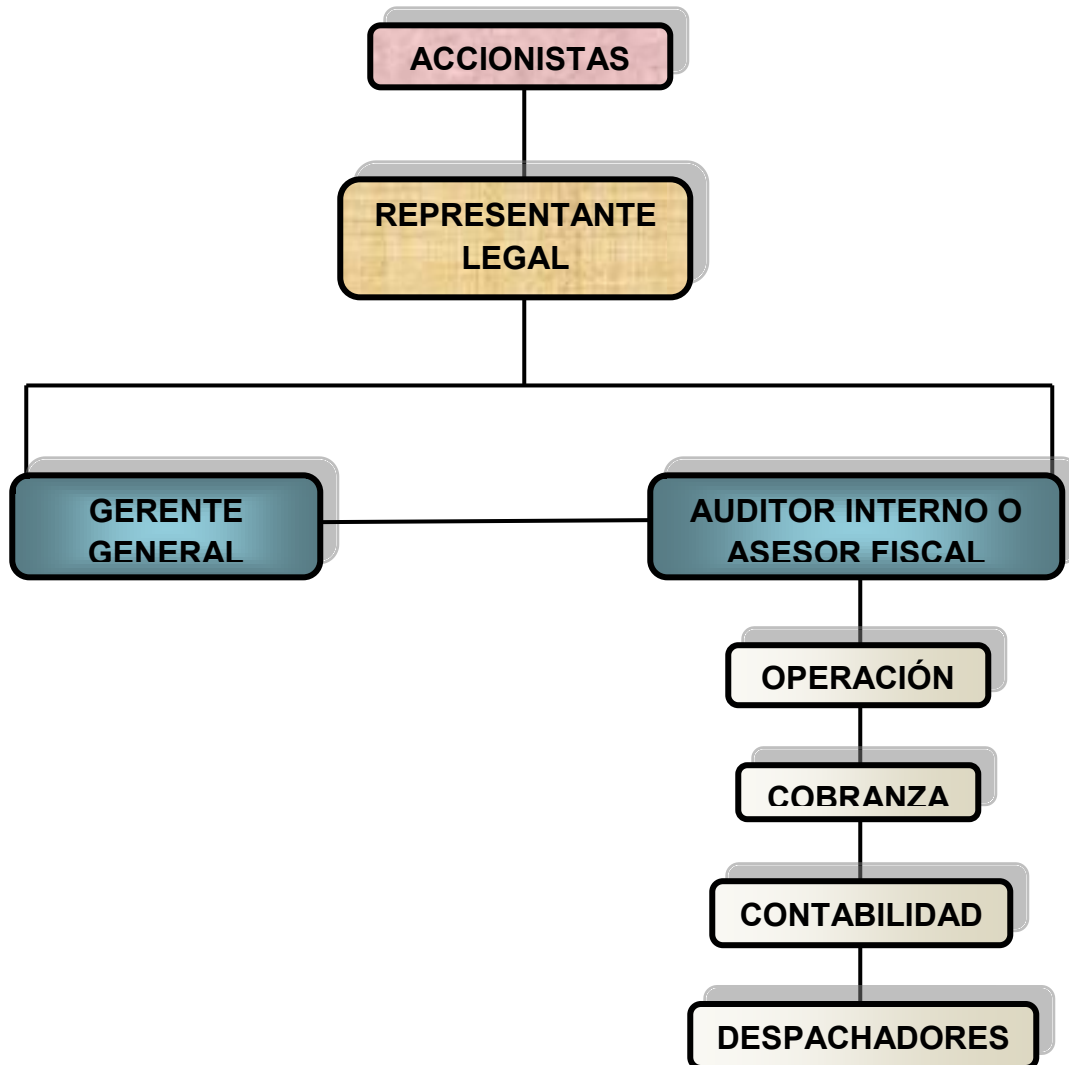
6.6 OBJETIVOS

- Capacitar y transmitir a los empleados los aspectos básicos que significan el éxito de la Estación de Servicio.

- Principios de actuación para entregar a los clientes algo más de lo que ellos esperan.
- Enseñar al empleado gasolinero lo que hacen y porqué lo hacen y con sentido de realización, para ello se requiere llevar a cabo un esfuerzo generalizado y permanente encaminado a dirigir la mentalidad y el comportamiento de los trabajadores.
- Reglas claras para la atención al cliente, con el propósito de proporcionar un valor agregado, a todos los clientes.
- Crear procesos de calidad, impulsados por expectativas explícitas con resultados medibles y que implican un trabajo estructurado.
- Mejorar las áreas en las que se pueda aumentar la satisfacción de los clientes, y vigilar que todos los que trabajen en la Estación de Servicio las compartan y pongan en práctica de manera permanente.
- Cuidar a sus empleados, organización, clientes e inversionistas; un punto fundamental es que considere que el trabajador satisfecho se reflejará en clientes satisfechos y de ahí se obtendrán las utilidades.
- Concentrarse en el cliente, estando atento a identificar las necesidades específicas de este, para luego poner a su disposición los productos o servicios, con una oferta de valor al cliente basada en calidad, atención y servicio.
- Buscar beneficios que se prolonguen a mediano y largo plazo, en ellos se tomen en cuenta los costos asociados para mantener la seguridad de sus instalaciones y la previsión para casos de urgencia, en su caso responder de manera inmediata a las quejas de los clientes, para evitar que se genere desconfianza y pérdida de clientes.
- Distribuir beneficios para todos, incluyendo a los empleados al premiar su desempeño global y el aumento de utilidades y al cliente con promociones enfocadas a ganar su lealtad y ofrecer otros bienes y servicios que cubran sus necesidades.

6.7 ORGANIGRAMA

A continuación se presenta el organigrama con el que cuenta la empresa, considerando los veintiún trabajadores que laboran en dicha entidad.



6.8 PROPUESTA DE CONTRATO DE PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

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

ANTECEDENTES

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

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

Dicho plan una vez aprobado por el Representante Legal ó Administrador Único de dicha entidad y en cumplimiento de las disposiciones legales aplicables se hace del conocimiento del personal a quien se dirige en los siguientes términos:

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

Plan de Fondo de Ahorro, Becas Escolares y Ayuda para Transporte.

1º de Febrero de 2012

INTRODUCCIÓN

Considerando la importancia que para dicha entidad tiene el personal que en ella labora, así como la necesidad de mejorar y en su caso elevar el nivel de vida en el plan social y personal, a efecto de consolidar las relaciones humanas correspondientes y estimular la integración del núcleo familiar de cada trabajador, La Empresa "X", .S.A. de C.V. ha decidido implementar un plan para el pago de las prestaciones antes mencionadas.

TÍTULO I

Constitución del Plan

1.- En los términos y condiciones de este documento y leyes que posteriormente se citan, se constituye el plan de Fondo de Ahorro, Becas escolares y Ayuda para Transporte, denominado como el Plan para los trabajadores de La Empresa "X", S.A. de C.V., así denominada.

2.- El presente Plan se constituye al amparo y cumplimiento de las siguientes disposiciones legales en vigor:

Artículos 2, 3, 8, 10, 20, 31, 102, 132 fracción I, II, III, X; 153-A, 153-B, 386, 391 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

Artículos 8, 31 fracción XII, XXIII; 109 fracción I, II, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI de la Ley del Impuesto sobre la Renta, Artículos 43, 43-A del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

3.- La vigencia del Plan se iniciará el día 1º de Febrero de 2012.

4.- Será considerado como fecha de aniversario del Plan, la fecha de cada año posterior a su constitución que coincida con la fecha de inicio de vigencia.

5.- Este Plan se dará a conocer a todos los trabajadores de la Empresa, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que entre en vigor.

TÍTULO II

Terminología del Plan

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

- a) Plan.- El conjunto de prestaciones de previsión social constituido conforme al Título precedente y con arreglo a estos estatutos.
- b) Prestaciones.- Cada uno de los diferentes tipos de beneficios que puede obtener el trabajador, en los términos y condiciones que se detallan en este Plan.
- c) Trabajador.- Todo empleado que preste sus servicios a la Empresa por tiempo indefinido, o de confianza, con expectativa de derechos conforme a este Plan.
- d) Participante.- Todo trabajador que reúna los requisitos que se señalan en el apartado 9°.

- e) Realización de pagos.- Las cantidades de dinero que tenga derecho un trabajador, a sus beneficiarios, como consecuencia de lo establecido en el Plan.
- f) Fondo.- Monto formado con las aportaciones de la Empresa para financiar los beneficios establecidos en el Plan, más los rendimientos derivados de su inversión, menos los pagos efectuados en los términos del presente Plan.
- g) Becas.- Aporte económico para los hijos de los trabajadores para que realicen sus estudios o investigaciones.
- h) Carta de adhesión al Plan.- Documento por el cual se hace constar, por escrito, que el trabajador aceptó su ingreso al Plan.
- i) Salario.- Serán las cantidades en efectivo que el trabajador reciba a cambio de su trabajo ordinario, retribución que deberá pagar la empresa, de conformidad con el Artículo 82 de la Ley Federal de Trabajo.
- j) Beneficiario.- Toda persona que conforme a la Ley o a la voluntad de los trabajadores, sea designada por éstos antes de su muerte o retiro, para tener derecho a recibir dicho pago de las prestaciones otorgadas dentro de este Plan de Previsión Social.
- k) Comité técnico.- El grupo de personas nombradas por la empresa para administrar el Plan en sus términos.

TÍTULO III

Objeto y Duración del Plan

7.- Este plan se constituye con objeto de dar exacto cumplimiento a lo ordenado por los artículos antes mencionados en la Ley Federal de Trabajo, y como estímulo para mejorar la relación obrero-patronal y la productividad en el trabajo, así como el propósito fundamental de elevar el nivel de vida, social e integral de los trabajadores, aún después de terminada la relación laboral de la Empresa.

8.- La vigencia del plan se inicia en la fecha señalada en el artículo 3º de estos estatutos, y terminará en aquella en que las disposiciones legales modifiquen el tratamiento que actualmente se les concede a las Prestaciones de Previsión Social.

TÍTULO IV

De la Participación del Plan

9.- Serán participantes todos los empleados de la entidad que cumplan con el apartado 10º de este documento.

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

- Ser empleado al servicio de la empresa.
- No se considerarán aquellos empleados que presten sus servicios a la empresa, por contratos de tiempo determinado o para una obra determinada en los términos de la Ley Federal del Trabajo.
- Quienes cumplan con los requisitos del punto anterior en la fecha efectiva del plan serán considerados en forma inmediata como participantes, al firmar su solicitud de ingreso.

- El participante dejará de permanecer en el plan cuando lo desee o deje de prestar sus servicios a la empresa.
- Un empleado dejará de ser considerado como participante del plan cuando deje de prestar sus servicios a la empresa por cualquier razón, excepto en los casos de permisos obtenidos por parte de la compañía, en los que deberá tomar en cuenta lo dispuesto por el punto siguiente:
 - Permisos.- Se considerará como permiso todo período en que un participante deje de prestar sus servicios a la empresa, sin goce de sueldo, y por habérselo concedido bajo reglas aplicables a todos los participantes que se encuentren en situaciones similares. En este caso se suspenderá el plan mientras dure el permiso.

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

12.- Para los efectos de este plan, la condición de servicio activo de un participante existirá mientras esté ligado a una relación de trabajo de la empresa.

13.- El servicio activo de un participante se considerará interrumpido para los efectos del plan por cualquier ausencia, sin goce de sueldo, a no ser que exista un permiso.

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

TÍTULO V

De las Prestaciones del Plan

FONDO DE AHORRO

Crear por medio de aportaciones semanales de los empleados y de la empresa, un fondo de ahorro el cual pueda ser retirado una vez al año.

Participantes

15.- Serán participantes todos los empleados que cumplan con los requisitos antes mencionados.

Fecha de ingreso al Fondo de Ahorro

16.- Tendrán derecho a convertirse en participantes, todos aquellos empleados que estén al servicio de la empresa. La fecha efectiva del Fondo de ahorro serán considerados en forma inmediata como participante, al firmar la solicitud de ingreso.

Aportaciones al Fondo de Ahorro

17.- La aportación de la empresa al Fondo de ahorro será misma cantidad con la que contribuya el empleado, la cual será del 20% de su sueldo normal ordinario.

Vigencia del fondo de ahorro

18.- La duración del fondo de ahorro, será establecida por dicho organismo para su deducibilidad, pudiendo ésta suspender su aportación cuando así lo considere necesario, dando aviso escrito a los interesados con 30 días de anticipación; entregándose de manera general.

Administración del fondo de ahorro

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

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

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

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

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

Único.- El patrimonio del participante en el fondo.

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

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

BECAS EDUCACIONALES

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

26.- Para la adquisición de útiles y uniformes escolares se les proporcionará una cantidad equivalente al 15% de su sueldo normal.

- Será entregada dos veces al año, ya sea en efectivo o útiles escolares.

AYUDA PARA TRANSPORTE

Comprende combustible, mantenimiento, refacciones, etc., mediante el reembolso de estos gastos.

27.- También se podrá proporcionar un porcentaje del 15% con base al salario mensual; donde los trabajadores proporcionarán un porcentaje mínimo para la deducibilidad del mismo.

TÍTULO VI

De los Beneficios

28.- Los pagos por concepto de fondo de ahorro, becas educacionales y ayuda para transporte que deban percibir los trabajadores o los beneficios de acuerdo con lo estipulado en este Plan, los realizará el participante directamente o través de su red de sucursales, según las instrucciones que el Comité técnico le gire.

29.- Todos los pagos calculados y efectuados bajo este Plan, serán en pesos mexicanos.

30.- El participante podrá deducir y descontar de cualquier pago considerado bajo este plan, todas aquellas cantidades que por concepto de impuestos haya que cubrir, de acuerdo a la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento, vigentes.

TÍTULO VII

De la Administración del Plan

31.- La administración del Plan, así como la vigilancia en el cumplimiento de sus disposiciones y la expedición de reglas que tiendan a mejorar su funcionamiento, estará encomendada al Departamento de Personal, bajo la supervisión y responsabilidad del Presidente del Comité técnico.

32.- Este texto es complementario del contrato de trabajo sin contraponerlo, y en su caso, puede ser aplicable del mismo. En lo no previsto, el comité técnico lo manejará de acuerdo a las leyes aplicables.

TÍTULO VIII

De La Publicidad

33.- Este Plan, se dará a conocer a todos los trabajadores de la empresa por conducto del presidente del comité técnico, quien lo hará conducente a los trabajadores que se incorporen posteriormente.

TÍTULO IX

De la Constitución del Comité Técnico

34.- Para los efectos de operación del Plan, se constituye un Comité Técnico, integrado por no menos de tres miembros. Los miembros del Comité serán nombrados

por la empresa, los que podrán ser removidos de su cargo, haciendo nuevos nombramientos cuando sea necesario.

- a) Presidente
- b) Tesorero
- c) Comisario

- ❖ El Presidente o en su ausencia el Tesorero, presidirá las juntas de la comisión y redactará las actas de las mismas.
- ❖ El Tesorero o en su ausencia un Comisario, recibirá y cobrará todas las aportaciones que correspondan a las prestaciones otorgadas; o en su caso, se verá afectado directamente en la nómina debido a la carga administrativa que representa.

TÍTULO X

De la Vigencia, Modificación y Terminación del Plan

35.- El presente Plan se establece con carácter de indefinido, por lo que la empresa lo mantendrá vigente al cumplir con todas las obligaciones que el mismo Plan implica; sin embargo, la empresa se reserva el derecho de limitar, suspender o terminar definitivamente la vigencia del Plan, en el supuesto de que condiciones futuras imprevistas así lo exijan.

36.- La empresa se reserva el derecho de cambiar o modificar el Plan, por convenir así a sus intereses o a los de los propios trabajadores. En todo caso, el cambio o la modificación que se pretenda deberán tener como finalidad mejorar las condiciones de operación o reducir el costo de financiamiento de los beneficios que el Plan otorgue, pero no podrá tener como objetivo la privación parcial o total de los derechos que a través del mismo puedan haber adquirido los trabajadores.

37.- En el caso de que el Plan se dé por terminado por cualquier causa, el monto que exista en el fondo del Plan se distribuirá en función a la antigüedad de los participantes, comenzando con los de mayor antigüedad y terminando con aquellos de menor, que cumplan con los requisitos de artículo 10º de este Plan.

TÍTULO XI

Interpretación y Jurisdicción

38.- Este Plan será interpretado de acuerdo con la naturaleza de las finalidades que persigue y le serán aplicables en forma supletoria las disposiciones legales que se encuentren en vigor en la República Mexicana.

39.- En caso de controversia sobre la interpretación del texto de este Plan, la Empresa, los participantes y los beneficiarios se sujetarán expresamente a la jurisdicción de los tribunales de la ciudad, que serán los únicos competentes en conocerlas, renunciando a cualquier fuero que pudiera corresponder por razón de su domicilio presente o futuro, o por cualquier otro motivo, inclusive legal.

6.9 CONCLUSIÓN

De acuerdo con una investigación preliminar que se realizó a los trabajadores de dicha empresa; los resultados no fueron muy favorables debido a que la mayoría se encuentra inconforme porque no reciben un sueldo justo, les descuentan mucho debido a las prestaciones que les otorgan y no los motivan de ninguna forma.

Por tal motivo es que se realizó este análisis con el fin de que todo el personal de la empresa se encuentre satisfecho al recibir más prestaciones y contar con un plan de previsión social donde se les pagará un porcentaje más y sus retenciones de ley serán mínimas, se realizarán capacitaciones al personal, se les motivará con gratificaciones debido al desempeño que ellos mismos realicen y se reconocerá al mejor trabajador del mes debido a su desempeño y esfuerzo durante el período evaluado.

También cabe señalar que como repercusión para la empresa se pagarán impuestos debido a que cumple con las disposiciones fiscales al 100% y así a futuro no tendrá problemas legales.

Concluyendo en consecuencia de estos se mencionan las ventajas más sobresalientes:

- Necesidad interna que energiza el comportamiento humano al desarrollo.
- Cooperación y esfuerzo real del personal para aprovechar al máximo los recursos.
- Mejores cualidades y aptitudes para su desempeño eficiente.
- Capacitación y adiestramiento para su desarrollo.
- Gratificaciones en dinero o en especie debido a su productividad.
- Ganas de sobresalir y superarse para ser mejores personas día a día con el fin de servir de gran apoyo a su familia.

LA EMPRESA "X", S.A. DE C.V.
NOMINA ELABORADA POR LA EMPRESA

Nº	NOMBRE DEL TRABAJADOR	S.D.I	SALARIO	DIAS TRABAJADOS	SUeldo	SEPTIMO DIA	PREMIO DE PUNTUALIDAD	PREMIO DE ASISTENCIA	DESPENSA	PRIMA DOMINICAL	DESCANSO TRABAJADO	HORAS EXTRAS	DIAS FESTIVO	SUB AL EMPLEO	DECUENTO POR FALTA	RET. ISR	RET. IMSS	RET. INFONAVIT	NETO A PAGAR	FIRMA
1	ALVARADO MOLINA JUAN MANUEL	213.01	204.70	7.00	1,228.20	204.70	149.11	149.11	160.88	-	-	-	-	-	-	154.29	47.04	381.67	1,308.99	
2	GACONA GUERRERO MARIA LUISA PILAR	130.82	125.16	7.00	750.98	125.16	91.57	91.57	160.88	32.04	72.00	-	-	32.34	-	-	24.73	242.82	1,089.00	
3	MAGAÑA MAGAÑA TEODORO	261.98	250.65	7.00	1,503.90	250.65	183.39	183.39	156.00	-	-	-	-	-	-	219.39	57.85	-	2,000.08	
4	PORRAS CRUZ JOSE ABEL	79.96	76.50	7.00	459.01	76.50	55.97	55.97	136.00	-	-	-	-	57.07	-	-	15.12	-	825.41	
5	SANCHEZ MORALES FERNANDO ENRIQUE	104.44	99.92	7.00	599.54	99.92	51.53	51.53	129.00	-	-	-	-	41.56	-	-	19.75	-	882.00	
6	VALADES TELLEZ ARMANDO	108.44	103.75	7.00	622.50	103.75	75.91	75.91	18.00	-	-	-	-	43.83	-	-	20.50	244.42	674.97	
7	BERBER MARTINEZ ROBERTO	73.61	70.43	7.00	422.56	70.43	51.53	51.53	160.88	23.00	-	-	-	58.77	-	-	13.32	-	825.38	
8	CASTRO VALDEZ ALICIA RAQUEL	73.61	70.43	7.00	422.56	70.43	51.53	51.53	160.88	300.00	300.00	583.00	300.00	-	-	62.32	13.32	-	2,164.28	
9	GALLEGOS RIOS ARMANDO	73.61	70.43	7.00	422.56	70.43	51.53	51.53	160.88	17.61	-	5.00	-	58.45	-	-	13.32	-	824.66	
10	MAGAÑA MAGAÑA JOSE LUIS	73.61	70.43	7.00	422.56	70.43	51.53	51.53	160.88	17.61	-	5.00	-	58.45	-	-	13.32	-	824.66	
11	MAGAÑA RUIZ JOSE ADRIAN	73.61	70.43	7.00	422.56	70.43	51.53	51.53	160.88	-	-	420.00	-	38.65	-	-	15.53	-	1,200.04	
12	SILVIA MENDIOLA ELIZABETH	73.61	70.43	7.00	422.56	70.43	51.53	51.53	160.88	17.61	-	5.00	-	58.45	-	-	13.32	-	824.67	
13	TALAMANTES ANAYA JOSE FRANCISCO	73.61	70.43	7.00	422.56	70.43	51.53	51.53	160.88	17.61	-	5.00	-	58.45	-	-	13.32	-	824.67	
14	RUIZ HERNANDEZ FERNANDO	73.61	70.43	7.00	422.56	70.43	51.53	51.53	160.88	17.61	-	5.00	-	58.45	-	-	13.32	-	824.67	
15	HERNANDEZ CARRILLO CESAR ALEJANDRO	79.96	76.50	7.00	459.01	76.50	39.00	39.00	146.00	17.61	-	5.00	-	58.28	-	-	15.12	-	825.29	
16	MORENO RUIZ MARTIN	73.61	70.43	7.00	422.56	70.43	51.53	51.53	160.88	17.61	-	5.00	-	58.45	-	-	13.32	-	824.67	
17	MARTIN CORONA	-	-	7.00	800.00	-	-	-	-	25.00	-	-	-	-	-	-	-	-	825.00	
18	JOSE	-	-	7.00	800.00	-	-	-	-	25.00	-	-	-	-	-	-	-	-	825.00	
19	GRISELDA CORNEJO	-	-	7.00	800.00	-	-	-	-	25.00	-	-	-	-	-	-	-	-	825.00	
20	YAJAIRA GONZALEZ	-	-	7.00	1,200.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,200.00	
21	SELENE GARCÍA	-	-	7.00	800.00	-	-	-	-	25.00	-	-	-	-	-	-	-	-	825.00	
		1,641.10	1,571.03	147.00	13,826.19	1,571.03	1,110.22	1,110.22	2,354.68	578.31	372.00	1,038.00	300.00	681.20	-	436.00	322.15	868.91	21,243.44	

NOTA:

ESTA NÓMINA ES DOCUMENTO HISTÓRICO; ES DECIR, ELABORADA POR LA EMPRESA.

ANEXO 1

ANEXOS

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

A CONTINUACIÓN SE PRESENTAN LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES ELABORADAS POR LA EMPRESA.

NOMBRE	NSS	PRESTACIONES EN ESPECIE			PRESTACIONES EN DINERO		GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS		RIESGO DE TRABAJO	GASTOS PREVISIÓN SOCIAL	INVALIDEZ Y VIDA		
		CUOTA MENSUAL	EXCEDENTE		PATRONAL	OBRERO	PATRONAL	OBRERO			PATRONAL	OBRERO	
			PATRONAL	OBRERO									
ALEJANDRE PEDRAZARAFAEL	5379611923-7	378.30	11.44	4.16	46.22	16.51	69.33	24.76	435.08	66.03	115.56	41.27	1,208.66
ALMAZAN RICO MANUEL	3394650159-1	378.30	-	6.08	28.39	10.14	42.58	15.21	267.20	40.55	70.97	25.35	856.07
ALVARADO PAZ PEDRO	5380600772-9	378.30	28.14	10.23	56.85	20.30	85.27	30.46	535.10	81.21	142.12	30.76	1,418.74
ARANDA MARTINEZ JOSE OCTAVIO	5395736267-5	378.30	-	12.34	17.35	6.20	26.05	9.30	163.32	24.79	43.38	15.49	637.89
ARREOLA OROZCO GABRIEL	5307904165-2	378.30	-	9.30	22.66	8.09	34.00	12.14	213.32	32.38	56.66	20.24	742.91
CARMONA PONCE CESAR MANUEL	5399820126-2	378.30	-	8.81	23.53	8.40	35.30	12.61	221.49	33.62	58.83	21.01	760.06
CASTILLO PACHECO JOSE	5398815820-9	378.30	-	13.13	15.97	5.70	23.96	8.56	150.35	22.82	39.95	14.26	610.63
CHAVEZ LEONABEL	5385682768-7	378.30	-	13.13	15.97	5.70	23.96	8.56	150.35	22.82	39.95	14.26	610.63
OSNEROS CARRANZA JOSE LUIS	5379622044-9	378.30	-	13.13	15.97	5.70	23.96	8.56	150.35	22.82	39.95	14.26	610.63
CORTES VILLALPALDO LEOPOLDO	5300740545-8	378.30	-	13.13	15.97	5.70	23.96	8.56	150.35	22.82	39.95	14.26	610.63
CRUZ ZETINA ADRIAN FELIPE	5305874155-3	378.30	-	13.13	15.97	5.70	23.96	8.56	150.35	22.82	39.95	14.26	610.63
DE LA LAMA OÑATE JOSE RONALDO	0673561798-9	378.30	-	13.13	15.97	5.70	23.96	8.56	150.35	22.82	39.95	14.26	610.63
DEGO LOPEZ JAIME NOE	5396786267-2	378.30	-	13.13	15.97	5.70	23.96	8.56	150.35	22.82	39.95	14.26	610.63
FERNANDEZ LOPEZ VICTOR HUGO	0183730160-2	378.30	-	13.13	15.97	5.70	23.96	8.56	150.35	22.82	39.95	14.26	610.63
GARCIA GLIZMAN CARLOS FCO.	5387712042-7	378.30	-	12.34	17.35	6.20	26.05	9.30	163.32	24.79	43.38	15.49	637.89
GARCIA MARTINEZ ROSENDO ANTONIO	5300812043-1	378.30	-	13.13	15.97	5.70	23.96	8.56	150.35	22.82	39.95	14.26	610.63
TORRES FERREROS FCO. JAVIER	5308901724-7	378.30	-	13.13	15.97	5.70	23.96	8.56	150.35	22.82	39.95	14.26	610.63
VALENTA MONTAÑEZ ALBERTO	5388712362-7	378.30	-	13.13	15.97	5.70	23.96	8.56	150.35	22.82	39.95	14.26	610.63
VARGAS PEREZ VICTOR MANUEL	5304890569-8	378.30	-	13.13	15.97	5.70	23.96	8.56	150.35	22.82	39.95	14.26	610.63
VEGA FUZARRARAS PAULO	5487697391-5	378.30	-	13.13	15.97	5.70	23.96	8.56	150.35	22.82	39.95	14.26	610.63
VILLA SEÑOR PEREZ DAVID ALBERTO	5309914380-1	378.30	-	12.34	17.35	6.20	26.05	9.30	163.32	24.79	43.38	15.49	637.89
												\$ 14,836.30	

Nota: Esta información es documento histórico; es decir, elaborada por la empresa.

ANEXO 2

LA EMPRESA "X", S.A. DE C.V.
A CONTINUACIÓN SE PRESENTA EL CÁLCULO DE INFONAVIT DE LOS MESES DE JULIO/AGOSTO ELABORADOS POR LA EMPRESA.

NOMBRE	NSS	SALARIO DIARIO	SALARIO DIARIO INTEGRADO	INFONAVIT	DIAS BIMESTRE	TOTAL
ALEJANDRE PEDRAZA RAFAEL	5379611923-7	204.70	213.95	5%	62	663.25
ALMAZAN RICO MANUEL	3394650159-1	125.16	130.82	5%	62	405.53
ALVARADO PAZ PEDRO	5380600772-9	250.65	261.98	5%	62	812.14
ARANDA MARTINEZ JOSE OCTAVIO	5395736267-5	76.50	79.96	5%	62	247.87
ARREOLA OROZCO GABRIEL	5307904165-2	99.92	104.44	5%	62	323.75
CARMONA PONCE CESAR MANUEL	5399820126-2	103.75	108.44	5%	62	336.16
CASTILLO PACHECO JOSE	5398815820-9	70.43	73.61	5%	62	228.20
CHAVEZ LEON ABEL	5385682768-7	70.43	73.61	5%	62	228.20
CISNEROS CARRANZA JOSE LUIS	5379622044-9	70.43	73.61	5%	62	228.20
CORTES VILLALPANDO LEOPOLDO	5300740545-8	70.43	73.61	5%	62	228.20
CRUZ ZETINA ADRIAN FELIPE	5305874155-3	70.43	73.61	5%	62	228.20
DE LA LAMA OÑATE JOSE ROLANDO	0675561798-9	70.43	73.61	5%	62	228.20
DIEGO LOPEZ JAIME NOE	5396786267-2	70.43	73.61	5%	62	228.20
FERNANDEZ LOPEZ VICTOR HUGO	0193730160-2	76.50	79.96	5%	62	247.87
GARCIA GUZMAN CARLOS FCO.	5387712042-7	70.43	73.61	5%	62	228.20
GARCIA MARTINEZ ROSENDO ANTONIO	5300812041-1	70.43	73.61	5%	62	228.20
TORRES FIERROS FCO. JAVIER	5308901724-7	70.43	73.61	5%	62	228.20
VALENCIA MONTAÑEZ ALBERTO	5388712362-7	70.43	73.61	5%	62	228.20
VARGAS PEREZ VICTOR MANUEL	5304890593-8	70.43	73.61	5%	62	228.20
VEGA ELIZARRARAS PAULO	5487697391-5	70.43	73.61	5%	62	228.20
VILLASEÑOR PEREZ DAVID ALBERTO	5309914380-1	70.43	73.61	5%	62	228.20
						\$ 6,231.40

Nota: Esta información es documento histórico; es decir, elaboración

ANEXO 3

LA EMPRESA "X", S.A. DE C.V.
A CONTINUACION SE PRESENTA EL CALCULO DEL 2% SOBRE NOMINA DEL MES DE JULIO
FIABORADO POR IAFMPRF SA.

NOMBRE	NSS	SALARIO DIARIO INTEGRADO	2% SOBRE NOMINA	DIAS BIMESTRE	TOTAL	
ALEJANDRE PEDRAZA RAFAEL	5379611923-7	213.95	2%	31	132.65	
ALMAZAN RICO MANUEL	3394650159-1	130.82	2%	31	81.11	
ALVARADO PAZ PEDRO	5380600772-9	261.98	2%	31	162.43	
ARANDA MARTINEZ JOSE OCTAVIO	5395736267-5	79.96	2%	31	49.57	
ARREOLA DROZCO GABRIEL	5307904165-2	104.44	2%	31	64.75	
CARMONA PONCE CESAR MANUEL	5399820126-2	108.44	2%	31	67.23	
CASTILLO PACHECO JOSE	5398815820-9	73.61	2%	31	45.64	
CHAVEZ LEON ABEL	5385682768-7	73.61	2%	31	45.64	
CISNEROS CARRANZA JOSE LUIS	5379622044-9	73.61	2%	31	45.64	
CORTES VILLALPANDO LEOPOLDO	5300740545-8	73.61	2%	31	45.64	
CRUZ ZETINA ADRIAN FELIPE	5305874155-3	73.61	2%	31	45.64	
DE LA LAMA OÑATE JOSE ROLANDO	0675561798-9	73.61	2%	31	45.64	
DIEGO LOPEZ JAIME NOE	5396786267-2	73.61	2%	31	45.64	
FERNANDEZ LOPEZ VICTOR HUGO	0193730160-2	79.96	2%	31	49.57	
GARCIA GUZMAN CARLOS FCO.	5387712042-7	73.61	2%	31	45.64	
GARCIA MARTINEZ ROSENDO ANTONIO	5300812041-1	73.61	2%	31	45.64	
TORRES FIERROS FCO. JAVIER	5308901724-7	73.61	2%	31	45.64	
VALENCIA MONTAÑEZ ALBERTO	5388712362-7	73.61	2%	31	45.64	
VARGAS PEREZ VICTOR MANUEL	5304890593-8	73.61	2%	31	45.64	
VEGA ELIZARRARAS PAULO	5487697391-5	73.61	2%	31	45.64	
VILLASEÑOR PEREZ DAVID ALBERTO	5309914380-1	73.61	2%	31	45.64	
					5	1,246.28

Nota: Este cálculo es documento histórico; es decir, elaborado por la empresa.

ANEXO 4

X, S.A. DE C.V.

PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE PERCEPCIONES SEMANALES

NOMBRE DEL TRABAJADOR	SUELDO DIARIO	DIAS TRABAJADOS	SUELDO NOMINAL	AYUDA PARA DESPENSA	PREMIO DE PUNTUALIDAD	PREMIO DE ASISTENCIA	BECAS ESCOLARES	AYUDA PARA TRANSPORTE	TOTAL PERCEPCIONES
ALEJANDRE PEDRAZA RAFAEL	205.00	7	1,435.00	287.00	143.50	143.50	215.25	215.25	2,439.50
ALMAZAN RICO MANUEL	146.00	7	1,022.00	204.40	102.20	102.20	153.30	153.30	1,737.40
ALVARADO PAZ PEDRO	76.50	7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35
ARANDA MARTINEZ JOSE OCTAVIO	251.00	7	1,757.00	351.40	175.70	175.70	263.55	263.55	2,986.90
ARREOLA ORZCO GABRIEL	76.50	7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35
CARMONA PONCE CESAR MANUEL	76.50	7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35
CASTILLO PACHECO JOSE	100.00	7	700.00	140.00	70.00	70.00	105.00	105.00	1,190.00
CHAVEZ LEON ABEL	103.75	7	726.25	145.25	72.63	72.63	108.94	108.94	1,234.63
CISNEROS CARRANZA JOSE LUIS	76.50	7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35
CORTES VILLALPANDO LEOPOLDO	205.50	7	1,438.50	287.70	143.85	143.85	215.78	215.78	2,445.45
CRUZ ZETINA ADRIAN FEUPE	76.50	7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35
DE LA LAMA OÑATE JOSE ROLANDO	76.50	7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35
DIEGO LOPEZ JAIME NOE	100.00	7	700.00	140.00	70.00	70.00	105.00	105.00	1,190.00
FERNANDEZ LOPEZ VICTOR HUGO	76.50	7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35
GARCIA GUZMAN CARLOS FCO.	76.50	7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35
GARCIA MARTINEZ ROSENDO ANTONIO	76.50	7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35
TORRES FIERROS FCO. JAVIER	76.50	7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35
VALENCIA MONTAÑEZ ALBERTO	76.50	7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35
VARGAS PEREZ VICTOR MANUEL	100.00	7	700.00	140.00	70.00	70.00	105.00	105.00	1,190.00
VEGA ELIZARRARAS PAULU	76.50	7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35
VILLASEÑOR PEREZ DAVID ALBERTO	76.50	7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35

NOTA:

20% DE AYUDA PARA DESPENSA

10% DE PREMIO DE PUNTUALIDAD

10% DE BECAS ESCOLARES

15% DE BECAS ESCOLARES

15% DE AYUDA DE TRANSPORTE

Nota: Elaboración propia.

ANEXO 5

X, S.A. DE C.V.

PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE DEDUCCIONES SEMANALES

NOMBRE DEL TRABAJADOR	SUELDO DIARIO	DÍAS	FONDO DE AHORRO	EXCEDENTE DEL SALARIO	FONDO DE AHORRO
ALEJANDRE PEDRAZA RAFAEL	205.00	7.00	287.00	311.43	287.00
ALMAZAN RICO MANUEL	146.00	7.00	204.40	187.53	187.53
ALVARADO PAZ PEDRO	76.50	7.00	107.10	41.58	41.58
ARANDA MARTINEZ JOSE OCTAVIO	251.00	7.00	351.40	408.03	351.40
ARREOLA OROZCO GABRIEL	76.50	7.00	107.10	41.58	41.58
CARMONA PONCE CESAR MANJEL	76.50	7.00	107.10	41.58	41.58
CASTILLO PACHECO JOSE	100.00	7.00	140.00	90.93	90.93
CHAVEZ LEON ABEL	103.75	7.00	145.25	98.81	98.81
CISNEROS CARRANZA JOSE LUIS	76.50	7.00	107.10	41.58	41.58
CORTES VILLALPANDO LEOPOLDO	205.50	7.00	287.70	312.48	287.70
CRUZ ZETINA ADRIAN FELIPE	76.50	7.00	107.10	41.58	41.58
DE LA LAMA OÑATE JOSE ROLANDO	76.50	7.00	107.10	41.58	41.58
DIEGO LOPEZ JAIME NOE	100.00	7.00	140.00	90.93	90.93
FERNANDEZ LOPEZ VICTOR HUGO	76.50	7.00	107.10	41.58	41.58
GARCIA GUZMAN CARLOS FCO.	76.50	7.00	107.10	41.58	41.58
GARCIA MARTINEZ ROSENDO ANTONIO	76.50	7.00	107.10	41.58	41.58
TORRES FIERROS FCO. JAVIER	76.50	7.00	107.10	41.58	41.58
VALENCIA MONTAÑEZ ALBERTO	76.50	7.00	107.10	41.58	41.58
VARGAS PEREZ VICTOR MANUEL	100.00	7.00	140.00	90.93	90.93
VFGA FIZARRARAS PAJIO	76.50	7.00	107.10	41.58	41.58
VILLASEÑOR PEREZ DAVID ALBERTO	76.50	7.00	107.10	41.58	41.58

NOTA:

SE OTORGARÁ 20% DE FONDO DE AHORRO

*Nota: Elaboración propia.

ANEXO 6

X, S.A. DE C.V.**PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE RETENCIÓN DE ISR SEMANAL**

NOMBRE DEL TRABAJADOR	TOTAL GRAVADO	SUBSIDIO	ISR
ALEJANDRE PEDRAZA RAFAEL	2,009.00	-	186.18
ALMAZAN RICO MANUEL	1,430.80	67.83	-
ALVARADO PAZ PEDRO	749.70	93.66	-
ARANDA MARTINEZ JOSE OCTAVIO	2,459.80	-	270.06
ARREOLA OROZCO GABRIEL	749.70	93.66	-
CARMONA PONCE CESAR MANUEL	749.70	93.66	-
CASTILLO PACHECO JOSE	980.00	88.06	-
CHAVEZ LEON ABEL	1,016.75	88.06	-
CISNEROS CARRANZA JOSE LUIS	749.70	93.66	-
CORTES VILLALPANDO LEOPOLDO	2,013.90	-	187.06
CRUZ ZETINA ADRIAN FELIPE	749.70	93.66	-
DE LA LAMA OÑATE JOSE ROLANDO	749.70	93.66	-
DIEGO LOPEZ JAIME NOE	980.00	88.06	-
FERNANDEZ LOPEZ VICTOR HUGO	749.70	93.66	-
GARCIA GUZMAN CARLOS FCO.	749.70	93.66	-
GARCIA MARTINEZ ROSENDO ANTONIO	749.70	93.66	-
TORRES FIERROS FCO. JAVIER	749.70	93.66	-
VALENCIA MONTAÑEZ ALBERTO	749.70	93.66	-
VARGAS PEREZ VICTOR MANUEL	980.00	88.06	-
VEGA ELIZARRARAS PAULO	749.70	93.66	-
VILLASEÑOR PEREZ DAVID ALBERTO	749.70	93.66	-

Nota: Elaboración propia.

ANEXO 7

X, S.A. DE C.V.

PROPOSTA DE DETERMINACIÓN DE SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

NOMBRE DEL TRABAJADOR	SUELDO	AGUINALDO	PRIMA VACACIONAL	DESPENSA	FONDO DE AHORRO	BECAS ESCOLARES	AYUDA PARA TRANSPORTE	PREMIO DE ASISTENCIA	PREMIO DE PUNTUALIDAD	SBC	%	DIAS	EXCEDENTE 3 S.M.	RETENCION IMSS	RETENCION IMSS	
ALEJANDRE PEDRAZA RAFAEL	205.00	8.42	0.84	17.07	-	-	-	-	-	231.34	0.02375	5.49	7.00	1.45	38.46	39.91
ALMAZAN RICO MANUEL	146.00	6.00	0.60	5.27	-	-	-	-	-	157.87	0.02375	3.75	7.00	-	26.25	26.25
ALVARADO PAZ PEDRO	76.50	3.14	0.31	-	-	-	-	-	-	79.96	0.02375	1.90	7.00	-	13.29	13.29
ARANDA MARTINEZ JOSE OCTAVIO	251.00	10.32	1.03	26.27	-	-	-	-	-	288.62	0.02375	6.85	7.00	3.06	47.98	51.04
ARREOLA OROZCO GABRIEL	76.50	3.14	0.31	-	-	-	-	-	-	79.96	0.02375	1.90	7.00	-	13.29	13.29
CARMONA PONCE CESAR MANUEL	76.50	3.14	0.31	-	-	-	-	-	-	79.96	0.02375	1.90	7.00	-	13.29	13.29
CASTILLO PACHECO JOSE	100.00	4.11	0.41	-	-	-	-	-	-	104.52	0.02375	2.48	7.00	-	17.38	17.38
CHAVEZ LEON ABEL	103.75	4.26	0.43	-	-	-	-	-	-	108.44	0.02375	2.58	7.00	-	18.03	18.03
CISNEROS CARRANZA JOSE LUIS	76.50	3.14	0.31	-	-	-	-	-	-	79.96	0.02375	1.90	7.00	-	13.29	13.29
CORTES VILLALPANDO LEOPOLDO	205.50	8.45	0.84	17.17	-	-	-	-	-	231.96	0.02375	5.51	7.00	1.47	38.56	40.03
CRUZ ZETINA ADRIAN FELIPE	76.50	3.14	0.31	-	-	-	-	-	-	79.96	0.02375	1.90	7.00	-	13.29	13.29
DE LA LAMA OÑATE JOSE ROLANDO	76.50	3.14	0.31	-	-	-	-	-	-	79.96	0.02375	1.90	7.00	-	13.29	13.29
DIEGO LOPEZ JAIME NOE	100.00	4.11	0.41	-	-	-	-	-	-	104.52	0.02375	2.48	7.00	-	17.38	17.38
FERNANDEZ LOPEZ VICTOR HUGO	76.50	3.14	0.31	-	-	-	-	-	-	79.96	0.02375	1.90	7.00	-	13.29	13.29
GARCIA GUZMAN CARLOS FCO.	76.50	3.14	0.31	-	-	-	-	-	-	79.96	0.02375	1.90	7.00	-	13.29	13.29
GARCIA MARTINEZ ROSENDO ANTONIO	76.50	3.14	0.31	-	-	-	-	-	-	79.96	0.02375	1.90	7.00	-	13.29	13.29
TORRES FIERROS FCO. JAVIER	76.50	3.14	0.31	-	-	-	-	-	-	79.96	0.02375	1.90	7.00	-	13.29	13.29
VALENCIA MONTAÑEZ ALBERTO	76.50	3.14	0.31	-	-	-	-	-	-	79.96	0.02375	1.90	7.00	-	13.29	13.29
VARGAS PEREZ VICTOR MANUEL	100.00	4.11	0.41	-	-	-	-	-	-	104.52	0.02375	2.48	7.00	-	17.38	17.38
VEGA ELIZARRARAS PAULO	76.50	3.14	0.31	-	-	-	-	-	-	79.96	0.02375	1.90	7.00	-	13.29	13.29
VILLASEÑOR PEREZ DAVID ALBERTO	76.50	3.14	0.31	-	-	-	-	-	-	79.96	0.02375	1.90	7.00	-	13.29	13.29

NOTA:

1. EL PREMIO DE ASISTENCIA NO INTEGRA EL SBC DEBIDO A QUE NO EXCEDE LOS PORCENTAJES OTORGADOS POR LEY.
2. EL PREMIO DE PUNTUALIDAD NO INTEGRA EL SBC DEBIDO A QUE NO EXCEDE LOS PORCENTAJES OTORGADOS POR LEY
3. EL FONDO DE AHORRO, BECAS ESCOLARES Y AYUDA PARA TRANSPORTE NO INTEGRAN EL SBC DEBIDO A QUE FORMAN PARTE DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL

ANEXO 8

LA BIENFAMA "X", S.A. DE C.V.

PROYECTO DE DETERMINACIÓN DE CUOTA OBRERO-PATRONAL DEL MES DE JULIO

NOMBRE	N.I.E.	PRESTACIONES EN ESPEROS				PRESTACIONES EN OBRERO				GASTOS MÉDICOS REINTEGRADOS		RIESGO DE TRABAJO	GASTOS PREVISIÓN SOCIAL	INVALIDEZ Y VIDA		
		CUOTA MENSUAL	OBRERO		PATRONAL	OBRERO	PATRONAL	OBRERO	PATRONAL	OBRERO	PATRONAL			OBRERO		
			PATRONAL	OBRERO												
ALJANOS PEDRAZA RAFAEL	5279811923-7	276.00	17.69	6.42	50.20	17.69	75.20	26.69	472.51	71.73	125.50	44.82	1,287.29			
ALMAGAN RICO MANUEL	3094880159-1	276.00	7.26	2.69	24.28	13.22	51.29	18.25	252.45	49.84	82.64	20.59	972.11			
ALVARADO PAZ PEDRO	5262600773-9	276.00	22.92	12.24	17.25	6.20	26.02	9.20	252.22	24.79	42.28	15.49	627.89			
ARANDA MARTINEZ JOSE OCTAVIO	5292726267-5	276.00	27.22	12.54	62.69	22.27	62.69	22.25	592.51	99.47	158.59	55.92	1,522.04			
ARREOLA OROSCO GABRIEL	5267904185-2	276.00	22.92	12.24	17.25	6.20	26.02	9.20	252.22	24.79	42.28	15.49	627.89			
CARIMONA PONCE CESAR MANUEL	5299820126-2	276.00	22.92	12.24	17.25	6.20	26.02	9.20	252.22	24.79	42.28	15.49	627.89			
CARTILLO PACHARCO JOSE	5299815620-9	276.00	25.55	9.29	22.69	9.10	24.02	12.15	222.49	22.40	56.70	20.23	742.24			
CHAVEZ LEON ARBEL	5265892799-7	276.00	24.22	8.91	22.29	9.40	25.20	12.61	221.49	22.62	56.69	21.01	792.05			
CONREROS CARRANZA JOSE LUIS	5279820244-9	276.00	22.92	12.24	17.25	6.20	26.02	9.20	252.22	24.79	42.28	15.49	627.89			
CORTES VILA RAULDO LEO POLO	5200742948-9	276.00	17.20	6.51	50.24	17.69	75.20	26.97	472.78	71.91	125.64	44.94	1,289.97			
CRUZ SETHIA ADRIAN FELIPE	5202874155-3	276.00	22.92	12.24	17.25	6.20	26.02	9.20	252.22	24.79	42.28	15.49	627.89			
DE LA LAMA OÑATE JOSE RONALDO	0879881798-9	276.00	22.92	12.24	17.25	6.20	26.02	9.20	252.22	24.79	42.28	15.49	627.89			
DIVEDIO PELAJIANG NOR	5292726267-2	276.00	25.55	9.29	22.69	9.10	24.02	12.15	222.49	22.40	56.70	20.23	742.24			
FERNANDEZ LOPEZ VICTOR HUGO	0192720180-2	276.00	22.92	12.24	17.25	6.20	26.02	9.20	252.22	24.79	42.28	15.49	627.89			
GARCIA GUZMAN CARLOS FCO.	5297712242-7	276.00	22.92	12.24	17.25	6.20	26.02	9.20	252.22	24.79	42.28	15.49	627.89			
GARCIA MARTINEZ R OSORIO ANTONIO	5203812242-1	276.00	22.92	12.24	17.25	6.20	26.02	9.20	252.22	24.79	42.28	15.49	627.89			
TORRES FERREROS FCO JAVIER	5209801724-7	276.00	22.92	12.24	17.25	6.20	26.02	9.20	252.22	24.79	42.28	15.49	627.89			
VALENCIA MONTAÑEZ ALBERTO	5299712282-7	276.00	22.92	12.24	17.25	6.20	26.02	9.20	252.22	24.79	42.28	15.49	627.89			
VARGAS PEREZ VICTOR MANUEL	5204892099-9	276.00	25.55	9.29	22.69	9.10	24.02	12.15	222.49	22.40	56.70	20.23	742.24			
VEGA GUZARRAN PAULO	5497897292-5	276.00	22.92	12.24	17.25	6.20	26.02	9.20	252.22	24.79	42.28	15.49	627.89			
VILLARDEZ ORPENZ DAVID ALBERTO	5209814388-1	276.00	22.92	12.24	17.25	6.20	26.02	9.20	252.22	24.79	42.28	15.49	627.89			
													\$ 16,264.75			

Nota: Elaboración propia.

ANEXO 8

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

PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE CALCULO DE 2% SOBRE NÓMINA DEL MES DE JULIO

NOMBRE	NSS	SALARIO DIARIO INTEGRADO	2% SOBRE NOMINA	DIAS BIMESTRE	TOTAL
ALEJANDRE PEDRAZA RAFAEL	5379611923-7	214.27	2%	31	132.84
ALMAZAN RICO MANUEL	3394650159-1	152.60	2%	31	94.61
ALVARADO PAZ PEDRO	5380600772-9	79.96	2%	31	49.57
ARANDA MARTINEZ JOSE OCTAVIO	5395736267-5	262.35	2%	31	162.65
ARREOLA OROZCO GABRIEL	5307904165-2	79.96	2%	31	49.57
CARMONA PONCE CESAR MANUEL	5399820126-2	79.96	2%	31	49.57
CASTILLO PACHECO JOSE	5398815820-9	104.52	2%	31	64.80
CHAVEZ LEON ABEL	5385682768-7	108.44	2%	31	67.23
CISNEROS CARRANZA JOSE LUIS	5379622044-9	79.96	2%	31	49.57
CORTES VILLALPANDO LEOPOLDO	5300740545-8	214.79	2%	31	133.17
CRUZ ZETINA ADRIAN FELIPE	5305874155-3	79.96	2%	31	49.57
DE LA LAMA OÑATE JOSE ROLANDO	0675561798-9	79.96	2%	31	49.57
DIEGO LOPEZ JAIME NOE	5396786267-2	104.52	2%	31	64.80
FERNANDEZ LOPEZ VICTOR HUGO	0193730160-2	79.96	2%	31	49.57
GARCIA GUZMAN CARLOS FCO.	5387712042-7	79.96	2%	31	49.57
GARCIA MARTINEZ ROSENDO ANTONIO	5300812041-1	79.96	2%	31	49.57
TORRES FIERROS FCO. JAVIER	5308901724-7	79.96	2%	31	49.57
VALENCIA MONTAÑEZ ALBERTO	5388712362-7	79.96	2%	31	49.57
VARGAS PEREZ VICTOR MANUEL	5304890593-8	104.52	2%	31	64.80
VEGA ELIZARRARAS PAULO	5487697391-5	79.96	2%	31	49.57
VILLASEÑOR PEREZ DAVID ALBERTO	5309914380-1	79.96	2%	31	49.57
					\$ 1,429.38
Nota: Elaboración propia.					
ANEXO 10					

"X", S.A. DE C.V.
PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE NÓMINA SEMANAL

NOMBRE DEL TRABAJADOR	NSS	PERCEPCIONES							DEDUCCIONES					NETO A PAGAR	FIRMA DE CONFORMIDAD
		SUELDO SEMANAL	AYUDA PARA DESPENSA	PREMIO PUNTUALIDAD	PREMIO ASISTENCIA	BECAS ESCOLARES	AYUDA PARA TRANSPORTE	TOTAL	SUBSIDIO AL EMPLEO	RETENCION ISR	RETENCION IMSS	FONDO DE AHORRO	TOTAL		
ALEJANDRO PEDRAZA RAFAEL	5379611923-7	1,435.00	287.00	143.50	143.50	215.25	215.25	2,439.50	-	186.18	39.91	287.00	513.09	1,926.41	
ALMAZAN RICO MANUEL	3394650159-1	1,022.00	204.40	102.20	102.20	153.30	153.30	1,737.40	67.83	-	26.25	187.53	213.78	1,591.45	
ALVARADO PAZ PEDRO	5380600772-9	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35	93.66	-	13.29	41.58	54.87	949.14	
ARANDA MARTINEZ JOSE OCTAVIO	5395736267-5	1,757.00	351.40	175.70	175.70	263.55	263.55	2,986.90	-	270.06	51.04	351.40	672.50	2,314.40	
ARREDIA OROZCO GABRIEL	5307904165-2	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35	93.66	-	13.29	41.58	54.87	949.14	
CARMONA PONCE CESAR MANUEL	5399820126-2	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35	93.66	-	13.29	41.58	54.87	949.14	
CASTILLO PACHECO JOSE	5398815820-9	700.00	140.00	70.00	70.00	105.00	105.00	1,190.00	88.06	-	17.38	90.93	108.31	1,169.75	
CHAVEZ LEON ABEL	5385682768-7	726.25	145.25	72.63	72.63	108.94	108.94	1,234.63	88.06	-	18.03	98.81	116.83	1,205.85	
CISNEROS CARRANZA JOSE LUIS	537962044-9	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35	93.66	-	13.29	41.58	54.87	949.14	
CORTES VILLALPANDO LEOPOLDO	5300740545-8	1,438.50	287.70	143.85	143.85	215.78	215.78	2,445.45	-	187.06	40.03	287.70	514.79	1,930.66	
CRUZ ZETINA ADRIAN FELIPE	5305874155-3	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35	93.66	-	13.29	41.58	54.87	949.14	
DE LA LAMA OÑATE JOSE ROJANDO	0675561798-9	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35	93.66	-	13.29	41.58	54.87	949.14	
DIEGO LOPEZ JAIME NOE	5396786267-2	700.00	140.00	70.00	70.00	105.00	105.00	1,190.00	88.06	-	17.38	90.93	108.31	1,169.75	
FERNANDEZ LOPEZ VICTOR HUGO	0193730160-2	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35	93.66	-	13.29	41.58	54.87	949.14	
GARCIA GUZMAN CARLOS FCO.	5387712042-7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35	93.66	-	13.29	41.58	54.87	949.14	
GARCIA MARTINEZ ROSENDO ANTONIO	5300812041-1	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35	93.66	-	13.29	41.58	54.87	949.14	
TORRES FIERROS FCO. JAVIER	5308901724-7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35	93.66	-	13.29	41.58	54.87	949.14	
VALENCIA MONTAÑEZ ALBERTO	5388712262-7	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35	93.66	-	13.29	41.58	54.87	949.14	
VARGAS PEREZ VICTOR MANUEL	5304890593-8	700.00	140.00	70.00	70.00	105.00	105.00	1,190.00	88.06	-	17.38	90.93	108.31	1,169.75	
VEGA ELIZARRARAS PAULO	5487697391-5	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35	93.66	-	13.29	41.58	54.87	949.14	
VILLASEÑOR PEREZ DAVID ALBERTO	5309914380-1	535.50	107.10	53.55	53.55	80.33	80.33	910.35	93.66	-	13.29	41.58	54.87	949.14	
		15,440.25	3,088.05	1,544.03	1,544.03	2,316.04	2,316.04	26,248.43	1,637.65	643.30	400.20	2,025.77	3,069.26	24,816.81	

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

CUADRO COMPARATIVO

TRABAJADOR	DATOS HISTORICOS				PROPUESTA			
	RETENCIÓN DE ISR	IMSS	INFONAVIT	2% SOBRE NOMINA	RETENCIÓN DE ISR	IMSS	INFONAVIT	2% SOBRE NOMINA
1	219.39	-	TOTAL	132.65	270.06	-	473.06	49.57
2	-	1,208.66	663.25	81.11	-	1,287.29	247.87	162.65
3	-	856.07	405.53	162.43	-	972.11	813.27	49.57
4	-	1,418.74	812.14	49.57	-	637.89	247.87	162.65
5	-	637.89	247.87	64.75	-	1,533.04	813.27	49.57
6	-	742.91	323.75	67.23	-	1,533.04	813.27	49.57
7	-	760.06	336.16	45.64	-	743.24	324.01	64.80
8	-	610.63	228.20	45.64	-	760.06	336.16	67.23
9	-	610.63	228.20	45.64	-	637.89	813.27	49.57
10	-	610.63	228.20	45.64	-	1,289.97	665.84	133.17
11	-	610.63	228.20	45.64	-	637.89	813.27	49.57
12	-	610.63	228.20	45.64	-	637.89	813.27	49.57
13	-	610.63	228.20	45.64	-	743.24	324.01	64.80
14	-	610.63	228.20	49.57	-	637.89	813.27	49.57
15	-	610.63	247.87	45.64	-	637.89	813.27	49.57
16	-	637.89	228.20	45.64	-	637.89	813.27	49.57
17	-	610.63	228.20	45.64	-	637.89	813.27	49.57
18	-	610.63	228.20	45.64	-	637.89	813.27	49.57
19	-	610.63	228.20	45.64	-	743.24	324.01	64.80
20	-	610.63	228.20	45.64	-	637.89	813.27	49.57
21	-	610.63	228.20	45.64	-	637.89	813.27	49.57
SUMAS	219.39	14,200.41	6,003.20	1,246.28	270.06	16,622.02	13,515.34	1,414.09

CONCLUSIÓN CASO PRÁCTICO

Después de analizar el cuadro anterior, podemos mencionar cuál de estas opciones otorga más ventajas para los trabajadores y los patrones; ya que como muestra, el contar con un plan de previsión social, beneficia tanto a los trabajadores de bajo salario como aquellos que ganen un poco más.

Cabe mencionar que se pagará un poco más de impuestos, pero se cumplirá con las disposiciones fiscales al 100% y así evitar algún asunto legal como multas etc.

A los trabajadores les permite contar con más prestaciones que ayuden a subsistir en su vida diaria; además de que aprovechan en un gran porcentaje su sueldo íntegro. Y a los segundos disminuyen considerablemente las contribuciones a pagar, ya que el establecer un plan adecuadamente este permite el aprovechamiento de las diferentes prestaciones así como la disminución de los impuestos que se causen.

Si en lugar de otorgar un Plan de Previsión Social, se incrementa el salario en una misma proporción, las ventajas disminuyen ya que también se incrementan los impuestos en un porcentaje que perjudica el poder adquisitivo de los trabajadores y afecta financieramente al patrón.

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

Respecto a los patrones, no tendrán ningún problema con alguna dependencia gubernamental, ya que la persona encargada del pago de impuestos cumplirá al 100% con las leyes fiscales, y así, es más económico retribuir al personal de su empresa.

CONCLUSIONES

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

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

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

El establecimiento de los planes de previsión social, sí son estructurados mediante el cumplimiento de los requisitos necesarios, son de gran importancia para los patrones y sus trabajadores, ya que se obtienen diversas ventajas, tanto en lo social y económico como en lo financiero y administrativo. Estos planes son encaminados al otorgamiento y beneficio de la clase trabajadora así como a su deducibilidad en los gastos que realiza el patrón.

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

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

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

Podemos decir que aplicando las medidas propuestas en dicha organización sería comprobada la hipótesis; donde habrá beneficios económicos tanto para el patrón como para el trabajador, ofreciendo ventajas en la estructuración de las prestaciones otorgadas y cumpliendo con los requisitos que marca nuestra legislación en materia tributaria.

BIBLIOGRAFÍA

BECERRIL Arechiga Alfonso, ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL, Ediciones Fiscales ISEF, México 1991.

DE LA CUEVA Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II, Editorial Porrúa, México.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Sista, México 2008.

PÉREZ Chávez José, CAMPERO Guerrero Eladio, FOL Olguín Raymundo, SUELDOS Y SALARIOS, Editorial TAXXX, México 2010.

PÉREZ Chávez José, FOL Olguín Raymundo, TALLER DE PRÁCTICAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL, Editorial TAXXX, México 2008.

VEGA Enrique, INTRODUCCIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, Ediciones Alfaomega, México 1992.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley del Impuesto Sobre la Renta y sus reglamentos 2011.

Ley del Seguro Social y sus reglamentos 2011.

Ley del Impuesto Empresarial a Tasa única 2011.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores 2011.