



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

LA PLANEACION FINANCIERA DE LA PREVISION
SOCIAL EN MEXICO

SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTAN

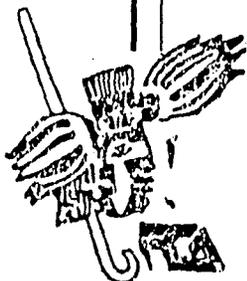
CORONA MUÑOZ SILVIA
JARAMILLO MUÑOZ ARACELI
JIMENEZ RANGEL ANA LILIA
MEDINA MARTIN CLAUDIA IVETTE

ASESOR DEL SEMINARIO

L.A. BENJAMIN SANCHEZ RODRIGUEZ

MEXICO, D. F.

1996



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

AGRADECIMIENTO

A MI FAMILIA

A QUIENES ME HAN HEREDADO EL TESORO MAS VALIOSO QUE PUEDE DARSELE A UN HIJO, AMOR.

A QUIENES SIN ESCATIMAR ESFUERZO ALGUNO HAN SACRIFICADO GRAN PARTE DE SU VIDA PARA FORMARME Y EDUCARME.

A QUIENES LA ILUSION DE SU EXISTENCIA HAN SIDO EL CONVERTIRME EN PERSONA DE PROVECHO.

A QUIENES NUNCA PODRE PAGAR TODOS SUS DESVELOS, NI AUN CON LAS RIQUEZAS MAS GRANDES DEL MUNDO POR ESTO Y MAS.....

¡GRACIAS!

CON GRATITUD:

AL PROFESOR BENJAMIN SANCHEZ RODRIGUEZ

COMO RECONOCIMIENTO A SU NOBLE LABOR EDUCATIVA.

CONTENIDO

INTRODUCCION	1
CAPITULO I Metodología de la Investigación	
1.1 Planteamiento del problema	
1.1.1 Enunciado	3
1.1.2 Delimitación	3
1.1.3 Justificación	3
1.2 Objetivos	
1.2.1 Objetivo General	3
1.2.2 Particular	3
1.3. Marcos	
1.3.1 Marco contextual	4
1.3.2 Marco Legal	5
1.4 Hipótesis	6
CAPITULO II Previsión Social	
2.1 Antecedentes	7
2.2 Aspectos Generales	
2.2.1 Concepto	15
2.2.2 Tipos	16
2.2.3 Diferencias entre previsión social y seguridad social	16
2.2.4 Objetivos	17
2.2.5 Características	17
2.2.6 Elementos	17
CAPITULO III Previsión Social en la Ley Federal del Trabajo	
3.1 Antecedentes	22
3.2 Artículos sobre Previsión Social	22
3.3 Cuadro Sinóptico	36
CAPITULO IV Previsión Social en la Ley del Seguro Social	
4.1 Antecedentes	40
4.2 Conceptos	41
4.3 Artículos sobre la Previsión Social	41
4.4 Cuadro sinóptico	51
4.5 Integración del salario	52

4.6	Jurisprudencia	56
4.7	Ley del Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	
4.7.1	Antecedentes	58
4.7.2	Finalidades de los Fondos de la Vivienda	58
4.7.3	Artículos sobre Previsión Social	58
4.7.4	Integración del salario	61
4.7.5	Jurisprudencia	64
4.7.6	Cuadro comparativo	64
4.8	Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro	
4.8.1	Antecedentes	65
4.8.2	Generalidades	65
4.8.3	Artículos sobre Previsión Social	66
4.8.4	Cuadro Sinóptico	68

CAPITULO V Previsión Social en la Ley del Impuesto sobre la Renta

5.1	Generalidades	69
5.2	Artículos sobre la Previsión Social	70
5.3	Cuadro sinóptico	73
5.4	Jurisprudencias	75

CAPITULO VI Planeación Financiera

6.1	Antecedentes	77
6.2	Conceptos	79
6.3	Importancia	80
6.4	Aspectos a contemplar	81
6.5	Objetivos	81
6.6	Etapas	82
6.7	Elementos que la forman	83
6.8	Herramientas	83

CAPITULO VII Caso Práctico 98

CONCLUSIONES 124

ABREVIATURAS 127

CITAS BIBLIOGRÁFICA 128

INTRODUCCION

Con el fin de facilitarle al lector información que le sirva de base para obtener mayores beneficios de su empresa, es necesario que se tomen en cuenta algunos aspectos de gran importancia como es la Planeación de la Previsión Social, por esto se decidió reunir información del marco jurídico de la Previsión Social, el cual esta integrado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro y la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

La finalidad de nuestro estudio es llegar a determinar la importancia de la Previsión Social en la Planeación Financiera, es decir, conocer los beneficios que tienen tanto los trabajadores como la empresa, precisar los elementos que integran a la Previsión Social y conocer el costo de la Previsión Social en una entidad.

Para comprender mejor el contenido de la tesis definiremos en base a nuestro criterio a la Planeación Financiera como: "Decidir anticipadamente lo que se va hacer, seleccionando entre las posibles alternativas de los objetivos, políticas y procedimientos cuales son las fuentes de dinero más convenientes, cual será la aplicación óptima de los recursos con que cuenta la empresa y así poder hacer frente a los compromisos económicos, presentes y futuros, ciertos e imprevistos, reduciendo riesgos e incrementando las utilidades de la empresa."

Así mismo definiremos la previsión social como el conjunto de prestaciones que otorga el patrón a sus trabajadores a través de diversas instituciones con la finalidad de darles una vida digna y asegurarle ante posibles riesgos naturales y sociales que pudieran privarle de su capacidad de trabajo e ingreso.

Nuestro estudio va enfocado a determinar cual es la gama de conceptos que forman la Previsión Social y cuales son obligatorios de ser otorgados por las empresas en base al contenido de las leyes descritas en párrafos anteriores.

Las prestaciones de previsión social en base a su naturaleza se clasifican en:

- Las directamente ligadas al monto del salario y se dan en un porcentaje a éste como por ejemplo, las aportaciones al SAR e INFONAVIT.
- Las que se dan en cantidad fija y no tienen relación directa con el monto del salario como por ejemplo: ayuda para renta.

La empresa esta obligada a otorgar ciertas prestaciones de previsión social como son: horas extras, días de descanso, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, participación en las utilidades de la empresa, habitación, capacitación y adiestramiento, prima de antigüedad, maternidad, becas, cultura y recreación, riesgos de trabajo incapacidades y gastos funerarios

La intención de este estudio es mostrarle a los empresarios, por un lado cuales son los conceptos obligatorios de previsión social y por otro lado cual es el impacto financiero cuando se otorgan estos conceptos de previsión social resaltando cuales serían los beneficios para el empresario después de lograr tener contentos y seguros a sus empleados; considerando dentro de estos beneficios:

Para el trabajador: el mejorar su nivel de vida y asegurarlo ante posibles situaciones que pongan en peligro su capacidad para trabajar y seguir obteniendo sus ingresos.

Para la empresa: elevar la productividad del trabajador, así como también la reducción del pago de impuestos y mantener satisfecho al cliente.

CAPITULO I METODOLOGÍA

TEMA: 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Determinar el costo de la Previsión Social para las entidades.

1.1.1 Enunciado:

Conocer los elementos que integran la Previsión Social, para posteriormente hacer la determinación de su costo.

1.1.2 Delimitación:

Aplicación de la Planeación Financiera, para saber el impacto de otorgar la previsión social en las finanzas de las entidades.

1.1.3 Justificación:

Las entidades al realizar la Planeación Financiera, no dan la debida importancia al costo de la Previsión Social, lo que conduce al error de tener gastos innecesarios en el renglón de la Previsión Social.

1.2 OBJETIVOS:

1.2.1 Objetivo General:

Conocer los elementos integrantes de la Previsión Social de acuerdo a la LSS, LSAR, LINFONAVIT, LFT, LISR, para la realización de una buena Planeación Financiera.

1.2.2 Objetivos Particulares:

Determinar la importancia de la Previsión Social en la Planeación Financiera.

1.3 MARCOS:

1.3.1 Marco Contextual:

En toda organización debe existir un sistema adecuado de Previsión Social, para ello es necesario que se lleve a cabo una Planeación Financiera cumpliendo así con la finalidad de optimizar las utilidades y beneficiar a los trabajadores.

Según Silvestre Méndez las organizaciones se clasifican de la siguiente manera.

1)De acuerdo con su tamaño:

- a)Micro empresa.**-empresa que ocupa hasta 15 personas.
- b)Pequeña empresa.**-empresa que ocupa de 16 a 100 personas.
- c)Mediana empresa.**-empresa que ocupa de 101 a 250 personas.
- d)Grande empresa.**-empresa que ocupa más de 250 trabajadores.

2)De acuerdo con su origen

- a)Nacionales.**-Son aquellas que se forman con aportaciones de capitales de los residentes del país.
- b)Extranjeras.**-Son las cuales operan en el país y sus capitales son aportados por extranjeros.
- c)Mixtas.**-Cuando existen aportaciones de capitales nacionales y extranjeros.

3)De acuerdo con su capital:

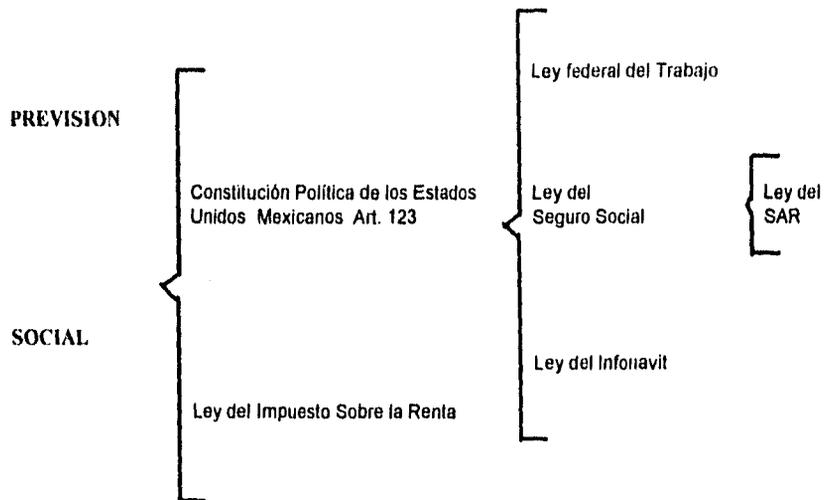
- a)Privada.**-Se forma con aportaciones de capital, provenientes de particulares.
- b)Públicas.**- Se forma con aportaciones de capitales del gobierno federal, estatal ó municipal, debido a la necesidad de intervención del estado en la economía.
- c)Mixtas.**-Se forman con la fusión de capital público y privado.

Para nuestro estudio nos enfocaremos a los trabajadores de la pequeña empresa nacional, de iniciativa privada.

1.3.2 Marco Legal:

Por su contenido, el art. 123 CPM, más tarde la LFT de 1931 y la LSS de 1943, constituyen los principales elementos del marco jurídico e institucional básico de la Previsión Social en México, posteriormente dicho marco se amplió con la LINFONAVIT de 1972 y la LSAR de 1992.

Como otro elemento del marco jurídico de la Previsión Social tenemos a la LISR en sus artículos 24 y 77.



1.4 Hipotesis:

Si se le otorgan conceptos de Previsión Social a los empleados se debe buscar cual es el más recomendable tomando como base la afectación a los resultados de las entidades y los beneficios que recibirán al otorgar estos planes de Previsión Social.

Variable dependiente:

Dependiendo del tipo de previsión social será el impacto a los resultados de la entidad, ya que cada uno de los conceptos que conforman la previsión social tiene diferente costo.

Variable independiente:

Si se implementa una adecuada planeación financiera se logrará reducir el impacto a los resultados de la entidad, al estar otorgando planes de previsión social se puede lograr una reducción en la carga tributaria de la misma.

CAPITULO II PREVISIÓN SOCIAL.

2.1 Antecedentes.

A través de la evolución de las sociedades humanas, podemos identificar algunos antecedentes de lo que hoy conocemos como Previsión Social: la que consiste en diferentes formas de protección social que se han desarrollado en los diferentes modos de organización.

En la comunidad primitiva no había formas especiales de protección social, ya que por naturaleza entre ellos se ayudaban, debido a que no existía la división de clases. Al desaparecer la organización comunal primitiva, surgen los grupos sociales diferenciados entre sí, trae como consecuencia que la protección comunal pase a segundo término, anteponiéndose la protección familiar.

Las formas de solidaridad y protección fraternal se originan en Grecia con los "Hetarres" y en Roma con los "collegia" quienes tenían fines religiosos y funerales, cuyos integrantes se dedicaban a ayudar y dar entierro honroso a sus muertos y proteger a sus viudas y huérfanos.

Durante el feudalismo la protección social vincula de modo integral a los miembros de los gremios artesanales, a las familias de éstos y los aspirantes a miembros en todas las funciones, actos y necesidades sociales; posteriormente se dan las llamadas Asociaciones de Compañeros cuyo objetivo es proporcionar ayuda mutua entre gremios.

Ya desaparecida la comunidad primitiva empiezan a surgir nuevas formas de protección social tales como la caridad o asistencia privada, respaldadas y estimuladas por el cristianismo y la iglesia católica. En la sociedad feudal aparece otra forma de protección social, como es la beneficencia.

Durante el renacimiento nace la asistencia pública, siendo ya el Estado el encargado de proporcionarla a los sectores más necesitados de la sociedad.

En la llamada baja edad media, organizaciones privadas, religiosas y estatales proporcionan ayuda en dinero, en producto o mediante algún servicio a personas que carecen de recursos para cubrir sus necesidades básicas; dicha ayuda se da a través de instituciones como casas de caridad, asilos y conventos, etc. Las personas que recibían los servicios antes mencionados, retribuían con trabajo personal.

Profundizando sobre los antecedentes de la Previsión Social en México, encontramos que el pueblo con más poder y un mayor desarrollo antes de la conquista, eran "Los Aztecas" quienes consideraban:

Deber del Estado

- a) Dar atención a los ancianos e inválidos y en su caso, emplearlos en servicios para el propio Estado (en Culhuacan existía un hospital y un hospicio)
- b) Garantizar una vida digna y útil a los ancianos e inválidos
- c) A quienes habían servido al Estado, en el ejército se les otorgaba alojamiento y alimentos como si fueran retirados
- d) Para asegurar la alimentación del pueblo existía el "Petlacalco" (alhóndiga), lugar donde se guardaban las provisiones necesarias para enfrentar posibles carencias.
- e) Existía un sistema impositivo llamado "Tequio", era una forma de ayuda mutua y consistía en un día de trabajo gratuito para la realización de alguna obra de beneficio general, con la que el que lo ofrecía se veía beneficiado.

Entre "Los Mayas" existía una forma especial de ayuda la cual consistía en realizar un trabajo entre todos y terminar con el de cada uno de ellos.

"Los Zapotecas" tenían una forma más desarrollada de mutualismo "La Guelaguetza", que es la protección, ayuda que los parientes, amigos, vecinos y paisanos se deben entre sí.

En la época colonial, se tomaron ciertas medidas de asistencia a los sectores más desprotegidos. Existían las cajas de comunidad indígena o de censo, que eran sostenidas por el producto del cultivo trabajado colectivamente de donde se obtenía para el sostenimiento de hospitales y procuración de bienes a huérfanos, viudas, ancianos, inválidos y enfermos.

Durante la segunda mitad del siglo XIX el despojo de las tierras trajo consigo una acelerada liberación de mano de obra siendo más fácil su contratación en las haciendas, actividades manufactureras e industriales.

Los Artículos 4 y 5 de la CPM de 1857 y los códigos civiles de 1870 y 1884 establecieron un marco jurídico que se fundaba en el principio de la libertad de trabajo.

El trabajo obligatorio, la persecución de la vagancia y las distintas modalidades de sujeción de los trabajadores rurales y urbanos fueron los métodos por medio de los cuales se abrió paso al surgimiento de la clase obrera.

Entre 1850 y 1860 aparecen las sociedades mutualistas primeras formas de resistencia y organización por parte de los trabajadores, dichas sociedades proporcionaban a sus miembros ayuda en casos de enfermedad y muerte, careciendo de esta ayuda ante las condiciones de trabajo, de retribución salarial, o de despido.

En la etapa del "Porfiriato" el país tiene los problemas laborales más serios de su historia, a causa de la política del Presidente Porfirio Díaz, ya que:

- 1) La jornada de trabajo fue de doce y más horas durante los siete días de la semana,
- 2) Malos tratos de los patrones y capataces;
- 3) Discriminación frente a trabajadores extranjeros;
- 4) Bajos salarios;
- 5) Multas fijadas al arbitrio de hacendados y empresarios;
- 6) Pagó en vales;
- 7) Carencia de medidas de higiene y seguridad laboral;
- 8) Falta de educación, vivienda ; y
- 9) El no reconocimiento de la organización sindical.

Esto hizo que el pueblo se organizara política y laboralmente para defender sus derechos y obtener garantías en el campo, haciendas y fábricas.

En esta época los únicos avances fueron las leyes de 1904 y 1906 dictadas en los Estados de México y Nuevo León respectivamente las cuales disponían:

- 1) Pagó de atención médica por parte del patrón.
- 2) Pagó del salario en caso de enfermedad o accidente del trabajador en desempeño de sus labores.
- 3) En caso de muerte el pago de una indemnización a los familiares.
- 4) La Ley neolonesa otorgaba una mayor protección al trabajador y contemplaba la indemnización en los casos de incapacidad total del obrero.

Debido a las injusticias se crea el "Club Nacional de Obreros Libres" que pretendía el establecimiento de leyes protectoras de los trabajadores. También surge el "Partido Liberal Mexicano" que puso atención a las peticiones de los trabajadores exigiendo:

- 1) Una jornada máxima de ocho horas.
- 2) La fijación de un salario mínimo.
- 3) La higiene y seguridad social.
- 4) La reglamentación del trabajo doméstico a domicilio y a destajo.
- 5) La prohibición del trabajo infantil.
- 6) El descanso dominical.
- 7) La indemnización por accidente.
- 8) El pago de pensión a obreros jubilados.
- 9) La prohibición de multas y descuentos.
- 10) La obligación de pagar íntegramente con dinero en efectivo el salario.
- 11) La anulación de las deudas de los jornaleros.

Debido a los conflictos entre obreros y patrones se presenta en la Cámara de Diputados un proyecto de decreto para la creación del Departamento de Trabajo, con el fin de mejorar las condiciones en que laboraban los trabajadores siendo aprobado el 30 de octubre de 1911.

Durante el gobierno del Sr. Francisco I. Madero, se otorgaron algunas concesiones a los trabajadores reduciendo la jornada laboral a un máximo de diez horas y fijo un salario mínimo de \$1.25 mensual al mismo tiempo que prohibió las multas y limitó la autoridad de los empresarios para despedir trabajadores no tomando en consideración las cuestiones relativas a las condiciones de seguridad en el trabajo, las indemnizaciones por accidente, enfermedad o muerte y el trabajo de mujeres y menores de edad.

Con el derrocamiento del Sr. Francisco I. Madero, el Sr. Victoriano Huerta presentó al congreso un decreto que contenía:

- 1) La igualdad jurídica de obreros y patrones

- 2) El otorgamiento de rango ministerial a los funcionarios encargados de los asuntos laborales
- 3) La fijación de salarios mínimos
- 4) El pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo
- 5) La formación de juntas de conciliación

Con el Sr. Venustiano Carranza en el poder, se dictaron en distintos Estados de la República, Reglamentos y Códigos referentes a las condiciones de trabajo.

En los Estados de Aguascalientes, San Luis Potosí, Veracruz, Jalisco y Puebla aparecieron disposiciones que establecían el descanso dominical, la jornada máxima de trabajo, la abolición de las tiendas de raya, etc. En el Estado de Veracruz por medio de un decreto se estableció la obligación del patrón de establecer hospitales y escuelas laicas para los trabajadores y sus familiares.

Por iniciativa del General Salvador Alvarado en 1915 se promulgó en Yucatán la primera Ley que implantó el Seguro Social en el país.

En 1917 se promulga la CPM la cual en su Artículo 123 reglamenta de manera amplia y con una clara vocación de justicia los diversos ámbitos constitutivos de la cuestión laboral. Como consecuencia el contrato de trabajo adquiere por primera vez autonomía respecto al derecho civil.

Los principales elementos del marco jurídico e institucional de la Previsión Social en México lo constituyen las fracciones V, VI, IX, XI, XII, XIII, XIV, XV, XXI, XXII, XXV, XXIX, Apartado A y las fracciones I, II, III, XI, Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Apartado A

Fración V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

Fración VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o las profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

Fracción IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.....

Fracción XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

Fracción XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.....

Fracción XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

Fracción XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen;

Fracción XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

Fración XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Fración XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga licita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de bondad, integridad y honradez del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.....

Fración XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.....

Fración XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, 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.

Apartado B

Fración I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

Fración II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro;

Fración III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

Fración XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad.

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

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otras dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley;

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

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga establecerá un Fondo Nacional de la Vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos....

2.2 Aspectos generales

2.2.1. Conceptos de Previsión Social:

En la actualidad la Previsión Social a adquirido gran importancia como elemento del ingreso base de los trabajadores. el concepto de Previsión Social es difícil definir ya que se utiliza en diversos terminos como son la asistencia y la seguridad social. En nuestra legislación no se encuentra disposición que la defina, enfocándose solamente a las prestaciones que tienen los trabajadores, Para poder interpretar el concepto de Previsión Social analizaremos diversas definiciones de diferentes autores:

De acuerdo Alfonso Becerril Arechiga " Debe entenderse por previsión social la serie de reglas, prestaciones que con llevan una elevación del nivel económico, social, físico, cultural o integral que son proporcionados por los patrones con tales fines y que no constituyen una remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de estos, sino para complementar y crear el ámbito de desarrollo psicofísica y social del trabajador".

Según Fernando Arias Galicia " son todas aquellas actividades, costeadas por la organización que proporciona una ayuda o beneficio de índole material o social a los empleados; prestaciones, aportaciones financieras con las que la organización incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario percibe el trabajador. En otras palabras, son todos aquellos elementos que en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en metálico o en especie que van a representar un ingreso, o el ahorro de un gasto que de otra manera el hubiera tenido o se hubiese visto obligado a realizar"

Mario De La Cueva dice que la "Previsión social es la política de las instituciones que se propone a 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".

Don Francisco Andra de Ramos, del Brasil dice "La Previsión Social designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al seguro social propiamente dicho, o sea cobertura de los riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, en relación a los beneficiarios del trabajo y de los que se refiere a la asistencia social,comprendiendo: a) Asistencia médica social, tanto en las formas preventivas como curativas, incluyendo servicios médicos, quirúrgicos, obstétricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos, así como reeducación y readaptación profesional; b) Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento o bajo costo de artículos de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y a sus beneficiarios, así como mediante la educación por todos los medios apropiados, de acuerdo con los preceptos básicos de nutriología; c) Asistencia complementaria a la familia, elevando el nivel de vida".

De acuerdo a Carlos Ledesma Villar " La prevision 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 largo de su vida profesional y lo recogen en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo".

En base a los conceptos anteriores podemos definir que:

"La Previsión Social es el conjunto de prestaciones que otorga el patrón a sus trabajadores a través de diversas instituciones con la finalidad de darles una vida digna y asegurarle ante posibles riesgos naturales y sociales que pudieran privarle de su capacidad de trabajo e ingreso."

2.2.2 Tipos de Previsión Social:

Por su naturaleza las prestaciones de Previsión Social pueden ser de dos tipos:

1) Las directamente ligadas al monto del salario y que se dan en un porcentaje a éste (por ejemplo, las aportaciones al sistema de ahorro para el retiro).

2) Las que se dan en cantidad fija y no tienen relación directa con el monto del salario (por ejemplo la ayuda para renta).

2.2.3 Diferencias entre Previsión Social y Seguridad Social:

PREVISION SOCIAL	SEGURIDAD SOCIAL
- Es pasiva porque espera la realización de un siniestro y cuando éste ocurre solo se limita a pagar.	- Es dinámica o activa, porque se anticipa a los acontecimientos tratando de evitar que sucedan.
- Actúa sin planificación.	- Actúa con planificación.
- Persigue la protección de los trabajadores	- Persigue la protección de todos los miembros de la comunidad
- Derecho del trabajador sujeto a una relación laboral, extendiéndose a otros sectores de la población en algunos aspectos	- Ayuda que el Estado otorga a ciertos sectores de la población.

2.2.4 Objetivos

- 1.- Garantizar una vida decorosa en el presente y en el futuro, con la finalidad de que el trabajador desempeñe adecuadamente su actividad
- 2.- Evitar la explotación excesiva para asegurar la fuerza de trabajo.
- 3.- Prevenir a los trabajadores de posibles daños.

2.2.5 Características:

- 1.- Emanan de la clase trabajadora para su beneficio.
- 2.- Se originó del movimiento obrero, asegurando el futuro de los trabajadores asalariados.
- 3.- Es una obligación de los patrones, derivada de las relaciones laborales.
- 4.- Se encarga de reparar los riesgos.
- 5.- Tiene aplicación obligatoria.
- 6.- El trabajo es parte integral de su financiamiento.
- 7.- Requiere una relación laboral ya sea en el presente o pasado
- 8.- El Estado, patrones y trabajadores participan en su financiamiento.
- 9.- Se otorga mediante instituciones descentralizadas, de carácter oficial.
- 10.- Las aportaciones tienen naturaleza fiscal.
- 11.- Los patrones son responsables de los riesgos de trabajo.

2.2.6 Elementos de la Previsión Social:

1. SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE LABORALES.
2. PROTECCION AL SALARIO Y CONSUMO BASICO.

3. VIVIENDA.

4. EMPLEO Y CAPACITACION

5. CULTURA Y RECREACION

1. SALUD SEGURIDAD E HIGIENE.- Su fundamento se muestra con la reforma legal de 1929 a la fracción XXIX del Art. 123 CPM.

Los principios constitucionales de la seguridad e higiene laboral fueron reglamentados por vez primera en la LFT promulgada en 1931, más tarde se expedieron reglamentos sobre medidas preventivas de accidentes de trabajo (1934) y sobre higiene del trabajo (1946). de esta forma se establecen disposiciones legales sobre prevención de accidentes y dando a conocer las medidas de seguridad en cada empresa.

Constituye uno de los elementos más importantes de la previsión social, ya que previene y atiende los accidentes y enfermedades que sufren los trabajadores.

La importancia de la seguridad e higiene en el trabajo esta dada para:

- 1) Preservar la integridad física del ser humano.
- 2) Procurar el bienestar y seguridad del ingreso y del consumo de los trabajadores así como de sus familias.
- 3) Capacitación necesaria para evitar, accidentes y enfermedades laborales.

Este elemento se define como el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos de trabajo.

El bienestar físico y mental del trabajador depende de las condiciones y medio ambiente del trabajo.

Son responsables de accidentes y enfermedades laborales, los trabajadores, patronos, supervisores, encargados del estado y seguridad de las instalaciones y del equipo y las autoridades encargadas de la reglamentación, normalización e inspección de las condiciones y medio ambiente del trabajo.

En las últimas décadas, los riesgos de trabajo han aumentado debido al incremento en los ritmos de producción.

Para prevenir y combatir los riesgos en los procesos de trabajo es importante cuidar la maquinaria, herramienta, equipo, iluminación, contaminación, condiciones de temperatura, así como las necesidades básicas del trabajador en las áreas de alimentación, vivienda, transporte, cultura y recreación.

La reglamentación, normalización, inspección e investigación técnica, médica, socio-económica, educación, capacitación y adiestramiento son importantes para que exista una adecuada prevención de riesgos.

Por mencionar algunas instituciones encargadas de la salud, seguridad e higiene laborales encontramos al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad de Servicios de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Dichas instituciones son responsables de la rehabilitación brindando a los trabajadores asistencia médica, pago de salarios y pensiones en el tiempo que tarde en recuperarse o pago de indemnizaciones por incapacidad parcial o total.

2. PROTECCION AL SALARIO Y CONSUMO BASICO.- En 1931 la fijación de los salarios mínimos quedó a cargo de las comisiones especiales establecidas en los municipios, subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

Para 1962, se creó con carácter tripartita la Comisión de los Salarios Mínimos con objeto de que los salarios mínimos generales, profesionales y del campo se fijaran en base a criterios realistas y uniformes.

Algunos organismos encargados de la protección del salario son:

- Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO) creada en 1965.
- Comite Mixto de Protección al Salario (CONAMPROS) creada en 1974
- Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT) creada en 1974.
- Instituto Nacional del Consumidor (INCO) creada en 1975.
- Procuraduría Federal del Consumidor (PFC) creada en 1975.

De acuerdo con el Art. 82 de la LFT (1970) el salario "es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo."

El salario constituye el patrimonio económico necesario para otorgar a la familia obrera un mínimo de subsistencia decorosa y posibilidades de mejoramiento en su nivel de vida.

3. VIVIENDA.- Con la fracción XII apartado "A" del Art. 123 CPM y la LFT de 1931, quedo establecido la obligación del patrón a proporcionar habitación en alquiler a los trabajadores.

En 1972 se creó el Fondo Nacional de Vivienda con el objeto de que los trabajadores obtuvieran crédito para la adquisición, construcción, reparación y ampliación de vivienda, a través de un sistema de financiamiento.

Este elemento de la Previsión Social tiene como finalidad que cada familia cuente con una vivienda decorosa, seguridad propia y la del núcleo familiar.

En los años 70's la Previsión Social en materia de vivienda se ve reforzada con la creación de organismos tales como el INFONAVIT y el FOVISTE.

4. EMPLEO Y CAPACITACION.- El Art. 123 de la CPM de 1917 norma el funcionamiento de las agencias de colocación.

La Previsión Social en materia de empleo puede ser definida como el conjunto de acciones que instrumenta el estado a fin de coadyuvar a la elevación de los niveles de ocupación de la clase trabajadora. Dichas acciones son:

- a) Servicios de colocación.
- b) Fomento de actividades.
- c) Formas alternativas de organización social para el trabajo que genere ocupación.
- d) Formulación de planes y programas de empleo.

El origen sobre las acciones de capacitación data en 1921 con la aparición de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

En 1937 el Instituto Político Nacional complemento con programas las actividades de la SEP.

En 1953 se crea el Centro Industrial de Productividad (CIP).

En 1965 surge el Centro Nacional de Productividad en base a la experiencia del CIP.

En 1967 aparece el Sistema Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra (ARMO).

En 1970 surge el Servicio Público del Empleo.

En 1979 entró en funcionamiento el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP).

El IMSS y el ISSSTE son otras de las instituciones encargadas de proporcionar capacitación para el trabajo

En 1978 se adiciona al Art. 123 CPM un párrafo en el cual señala. "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley "

En 1977 las empresas independientemente de su actividad se ven obligadas a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

En 1978 se establece el Servicio Nacional del Empleo (sne).

A consecuencia de la crisis de 1982 se reforma el Art. 25 Constitucional con el fin de atenuar la desocupación.

5. CULTURA Y RECREACION- Este elemento de la previsión social tiene su fundamento legal en algunas fracciones del Art. 123 CPM y los Artículos 76 al 81 y 132 de la LFT.

El Estado para promover la cultura, actividades deportivas y recreativas ha creado instituciones tales como:

- La Secretaría de Educación Pública.
- El Departamento del Distrito Federal.
- La Dirección General de Bienestar (1973).
- Promoción Social de los Trabajadores de la STPS (1973).
- Consejo Nacional de la Cultura y Recreación de los Trabajadores (1975).
- Fondo Nacional para las Actividades Sociales (1977).
- Consejo Nacional de Recursos para la atención de la Juventud (1977).
- Instituto Nacional de la Senectud (1979).
- Fideicomiso de Turismo Obrero (1979)
- Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Instituto de Seguridad de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

CAPITULO III LA PREVISIÓN SOCIAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1 Antecedentes

La Ley Federal del Trabajo de 1931, constituye uno de los principales elementos del marco jurídico e institucional básico de la Previsión Social en México.

En cuanto a seguridad e higiene laboral, lo relativo a salarios mínimos, la obligación patronal de proporcionar habitación en alquiler a los trabajadores, cultura y actividades deportivas y recreativas, los principios constitucionales en la materia fueron reglamentados por primera vez, por la LFT de 1931.

Con la LFT de 1970 se ampliarón y precisarón las disposiciones de protección a los trabajadores, creando comisiones mixtas permanentes de seguridad e higiene en las empresas con objeto de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo, adicionandose el otorgamiento de prestaciones en especie para la recuperación de la salud, la capacidad de trabajo y prestaciones económicas pretendiendo reparar la pérdida de la capacidad de obtención de un salario; así como se obliga al patrón a proporcionar capacitación profesional y adiestramiento para sus trabajadores.

3.2 Artículos sobre Previsión Social

Dicha Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo establecidas en el artículo 123, apartado A de la CPM (Art. 1 LFT)

El trabajo es un derecho y un deber social, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y tiene por objeto asegurar la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. (Art. 3 LFT)

JORNADA DE TRABAJO

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo. (Art. 58 LFT)

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. (ART. 59 LFT)

1. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas
2. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas
3. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues se comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. (Art. 60 LFT)

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. (Art. 61 LFT)

Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el Art. 5 fracción III (Art. 5 fracción III (Art. 62 LFT)

Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Art. 5 fracción III LFT)

La jornada máxima de trabajo no puede ser mayor de 8 horas pero cuando se trata de labores en extremo peligrosas, inhumanas o que puedan causar un daño al trabajador, entonces la jornada de trabajo máxima será menor a 8 horas, la jornada de trabajo deberá de ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza.

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males. (Art. 65 LFT)

Las horas de trabajo a que nos referimos con anterioridad, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. (Art. 67 LFT)

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que

corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la L.F.T. (Art. 68 LFT)

DIAS DE DESCANSO

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. (Art. 69 LFT)

En los reglamentos de la L.F.T. se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (Art. 71 LFT)

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. (Art. 73 LFT)

VACACIONES

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios. (Art. 76 LFT)

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos. (Art. 78 LFT)

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. (Art. 80 LFT)

SALARIO

Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones,

habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa, y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al INFONAVIT y participación en las utilidades de las empresas;
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcione gratuitamente al trabajador, así como las despensas;
- e) Los premios por asistencia;
- f) Los pagos por tiempo extraordinario (mayores de 9 veces a la semana) salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del Trabajador que cubren las empresas. **(Art. 143 LFT)**

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

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. **(Art. 83 LFT)**

El salario debe ser remunerado y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

El salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de 8 horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. **(Art. 85 LFT)**

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para personas que desempeñen un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores. (Art. 88 LFT)

AGUINALDO

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste. (Art. 87 LFT)

NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

1. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores.
2. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;
3. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y
4. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda. (Art. 103 LFT)

El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el Art. anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores. (Art. 103 bis)

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. **(Art. 117 LFT)**

El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley se considerará utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta. **(Art. 120 LFT)**

PTU Art. 14 LISR.

FRACCION I

Ingresos acumulables

(-) Ganancia inflacionaria e interes acumulable

(+)

a) Dividendos recibidos

b) Intereses nominales

(excepto ganancia cambiaria)

c) Ganancia cambiaria

(sólo de deudas o créditos)

d) La diferencia entre

- el monto de la enajenación de bienes de activo fijo y

- la ganancia acumulable por la enajenacion de dichos bienes

FRACCION II

Deducciones autorizadas

(-)

a)

- Inversiones

- Interes deducibles

- Pérdida inflacionaria

(+)

b)

- Deducción fiscal (historica)

- Parte aún no deducible venta de activo fijo

c)

- Reembolso de dividendos

d)

- Interes a cargo (nominales)

(excepto pérdida cambiaria)

e)

- Pérdida cambiaria

BASE PARA PTU

10 % PTU

HABITACION PARA LOS TRABAJADORES

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 cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio. (Art. 136 LFT)

Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de Previsión Social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores... (Art. 141 LFT)

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (Art. 153-A LFT)

Para dar cumplimiento a la obligación que conforme a lo mencionado anteriormente le corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas. (Art. 135-B LFT)

TRABAJO DE LAS MUJERES

Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en el salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias. (Art. 166 LFT)

Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. (Art. 167 LFT)

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico o nervioso,

II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III.- Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto,

IV.- En periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día de media hora a cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa,

V.- Durante los periodos de descanso anteriores y posteriores al parto, percibirán su salario integro

En los casos de prórroga, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

VI.- A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII.- A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales. (Art. 170 LFT)

Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y las disposiciones reglamentarias. (Art. 171 LFT)

RIESGO DE TRABAJO

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

I. Asistencia médica y quirúrgica;

II. Rehabilitación;

III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;

IV. Medicamentos y material de curación;

V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y

VI. La indemnización fijada. (Art. 487 LFT)

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago integro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, el mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se ridan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y de gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho.

Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho. (Art. 491 LFT)

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador. (Art. 492 LFT)

Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación u Arbitraje podrán aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes. (Art. 493 LFT)

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario (Art. 495 LFT)

Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá.

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502 de L.F.T. (Art. 500 LFT)

En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo 501 de L.F.T. será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal. (Art. 502 LFT)

Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal.

- II. Incapacidad permanente parcial.
- III. Incapacidad permanente total.
- IV. La muerte (Art. 477 LFT)

Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. (Art. 478 LFT)

Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. (Art. 479 LFT)

Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. (Art. 480 LFT)

TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- II. La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En los casos de terminación de los trabajos señalados en el Artículo 434 de LFT, salvo el de la fracción IV., los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de LFT.

BECAS

Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas

El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta, pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos. (Art. 132 fracción XVI LFT)

CULTURA Y DEPORTES

Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables. (Art. 132 fracción XXV L.F.T.)

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

El trabajador podrá solicitar ante la junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la recisión, el trabajador tendrá derecho además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se complemente el laudo. (Art. 48 LFT)

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios,
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486,
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación del despido;
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las siguientes normas:

a) Si el número de trabajadores que se refiere dentro del término de un año no excede de diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro;

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje;

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501, y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda. (Art. 162 LFT)

La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo. (Art. 485 LFT)

Para determinar las indemnizaciones por el riesgo de trabajo, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. (Art. 486 LFT)

Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I.- La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;

II.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III.- A falta de conyuge superviviente, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su conyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;

IV.- A falta de conyuge superviviente, hijos y ascendientes las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, y en la proporción en que cada persona dependía de él; y

V.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

1. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
2. Si comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la junta estima tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
3. En los casos de trabajadores de confianza;
4. En el servicio doméstico; y
5. Cuando se trate de trabajadores eventuales. (Art. 49 LFT)

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 49 de la LFT consistirán:

1. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excederá de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
2. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
3. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones. (Art. 50 LFT)

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

1. El mutuo consentimiento de las partes;
2. La muerte del trabajador;

3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36,37,38 de L.F.T.

4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

5. Los casos a que se refiere el art. 434 de LFT (Art. 53 LFT)

Casos a que se refiere el Art. 434 LFT:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

II. La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del Art. 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En el caso número cuatro, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el art. 162 de L.F.T., o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes. (Art. 54 LFT)

3.3 Cuadro Sinóptico

CONCEPTO	APLICACIÓN	ARTICULO
JORNADA DE TRABAJO -Horas extras	Se pagarán en un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada.	Art. 67

-Cuando el tiempo extra excede de nueve horas.	Se pagará con un docientos por ciento mas del salario que corresponda a las horas de jornada	Art 68
DIAS DE DESCANSO -Por cada seis días de trabajo se le concederá un día de descanso	Gozará de salario integro.	Art 69
-Quien preste servicios en día domingo.	Gozará de una prima adicional de un veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo	Art. 71
-Cuando se labore en un día de descanso.	Se le pagará un salario doble por el servicio prestado.	Art 73
VACACIONES -Con más de un año de servicios.	Tiene derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas no menor de seis días laborables.	
-Después del cuarto año.	El periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicio.	Art. 80
PRIMA VACACIONAL	Prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que le corresponda durante el periodo de vacaciones.	Art 80
AGUINALDO -Con un año de servicio.	Tendrá derecho a quince días de salario por lo menos.	
-con un periodo inferior a un año de servicio.	Se le pagará en forma proporcional conforme al tiempo que hubieren trabajado.	Art 87
PTU	Se paga de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la participación de las Utilidades de la empresa.	Art. 117
HABITACION	Se aportará al Fondo Nacional de la Vivienda al quince por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio	Art. 136

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	El patron cubrira las cuotas respectivas	Art 153
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	Se pagara el importe de doce dias de salario por cada año de servicios	Art 162
TRABAJO DE LAS MUJERES -Tiene derecho a seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. -Cuando se presente prorroga	Percibiendo su salario integro En caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto se prorrogará por el tiempo necesario, teniendo derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días.	Art 170 fracciones II y III
RIESGO DE TRABAJO -Asistencia médica, quirúrgica; -Rehabilitación; -Hospitalización, cuando el caso lo requiere; -Medicamentos y material de curación;-Aparatos de prótesis y ortopedia; -De indemnización fijada.	El patrón cubre el total	Art 487
INCAPACIDAD TEMPORAL	Tendrá derecho a una indemnización que consistirá en el pago integro del salario.	Art. 491
INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL	La indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades	Art 492
INCAPACIDAD PARCIAL	Aumentará la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total	Art 493

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	La indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de 1095 días de salario	Art 495
EN CASO DE MUERTE	-La indemnización comprenderá dos meses de salario por concepto de gastos funerarios -A una cantidad equivalente al importe de 730 días de salario sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante su incapacidad temporal.	Art 500
		Art 502
TERMINACION, COBERTURA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	Se tendrá derecho a una indemnización de tres meses de salario y recibir una prima de antigüedad. (Art. 162 LFT)	Art 436
INCAPACIDAD PROVENIENTE DE UN RIESGO PROFESIONAL	Tendrá derecho a un mes de salario y doce días por cada año de servicio.	Art. 54
TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO		Art. 50
MENOR DE UN AÑO	Es una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de servicios prestados.	
MAYOR DE UN AÑO	Es una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios	
BECAS	Los gastos indispensables para sostener los estudios serán cubiertos por el patrón.	Art 132 fracción XIV
CULTURA Y RECREACION	Las erogaciones por estos conceptos serán cubiertas en su totalidad por el patrón.	Art. 132 fracción XXV

CAPITULO IV LA PREVISIÓN SOCIAL EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

4.1 Antecedentes

Mediante la reforma legal de 1929 a la fracción XXIX del artículo 123 CPM se expidió la LSS que entró en vigor en Enero de 1943. A raíz de dicha Ley se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el cual inicio sus actividades otorgando pensiones, compensaciones por retiro y servicios médicos a sus derechohabientes; posteriormente el IMSS extendió su beneficio a un mayor número de gente, creando más dependencias y contratando más personal.

Durante años, el movimiento obrero pugnó porque se promulgara una Ley de Seguridad Social, cuya expedición había sido declarada de interés público en nuestra Ley fundamentalmente de 1917.

No fue sino hasta el año de 1943, el 19 de enero, fecha relevante en la historia del Derecho Mexicano que se inicia una nueva etapa de política social, creándose un sistema encaminado a proteger eficazmente al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia, y a encauzar en un marco de mayor justicia las relaciones obrero-patronales.

El objetivo central de la seguridad social es favorecer el proceso de una mejor distribución de la riqueza que se genera en un país, y mantener el equilibrio social indispensable para que esa riqueza se produzca en beneficio de la colectividad.

Cabe aclarar que aunque el régimen instituido por la fracción XXIX del apartado A del artículo 123 CPM tiene por objeto primordial establecer la protección al trabajador, la meta del sistema de seguridad social es extender la misma a todos los sectores e individuos que componen nuestra sociedad.

Debe decirse que la creación del IMSS en 1943, respondió al propósito material de otorgar bienestar y protección a los trabajadores mexicanos y a sus familias, en un momento en que el país estaba iniciando la transformación de su estructura económica, eminentemente agrícola, hacia una de tipo urbano-industrial.

El instrumento que sustentó la acción del IMSS, como unidad encargada de organizar y administrar la seguridad social, fue la LSS cuyo contenido establece su finalidad y organización tripartita, así como las prestaciones médicas, económicas y sociales a las que tienen derecho primordialmente los individuos que mantienen una relación laboral con un patrón, el cual funge como responsable de la afiliación del trabajador y de la retención de sus cuotas.

El inicio de operaciones del IMSS no fue fácil, ya que carecía de capital e instalaciones. Ante la

falta de recursos, el primer año de funcionamiento tuvo que ser financiado con un préstamo del Gobierno Federal. Por ello, su implantación en el Territorio Nacional fue gradual, utilizando todas las disponibilidades financieras para la construcción de infraestructura médica y administrativa. El IMSS representa uno de los principales ejes del sistema de Previsión Social en el país.

4.2 Conceptos

Podemos definir al Seguro Social como:

Según Rafael Tena Suck "El instrumento de la Seguridad Social mediante el cual se busca garantizar la solidaridad, los esfuerzos del Estado y la población económicamente activa: evitando o disminuyendo los riesgos y contingencias sociales y de vida a que esta expuesta la población y los que de ella dependen, para obtener el mayor bienestar social, biológico, económico y cultural posible en un orden de justicia social y dignidad humana."

El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios a través de prestaciones en especie y en dinero. (Art. 7 LSS)

La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. (Art. 2 LSS)

4.3 Artículos sobre la Previsión Social

NOTA: Los artículos que ha continuación se mencionan fueron aplicables en 1995, el 21 de diciembre de 1995 en el Diario Oficial de la Federación publicó las modificaciones a la LSS.

Existe dos formas de estar inscrito en el Seguro Social, a través de:

- 1) El régimen obligatorio.
- 2) El régimen voluntario. (Art. 6 LSS)

En base a los intereses de nuestra investigación nos enfocaremos al régimen obligatorio el cual comprende los seguros de:

-Riesgos de trabajo;

- Enfermedad y maternidad,
- Invalidez, vejez cesantía en edad avanzada y muerte,
- Guarderías para hijos de aseguradas, y
- Retiro. (Art. 11 LSS)

Algunos de los sujetos del régimen obligatorio son:

-Las personas que tengan una relación laboral, independientemente del origen, de la personalidad jurídica o de la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste en virtud de alguna Ley especial, este exento de pago de impuestos o derechos:

-Quiénes sean miembros de sociedades cooperativas y de administración obreras y mixtas, y;

-Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la Ley de crédito agrícola. (Art. 12 LSS)

Cuando el patrón concede prestaciones inferiores a las establecidas por la Ley, las diferencias serán cubiertas por las partes correspondientes.

Cuando en los contratos colectivos las prestaciones sean iguales a las que marque la Ley el patrón cubrirá íntegramente las cuotas.

En caso de que en los contratos colectivos las prestaciones sean superiores a las que establece la Ley, el patrón cubrirá las cuotas hasta llegar a la igualdad viéndose obligado a pagar el excedente. (Art. 28 LSS)

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

No se tomarán en cuenta para la integración del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

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

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

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

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

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

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización;

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón. (Art. 32 LSS)

Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentando su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33 por ciento. (Art. 38 LSS)

A) Del Seguro de Riesgos de Trabajo

Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo. (Art. 48 LSS)

Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo de trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquel. (ART. 49 LSS)

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo consignadas en la Ley Federal del Trabajo. (Art. 50 LSS)

Los riesgos de trabajo pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente total;
- III. Incapacidad permanente parcial; y
- IV. Muerte. (Art. 62 LSS)

Las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, los términos que establezca el reglamento relativo. (Art. 78 LSS)

De las Prestaciones en Especie

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicio de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia; y
- IV. Rehabilitación. (Art. 63 L.S.S)

De las Prestaciones en Dinero

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

I. Si lo incapacita para trabajar recibirá, mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entretanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación. De no determinarse la incapacidad parcial o total continuará recibiendo el subsidio.

II. Al ser declarada la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo se tomará el promedio de las cincuenta y dos semanas de cotización, o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor.

III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, el asegurado recibirá una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el 25%, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda del 25% sin rebasar el 50%; y

IV. El instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

B) Del Seguro de Enfermedades y Maternidad

Quedan amparados por este ramo del Seguro Social:

I. El asegurado;

II. El pensionado por

- a) Incapacidad permanente,
- b) Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada; y
- c) Viudez, orfandad o ascendencia... (Art. 92 LSS)

A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir para el seguro de enfermedades y maternidad, las cuotas del 8.750% y 3.125% sobre el salario diario base de cotización, respectivamente. (Art. 114 LSS)

De las Prestaciones en Especie

En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

- I. Asistencia obstétrica;
- II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia; y
- III. Una canastilla al nacer el hijo. (Art. 102 LSS)

De las Prestaciones en Dinero

En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas.

Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más. (Art. 104 LSS)

El asegurado sólo percibirá el subsidio que se establece en el artículo anterior, cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad. (Art. 105 LSS)

La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del salario promedio de su grupo de cotización, el que recibirá durante cuarenta y dos días

anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo

Para el caso de salarios comprendidos en el grupo W, el subsidio será igual al cien por ciento del salario de cotización.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada subsidios correspondientes por cuarenta y dos días, posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto, se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana. (Art. 109 LSS)

C) De los Seguros de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte

I) Del Seguro de Invalidez

A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, las cuotas del 5.950 por ciento y 2.125 por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente. (Art. 177 LSS)

Para los efectos de esta Ley, existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales. (Art. 128 LSS)

Para gozar de las prestaciones del seguro de invalidez se requiere que al declararse ésta, el asegurado tenga acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales. (Art. 131 LSS)

El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta Ley y sus reglamentos, al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

I. Pensión, temporal o definitiva;

II. Asistencia médica,

III. Asignaciones familiares

IV. Ayuda asistencial (Art. 129 LSS)

II) Del Seguro de Vejez

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 quinientas cotizaciones semanales. (Art. 138 L.S.S.)

La vejez da derecho al asegurado el otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica;
- III. Asignaciones familiares;
- IV. Ayuda asistencial. (Art. 137 LSS)

III) Del Seguro de Cesantía en edad avanzada

Para los efectos de esta Ley, existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad. (Art. 143 LSS)

Para gozar de las prestaciones del seguro de cesantía en edad avanzada se requiere que el asegurado:

- I. Tenga reconocido en el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales;
- II. Haya cumplido sesenta años de edad; y
- III. Quede privado de trabajo remunerado. (Art. 145 LSS)

La contingencia consiste en la cesantía en edad avanzada obliga al Instituto al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I. Pensión;
- II. Asignación médica;
- III. Asignaciones familiares; y

IV. Ayuda asistencial (Art. 144 LSS)

IV) Del Seguro de Muerte

Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones los siguientes:

I. Que el asegurado, al fallecer, hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, y

II. Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo. (Art. 150 LSS)

También tendrán derecho a pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrara disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si aquél tuviere acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el Seguro Social obligatorio, cualquiera que fuere el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja

Si el asegurado disfruta de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de trabajo, sin cumplir el requisito del párrafo anterior, sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años. (Art. 151 LSS)

La pensión de viudez será igual al noventa por ciento de la pensión de invalidez, de vejez o de cesantía en edad avanzada, que el pensionado fallecido disfrutaba; o de la que hubiere correspondido al asegurado en el caso de invalidez. (Art. 153 LSS)

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, las siguientes prestaciones:

I. Pensión de viudez;

II. Pensión de orfandad;

III. Pensión de ascendientes;

IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule; y

V. Asistencia médica. (Art. 149 LSS)

D) De la Ayuda para Gastos de Matrimonio

Tiene derecho a recibir una ayuda para gastos de matrimonio equivalente a treinta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, el asegurado que cumpla los siguientes requisitos:

I. Que tenga acreditado un mínimo de ciento cincuenta semanas de cotización en el ramo de invalidez, vejez, cesantía por edad avanzada y muerte, en la fecha de celebración del matrimonio;

II. Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la persona que registra como esposa en el Instituto o que, en su caso, exhiba el acta de divorcio; y

III. Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el Instituto como esposa. Esta se otorgará por una sola vez y el asegurado no tendrá derecho a recibirla por posteriores matrimonios. (Art. 160 LSS)

E) De la Cuantía de las Pensiones

Las pensiones anuales de invalidez y de vejez se compondrán de una cuantía básica y de incrementos anuales computados de acuerdo con el número de cotizaciones semanales reconocidas al asegurado con posterioridad a las primeras quinientas semanas de cotización.

El derecho al incremento anual se adquiere por cada cincuenta y dos semanas más de cotización. (Art. 167 LSS)

La pensión que se otorgue por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, incluyendo el importe de las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que se concedan, no excederá del cien por ciento del salario promedio que sirvió de base para fijar la cuantía de la pensión.

Este límite se elevará únicamente por derechos derivados de semanas de cotización reconocidas, cuando el monto que se obtenga por concepto de la pensión sea superior al mismo. (Art. 169 LSS)

F) Del Seguro de Guardería para hijos de aseguradas

Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la

adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar (Art. 185 LSS)

Los servicios de guardería se proporcionarán a los hijos procreados por las trabajadoras aseguradas desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumpla cuatro años (Art. 189 LSS)

Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de guardería infantil, independientemente de que tengan o no trabajadoras a su servicio (Art. 190 LSS)

El monto de la prima para este ramo del Seguro Social será del uno por ciento sobre el salario base de cotización. (Art. 191 LSS)

4.4 Cuadro sinóptico

CONCEPTO	APLICACIÓN	FUNDAMENTO
ALIMENTACIÓN		
-En caso de consumir los tres alimentos.	Su salario más un 25%	Art. 38
-En caso de consumir solo uno o dos alimentos.	Se adicionará el salario en un 8.33% por cada uno de ellos.	
HABITACIÓN	Su salario más un 25%	Art. 38
RIESGOS DE TRABAJO	El patrón cubre el total	Art. 63
-Asistencia médica		
-quirúrgica y farmacéutica		
-Servicio de hospitalización		
-Aparatos de prótesis y ortopedia		
-Rehabilitación		
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD		
ENFERMEDAD:	Patrón 8.750%	Art. 114 y Art. 99
-Asistencia médica		

-Asistencia quirúrgica			
-Asistencia farmacéutica			
-Asistencia hospitalaria			
MATERNIDAD:			Art 102
-Asistencia obstétrica			
-Ayuda en especie por 6 meses para lactancia			
-Canastilla al nacer el hijo			
INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA Y MUERTE	Patrón 5.81%		Art 177
INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA			Art 129, Art. 137 y Art 144
-Pensión temporal o definitiva			
-Asistencia médica			
-Asignaciones familiares			
-Ayuda asistencial			
MUERTE			Art 149
-Pensión de viudez			
-Pensión de orfandad			
-Pensión de accidentes			
-Ayuda asistencial a la pensionada por viudez			
-Asistencia médica			
AYUDA DE MATRIMONIO	30 días de S.M.G.		Art.160
GUARDERÍA	1% sobre salario base de cotización.		Art 191

4.5 Integración del Salario

Salario Integrado: Es la base o cuantía sobre la que se aplican los porcentajes de las cuotas del IMSS y de la aportación del INFONAVIT, a efecto de determinar el total de dinero que el patrón deberá enterar por concepto de tales cuotas y aportaciones, en un periodo dado (un bimestre normalmente).

Cuota Diaria: Cantidad en efectivo que recibe el trabajador por el cumplimiento de su jornada ordinaria.

Diferencia entre Cuota Diaria y Salario Integrado. Esta es la cantidad que resulta de sumar a la

cuota diaria todas las prestaciones legales y contractuales, en dinero o en especie, que reciba el trabajador por sus servicios.

CONCEPTO	SI INTEGRA	NO INTEGRA
1.- HORAS EXTRAS	Las horas extras pactadas de manera fija, permanente, pacto escrito de por medio o simplemente laboradas de hecho. Pero que en todo caso rebasen los topes fijados por el IMSS para el llamado tiempo extraordinario eventual. Monto del incremento, si el tiempo extraordinario eventual, se deberá integrar pero no en su totalidad, sino sólo la cantidad que exceda de las horas extras eventuales.	Las horas extras eventuales, tanto continuas como discontinuas.
2.- FONDO DE AHORRO	<p>En los siguientes casos,</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cuando la aportación periodica sea exclusivamente patronal.; -Cuando el depósito realizado por el patrón sea mayor al efectuado por el trabajador en este supuesto, se integra solamente la cantidad excedente respecto a la aportación del trabajador -En los casos en los que el trabajador pueda efectuar retiros del fondo de ahorro por más de dos veces al año, y sin importar que la aportación del patrón sea menor o igual a la del trabajador. <p>Salvo que los retiros sean a titulo de prestamos debidamente documentados.</p>	Cuando la aportación patronal sea de un monto igual o inferior a la realizada por el trabajador, siempre que éste pueda efectuar máximo dos retiros al año.

3.- ALIMENTACION Y HABITACION	<p>En los supuestos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cuando sean gratuitas. -Cuando por cada una de éstas, el trabajador pague hasta 19% del SMGF Porcentaje de incremento, tanto la alimentación y habitación por las que el trabajador no hace pago alguno, como aquellas por las que entrega hasta un 19% del SMG jurídicamente son reputadas por el IMSS como gratuitas, como no honorosas. En tal virtud, los porcentajes de incremento son; -Por un alimento 8.33% -Por dos alimentos 16.33% -Por tres alimentos 25% -Por habitación 25% 	<p>La alimentación y habitación conceptuadas jurídicamente como onerosa, es decir, cuando el trabajador cubre por cada una de ellas 20% o más del SMGDF.</p>
4.- DESPENSAS	<p>Cuando el monto de las despesas exceda del 40% del SMGDF, sin importar si se otorga en efectivo, en especie o vales.</p>	<p>Las despesas en efectivo, en especie o vales cuyo monto sea de hasta el 40% del SMGDF.</p>
5.- PREMIOS POR ASISTENCIA	<p>Cuando el importe de los premios por asistencia rebasen el 10% del salario íntegro o salario base de cotización (ya no del SMGDF)</p>	<p>Cuando su importe no rebase; o sea de hasta 10% del salario.</p>
6.- PREMIOS POR PUNTUALIDAD	<p>Cuando el importe de estos premios sea de 11% o más del salario íntegro o salario base de cotización.</p>	<p>Cuando el monto de estos premios sea de hasta 10% del salario base de cotización o íntegro.</p>

<p>7.- CAPACITACION Y BECAS</p>	<p>-En caso de que constituyan prestaciones fijas y constantes, en efectivo, entregadas individualmente a cada trabajador, y previamente conocidas (sin importar que sean deducibles para la Ley del ISR.</p> <p>-El otorgamiento de una cantidad fija a los trabajadores bajo el rubro general de "previsión social".</p>	<p>Cuando la Previsión Social se realice por conducto de los sindicatos</p> <p>-Los fondos para planes de pensiones establecidos por el patrón o derivados de un contrato colectivo que reúnan los requisitos de la SHCP</p> <p>-Las cantidades que se entreguen al trabajador bajo la condición de que se realicen los supuestos previstos contractualmente, ejemplo: hospitalización, reembolso de gastos médicos, etc.</p> <p>-Las cantidades aportadas por la empresa para la realización de actividades generales, no personalizadas de Previsión Social por ejemplo: un concierto o espectáculo para los trabajadores.</p>
<p>8.- BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD</p>	<p>Si incrementa el salario base de cotización o integrado en todos los casos, por tratarse de una percepción entregada al trabajador en virtud de los servicios prestados, serán integrables al salario, pese a existir acuerdo contrario de las partes en el cuerpo de los contratos de trabajo y convenios de productividad.</p>	

9.- BONOS O PREMIOS DE ANTIGÜEDAD	Si incrementa el salario base de cotización por ser una prestación otorgada al trabajador a cambio de sus servicios.	
10.- BONO O AYUDA PARA TRANSPORTE	Incrementa el salario base de cotización cuando el patrón entrega la ayuda de transporte a sus trabajadores en efectivo y en forma permanente.	Cuando el trabajador recibe el bono como instrumento de trabajo, es decir, como medio para la realización de sus labores.
11.- SEGUROS DE VIDA Y GASTOS MEDICOS	Cuando el patrón entrega directamente a sus trabajadores una cantidad en efectivo para la contratación de dichos seguros	Las cantidades erogadas por el patrón para la contratación en lo personal de los seguros

4.6 Jurisprudencias

1) PRODUCTIVIDAD. SU PAGO NO DEBE ACUMULARSE AL SALARIO DIARIO PARA EFECTOS DE COTIZACION AL SEGURO SOCIAL.-Del análisis del artículo 32 de la Ley del Seguro social, se sigue que las cantidades entregadas por el patrón al trabajador por pago de productividad, no debe formar parte del salario base de cotización por no comprenderse expresamente dentro de los incisos a que se refiere dicho dispositivo legal; más aún que los pagos no son regulares ni ordinarios, sino deben entenderse como estímulos que dependen de la actitud del trabajador y se efectúan de una manera irregular al estar involucrada su voluntad y la calificación específica del empleador. Lo anterior es así, pues se trata de un pago que no está pactado en el contrato de trabajo, ni guarda las características de obligatoriedad y regularidad en cuanto a su otorgamiento; en tales condiciones, no puede encuadrarse bajo la hipótesis la suma otorgada al trabajador por la prestación del servicio e integrante del salario base de cotización que se contempla en el numeral en cita.

(Tesis aprobada en sesión de 7 de abril de 1995 de acuerdo al Tribunal Fiscal de la Federación)

2) DESPENSAS.- PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE NO DEBE INTEGRAR EL SALARIO BASE DE COTIZACION POR SER EQUIPARABLE A AQUELLAS.-Conforme al artículo 32 de la Ley del Seguro Social, cualquier cantidad que se entregue al trabajador como pago por sus servicios forma parte integrante del salario, pero si el patrón en el contrato colectivo de trabajo pacta el otorgamiento de una prestación a sus trabajadores consistente en el pago de cierta cantidad de dinero por concepto de ayuda para despensa, la misma no puede integrar el salario base de cotización a que se refiere el citado artículo, porque este en su inciso d), excluye el concepto de despensa para la integración

del mismo y la prestación otorgada es equiparable a esta última, pues ambas se refieren al beneficio independiente del salario que perciben los trabajadores para la despesa personal de cada uno de ellos, es decir, ambas son prestaciones de previsión social y, por tanto, tienen la misma naturaleza jurídica

(Tesis aprobada el 18 de junio de 1989 de acuerdo al Tribunal Fiscal de la Federación)

3) SALARIO PARA EFECTOS DE COTIZACIÓN DEL SEGURO SOCIAL.- LO INTEGRA LA AYUDA DE RENTA POR NO SER EQUIPARABLE A LAS APORTACIONES AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.- El artículo 32 de la Ley del Seguro Social, es claro en su redacción tan es así que distingue la ayuda de renta como elemento integrante del salario y a las aportaciones del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, como excluyente del salario, debiendo precisarse que la ayuda de renta tiene su origen en un acuerdo de voluntades como lo es el contrato colectivo de trabajo, su destino es fortalecer el sueldo de los trabajadores para sufragar sus gastos; las aportaciones al fondo de la vivienda tiene su origen en la Ley, dándoles el carácter de contribuciones, su destino es necesariamente incrementar a formar un fondo para la construcción de viviendas, consecuentemente la ayuda de renta no cae en la excepción prevista del inciso c) del invocado dispositivo, puesto que en ninguna de sus partes se sostiene tal comparación, mayormente que las aportaciones del referido fondo, tiene como finalidad que los trabajadores adquieran en propiedad (no en renta) habitaciones; por lo tanto, la ayuda de renta que la Comisión Federal de Electricidad otorga a sus trabajadores, encuadra en la regla general del susodicho artículo 32, no es así en la excepción prevista en el inciso c) del mismo numeral, por tanto, forma parte integrante del salario devengado para efectos de cotización.

(Tesis aprobada en sesión de 2 de febrero de 1994 de acuerdo al Tribunal Fiscal de la Federación)

4) CAPITAL CONSTITUTIVO.- FORMA DE CALCULAR LA PENSIÓN PARA SUS EFECTOS.- El artículo 65, fracción III de la Ley del Seguro Social, prevé para el cálculo de la incapacidad permanente parcial, que se otorgue a los asegurados, una pensión que debe calcularse conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo tomando como base el monto de la pensión que le corresponde a la incapacidad, además se establece en el mismo numeral, que el tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dichas tablas, teniendo en cuenta los datos y elementos que se indican en el citado artículo. Lo anterior significa que la resolución que contiene el capital constitutivo debe señalar cual es la fracción que de acuerdo con la tabla prevista en la Ley laboral, se tomó en cuenta para fijar el monto de la pensión, igualmente debe indicar el porcentaje de incapacidad que de acuerdo con este mismo ordenamiento se haya fijado atendiendo al máximo y al mínimo establecidos en el artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo invocada, lo cual es necesario porque aún cuando el artículo 65, fracción III de la Ley del Seguro Social, no establece en forma expresa la obligación para el Instituto de dar a conocer al patrón todos los datos y elementos que tomó en cuenta para el cálculo de la pensión otorgada al trabajador accidentado, de acuerdo con el propósito que persigue la garantía de legalidad que esta obligado a satisfacer dicho organismo a emitir sus actos y resoluciones, de dar a conocer dichos elementos a fin de que se tenga la oportunidad de constatar si es correcto o no el valor que fija por tal concepto.

(Tesis aprobada en sesión de enero de 1994 de acuerdo al Tribunal Fiscal de la Federación)

4.7 Infonavit

4.7.1 Antecedentes

Con el esfuerzo de los patrones, la ayuda de los trabajadores y la participación del Estado, se pretende solucionar uno de los grandes problemas de la sociedad mexicana: la institución de viviendas higiénicas y decorosas para los trabajadores y sus familias.

El derecho de toda familia a disfrutar de vivienda digna y decorosa se reconoce en el art contitucional y se regula por la Ley Federal de Vivienda.

Desde 1972, se lleva a cabo la obligación patronal de realizar aportaciones de las empresas a un Fondo Nacional de Vivienda con objeto de constituir un sistema de financiamiento que facilitará a los trabajadores un crédito para la adquisición de propiedades, construcción, reparación y ampliación de vivienda o bien el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Durante el sexenio de Luis Echeverría Álvarez el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decretó la LINFONAVIT publicada el 7 de febrero de 1984 siendo dicha ley de utilidad social y de observancia general en toda la República. (Art. 1 LINFONAVIT)

Surge un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio denominado "Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores". (ART.2)

4.7.2 Finalidades de los Fondos de Vivienda

1.- Hacer efectivo el derecho que tienen todos los trabajadores a gozar de viviendas higiénicas y decorosas.

2.- Crear sistemas de financiamiento que permitan la adquisición barata, construcción, reparación, mejoramiento y pago de pasivos.

4.7.3 Artículos sobre Previsión Social

Dicho instituto tiene por objeto:

1) Administrar los recursos del FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA;

- 2) Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.
- 3) Coordinar y financiar programas de construcción de habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.
- 4) Lo demás a que se refiere la fracción XII del apartado A de Art. 123 CPM y el título IV capítulo VIII de la LFT, así como lo que esta ley establece (Art. 2 y 3 LINFONAVIT)

Son obligaciones de los trabajadores:

1. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el instituto y dar los avisos a que se refiere el art. 31 de esta ley.
2. Efectuar las aportaciones al FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA de crédito o entidades financieras autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, para su abono en la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombre de los trabajadores en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la LSS y la LFT. Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas. A fin de que las instituciones de crédito o entidades financieras puedan individualizar dichas aportaciones, los patrones deberán proporcionarles, directamente o a través de los institutos de Seguridad Social o de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro según lo determine esta, información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la citada comisión.
3. Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los arts 97 y 110 LFT, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto y a la administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales, así como enterar el importe de dichos descuentos en la forma y términos que establecen esta Ley y sus reglamentos.

A fin de que las instituciones de crédito y entidades financieras puedan individualizarse dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarles directamente o a través de los Institutos de Seguridad Social o de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro según lo determine esta, información relativa a cada trabajador con la forma y periodicidad que al efecto establezca la citada

comisión (Art. 29 LINFONAVIT)

Para la inscripción de los patrones y de los trabajadores en el Instituto, se tomarán como base los patrones fiscales, en los términos que fije el instructivo que al efecto expida el Consejo de Administración. Dicho instructivo señalará la forma en que los patrones se inscriban e inscribir a sus trabajadores, y determinará los avisos que deban darse sobre altas y bajas de los trabajadores, y determinará los avisos que deban darse sobre altas y bajas de los trabajadores, las modificaciones de salarios y demás datos necesarios al Instituto para el cumplimiento de sus fines. (Art. 31 L.INFONAVIT).

Los patrones efectuarán las entregas de los descuentos a que se refiere el Art. 29, en la Institución de crédito o entidad financiera autorizada de su elección.

El Instituto podrá emitir y modificar liquidaciones para el cobro de las aportaciones y descuentos a que se refiere el art. 29 estas liquidaciones podrán ser emitidas conjuntamente con las liquidaciones del seguro de retiro y modificadas por el personal que realice la notificación de estas últimas, previo convenio de coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Instituto recibirá el pago de las aportaciones y descuentos a que se refiere el art. 29, sujetándose a las disposiciones que al respecto emite la Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el Retiro. (Art. 35 LINFONAVIT)

Los recursos del instituto se destinarán:

- 1) Al otorgamiento de crédito a los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a su favor en el Instituto. El importe de estos créditos deberán aplicarse:
 - a) A la adquisición en propiedad de habitaciones,
 - b) A la construcción, reparación, ampliación o mejoras, de habitaciones, y
 - c) Al pago de pasivos, adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.
- 2) Al financiamiento de la construcción de conjunto de habitaciones para ser adquiridas por los trabajadores, mediante créditos que los otorgue el instituto.
- 3) Al pago de capital e intereses de la subcuenta de vivienda de los trabajadores en los términos de Ley;

- 4) A cubrir los gastos de administración, operación y vigilancia del instituto
- 5) A la inversión de inmuebles destinados a sus oficinas, y de muebles estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus bienes
- 6) A las demás erogaciones relacionadas con su objeto

El saldo de los créditos otorgados a los trabajadores a que se refiere la fracción 1 del art. 42, se revisará cada vez que se modifiquen los salarios mínimos, incrementándose en la misma proporción en que aumente el salario mínimo general que rige en el D.F.

Así mismo, los créditos citados devengarán intereses sobre el saldo ajustado de los mismos a la tasa que determine el Consejo de Administración. Dicha tasa no será menor del 4% anual sobre saldos insolutos

Los créditos se otorgarán a un plazo no mayor de 30 años (Art. 44 LINFONAVIT)

4.7.4. Integración del Salario

CONCEPTO	SI INTEGRA	NO INTEGRA
1.- HORAS EXTRAS	El tiempo extra prestado en forma fija o permanente, ya este pactado por escrito o se labore de hecho por el trabajador.	El tiempo extra eventual, ocasional derivado de circunstancias excepcionales e imprevisibles.

<p>2.- FONDO DE AHORRO</p>	<p>En los siguientes casos,</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cuando la aportación periodica sea exclusivamente patronal -Cuando el deposito realizado por el patrón sea mayor al efectuado por el trabajador, en este supuesto, se integra solamente la cantidad excedente respecto a la aportación del trabajador -En los casos los que el trabajador pueda efectuar retiros del fondo de ahorro por más de dos veces al año, y sin importar que la aportación del patrón sea menor o igual a la del trabajador. Salvo que los retiros sean a titulo de prestamos debidamente documentados. 	<p>Cuando la aportacion patronal sea de un monto igual o inferior a la realizada por el trabajador, siempre que este pueda efectuar máximo dos retiros al año.</p>
<p>3.- ALIMENTACION Y HABITACION</p>	<p>En los supuestos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cuando sean gratuitas. -Cuando por cada una de éstas, el trabajador pague hasta 19% del SMGF Porcentaje de incremento, tanto la alimentación y habitación por las que el trabajador no hace pago alguno, como aquellas por las que entrega hasta un 19% del SMG jurídicamente son reputadas por el IMSS como gratuitas; como no onerosas. En tal virtud, los porcentajes de incremento son; -Por un alimento 8.33% -Por dos alimentos 16.33%-Por tres alimentos 25%-Por habitación 25% 	<p>La alimentación y habitación conceptuadas jurídicamente como honorosa, es decir, cuando el trabajador cubre por cada una de ellas 20% o más del SMGDF.</p>
<p>4.- DESPENSAS</p>	<p>Cuando el monto de las despensas exceda del 40% del SMGDF, sin importar si se otorga en efectivo, en especie o vales.</p>	<p>Las despensas en efectivo, en especie o vales cuyo monto sea de hasta el 40% del SMGDF</p>

5.- PREMIOS POR ASISTENCIA	Cuando el importe de los premios por asistencia rebasen el 10% del salario íntegro o salario base de cotización (ya no del SMGDF)	Cuando su importe no rebase, o sea de hasta 10% del salario
6.- PREMIOS POR PUNTUALIDAD	Cuando el importe de estos premios sea de 11% o más del salario íntegro o salario base de cotización.	Cuando el monto de estos premios sea de hasta 10% del salario base de cotización o íntegro
7.- CAPACITACION Y BECAS	<p>-En caso de que constituyan prestaciones fijas y constantes, en efectivo, entregadas individualmente a cada trabajador, y previamente conocidas (sin importar que sean deducibles para la Ley del ISR).</p> <p>-El otorgamiento de una cantidad fija a los trabajadores bajo el rubro general de "previsión social".</p>	<p>Cuando la Previsión Social se realice por conducto de los sindicatos</p> <p>-Los fondos para planes de pensiones establecidos por el patrón o derivados de un contrato colectivo que reúnan los requisitos de la SHCP</p> <p>-Las cantidades que se entreguen al trabajador bajo la condición de que se realicen los supuestos previstos contractualmente, ejemplo: hospitalización, reembolso de gastos médicos, etc.</p> <p>-Las cantidades aportadas por la empresa para la realización de actividades generales, no personalizadas de Previsión Social por ejemplo: un concierto o espectáculo para los trabajadores</p>

8.- CANTIDADES PARA FINES SOCIALES O PREVISION SOCIAL.	Siempre y cuando reunan los requisitos de deducibilidad establecidos en LISR y su reglamento.	
9.-PROPINAS	Si integra en todos los casos, subordinado esto sólo a un problema de prueba.	

4.7.5 Jurisprudencia

DESCUENTOS NO RETENIDOS O ENTERADOS A FAVOR DEL INFONAVIT.- SU DEBIDA FUNDAMENTACION Y MOTIVACION.- Para que las liquidaciones a cargo de un contribuyente en las que se determinan aportaciones patronales omitidas y de los descuentos no retenidos o enterados a favor del INFONAVIT; en los que para su obtención se aplica el procedimiento establecido por el art. 57 del Código Fiscal de la Federación, se encuentren debidamente fundadas y motivadas, es necesario que se le den a conocer al afectado con la emisión de las mismas, los salarios mínimos que le sirvieron de base a la autoridad para obtener el monto de los créditos determinados, para que así el contribuyente esté en posibilidades de comprobar si las cantidades que por ese motivo se le cobran, son las procedentes después de aplicar el procedimiento en comento, partiendo del salario mínimo vigente en el ejercicio liquidado y, cumplir así, con lo dispuesto por los arts. 16 constitucional y 38 fracc. III del Código Fiscal de la Federación.

(Tesis aprobada en sesión de 10 de Mayo de 1994 de acuerdo al Tribunal Fiscal de la Federación)

4.7.6 Cuadro comparativo

Comparación entre la LINFONAVIT, LSS y LISR en materia del FONDO DE AHORRO.

L. INFONAVIT	L.S.S.	L.I.S.R.
-No existe limite alguno en la cantidad que pueda ahorrarse.	-No existe limite alguno en la cantidad que pueda ahorrarse.	-Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza.

-La periodicidad de ahorro se integre por depósito de cantidad semanal o mensual	-La periodicidad de ahorro se integre por depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual	-No exige como requisito para el ahorro la periodicidad de aportaciones
-Es requisito indispensable que existan como depositantes al fondo de ahorro trabajador y empresa	-Es requisito indispensable que existan como depositantes al fondo de ahorro trabajador y empresa	-Basta que exista la aportación patronal, no importando que exista o no aportaciones del trabajador
-No existe limitante al número de retiros	-El ahorro puede ser retirado más de 2 veces al año.	-Podrá retirarse el fondo de ahorro una vez por año o hasta el término de la relación laboral.

4.8. LSAR.

4.8.1. Antecedentes

Se estableció en la República de Chile en 1980 un sistema de previsión social, a través de un decreto de ley, originando el "sistema privado de pensiones".

En México, el plan de desarrollo 1989-1994, establece que el objetivo más amplio de la política de asistencia y seguridad social pretende la protección a todos los mexicanos brindando servicios y prestaciones oportunas, eficaces, equitativos y humanitarios que ayuden al mejoramiento de sus condiciones de bienestar social.

Dentro de los objetivos de política económica y social el fomento de ahorro interno para la inversión y el refuerzo de las medidas necesarias para que los trabajadores puedan mejorar su situación económica al momento de su retiro.

Se considera crear de manera complementaria un Sistema para el Retiro con la finalidad de aumentar los recursos a disposición de los trabajadores al momento de su retiro, para su cumplimiento se publica en abril de 1992 la LSAR.

4.8.2 Generalidades

OBJETO: Proveer un nivel de subsistencia económica y decorosa para los trabajadores al momento de retirarse de la actividad laboral.

SUJETO: Los patrones que tengan trabajadores a su servicio

BASE: El salario diario integrado

TASA: 2%

4.8.3. Artículos sobre Previsión Social

Los patrones están obligados a enterar al IMSS el importe de las cuotas correspondientes al ramo de retiro, mediante la constitución de depósitos de dinero en favor de cada trabajador (Art. 183-A)

Las cuotas serán por el importe equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador (Art. 183-B)

Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas, mediante la entrega de los recursos correspondientes en instituciones de crédito u otras entidades financieras autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, para su abono en la subcuenta del seguro de retiro de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombres de los trabajadores. A fin de que las instituciones o entidades mencionadas puedan individualizar dichas cuotas, los patrones deberán proporcionarles, directamente a través de los institutos de seguridad social o de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro según lo determine ésta, información relativa a cada trabajador, en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la propia Comisión. El patrón deberá entregar a la representación sindical una relación de las aportaciones hechas en favor de sus agremiados. Las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro, cuando corresponda, tener dos subcuentas: la del seguro de retiro y la del Fondo Nacional de la Vivienda. La documentación y demás características de estas cuentas, se sujetará a las disposiciones de carácter general que expida la Comisión del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El patrón deberá llevar a cabo la apertura de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro del trabajador en la o las instituciones de créditos o entidad autorizada que elija el primero, dentro de las que tengan oficinas en la plaza o de no haberla, en la población más cercana. El trabajador no deberá tener más de una cuenta de ahorro para el retiro. (Art. 183-C).

El entero de las cuotas se acreditará mediante la entrega que los patrones habrán de efectuar a cada uno de sus trabajadores, del comprobante expendido por la institución de crédito o entidad financiera en la que el patrón haya enterado las cuotas citadas, el que tendrá las características que señale la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, mediante la expedición de disposiciones de carácter general.

Las instituciones de crédito o entidades financieras que reciban las cuotas de los patrones, deberán proporcionar a éstos, comprobantes individuales a nombre de cada trabajador dentro de un plazo de 30 días naturales, contando a partir de la fecha en que reciban las cuotas citadas. Los patrones estarán obligados a entregarles a sus trabajadores dichos comprobantes junto con el último pago de sueldo de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año. (Art. 183.E).

Las cuotas que reciban las instituciones de crédito, u otras entidades financieras autorizadas operadoras de las cuentas individuales, deberán ser depositadas a más tardar el cuarto día hábil bancario inmediato siguiente al de su recepción, en la cuenta que el Banco de México le lleve al IMSS. El propio Banco de México, actuando por cuenta del instituto, deberá invertir dichos recursos en créditos a cargo del Gobierno Federal.

El saldo de dichos créditos al fin de cada mes, se ajustará en una cantidad igual a la resultante de aplicar al saldo promedio diario mensual de los propios créditos, la variación porcentual del "INPC" publicado por el Banco de México, correspondiente al mes inmediato anterior al de ajuste.

Los créditos a que se refiere el presente artículo causarán interés a una tasa no inferior al 2% anual, pagaderos mensualmente mediante su reinversión en las respectivas cuentas. El cálculo de estos intereses se hará sobre el saldo promedio diario mensual de los propios créditos, ajustado siguiendo el mismo procedimiento previsto en el párrafo anterior.

La tasa citada será determinada por la SHCP, cuando menos trimestralmente, en función de los rendimientos en términos reales de los valores a largo plazo que circulen en el mercado, emitidos por el Gobierno federal o, en su defecto, por emisores de la más alta calidad crediticia.

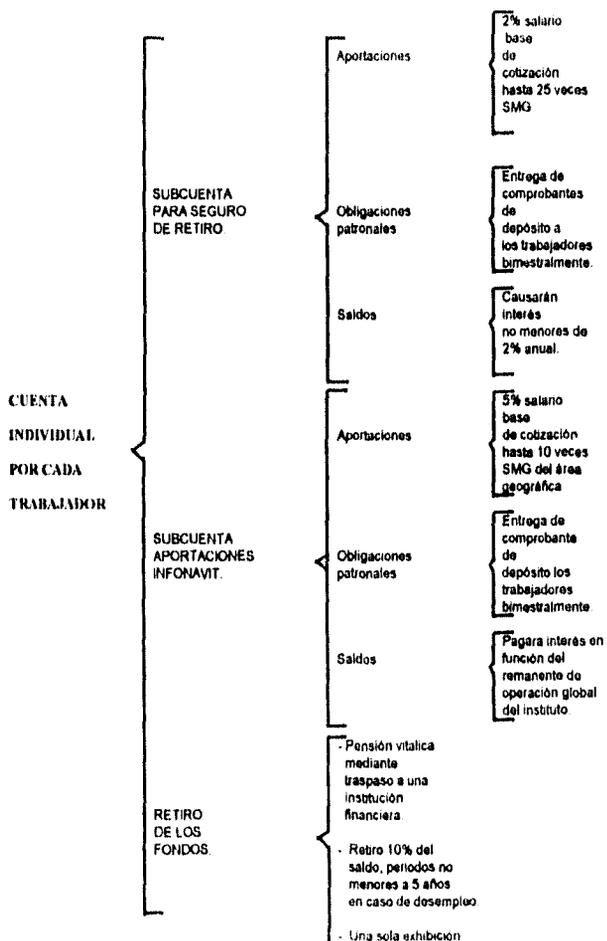
Cuando la institución o entidad de las cuotas no sea la que lleva la cuenta individual de que se trate, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro mediante disposiciones de carácter general, podrá distribuir entre la institución o entidad receptora y la operadora los beneficios que se deriven de manejar dichas cuotas. (Art.183-I).

El saldo de las subcuentas del seguro de retiro se sujetará y devengará intereses en los mismos términos y condiciones previstos para los créditos a que se refiere el art. anterior. Dichos intereses se causarán a más tardar a partir del cuarto día hábil bancario inmediato siguiente a aquél en que las instituciones de crédito u otras entidades que lleven las cuentas individuales reciban las cuotas; para abono de las cuentas respectivas, y serán pagaderas mediante su reinversión en las propias cuentas. Las instituciones o entidades que lleven las cuentas podrán cargar mensualmente a las subcuentas del seguro de retiro, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. La tasa de interés pagadera al trabajador, una vez descontada la mencionada comisión no deberá ser inferior a la mínima señalada en el tercer párrafo del art. 183-I. (Art.183-J).

El trabajador tendrá derecho a solicitar a la institución de crédito o entidad autorizada la transferencia de parte o la totalidad de los fondos de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, a sociedades de inversión administradas por instituciones de crédito, casas de bolsa, instituciones de seguros o sociedades operadoras.

Sin perjuicio de lo anterior, el patrón deberá continuar entregando las cuotas respectivas en la institución de crédito, o entidad autorizada de su elección, para abono en la subcuenta del seguro de retiro del trabajador. (Art. 183-M).

4.8.4. Cuadro sinóptico



CAPITULO V LA PREVISION SOCIAL EN LA LEY DEL I.S.R

5.1 Generalidades.

La LISR considera y grava como:

- 1) Objeto del impuesto: los ingresos ya sea en especie o en crédito, que modifiquen el patrimonio del causante y que provengan de productos del capital, del trabajo o de la combinación de ambos.
- 2) Los sujetos al impuesto son las personas físicas y morales que se dediquen a actividades industriales, comerciales, agrícolas, ganaderas o de pesca.

Formando parte de las deducciones autorizadas aparecen los gastos de previsión social emanan de la fracción XII Art. 24 de la LISR, dichos gastos pueden estar destinados a: jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas y a otras de naturaleza análoga, las cuales están exceptuadas del pago del gravamen, siempre y cuando no rebasen los límites establecidos en el Art. 77 de la LISR, el cual analizaremos más adelante.

Siendo esas prestaciones deducibles para el patrón contribuyente para los efectos del pago del impuesto a su cargo, de acuerdo a la fracción XII del Art. 24 de LISR, siempre que se cumplan determinados requisitos y se respeten las limitaciones que consigna el propio ordenamiento.

Los requisitos que deben cumplirse de acuerdo a dicha Ley y a su reglamento son:
(Art. 19 y 20 RISR)

1.- Que se proporcionen en forma general.

2.- Que se den a todos los trabajadores sobre las mismas bases, excepto que se trate de:

A) Planes de Previsión Social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros.

B) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos en tal caso los beneficios convenidos con cada sindicato podrán no ser iguales.

C) Personal sometido a su riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en tal caso la naturaleza del riesgo debe de ser de acuerdo con la del beneficio y éste, ser con independencia de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.

D) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país

3.- Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores. (Monto y Beneficio) Art. 23 RISR, 77 Frac. XXII LISR, 136 Frac. VI LISR Y 24 Frac. XIII LISR.

A) Beneficios - Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica no será necesaria la dependencia económica Art. 23 Fracc. II RISR.

B) Seguros o Fianzas - Que los pagos de primas por seguros o fianzas se hagan conforme a las leyes de la materia y correspondan a conceptos que esta Ley señala como deducibles o que en otras Leyes se establezca la obligación de contratarlos y siempre que tratándose de seguros durante la vigencia de la póliza no se otorguen préstamos por parte de la aseguradora, a persona alguna, con garantía de las sumas aseguradas, de las primas pagadas o reservas matemáticas Art. 136 Frac. VII LISR y 24 Frac. XIII LISR.

C) Pagos de aseguradoras - Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados y por beneficios cuando ocurre el riesgo amparado por las pólizas contratadas, así como las que por dividendos, intereses o por la terminación del contrato del seguro o valor de rescate del mismo se entreguen a quien contrató el seguro o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado, siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo Art. 77 Frac. XXII LISR.

4.- Los planes de Previsión Social deberán constar por escrito, indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se dará a conocer al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

Dentro del concepto remuneración al trabajo personal, quedan incluidas las contraprestaciones que se entreguen al trabajador, independientemente con el nombre con el que se las designe, ya sea ordinarias o extraordinarias, quedando así incluidas las comisiones, premios, gratificaciones, participación en las utilidades, etc. Art. 48 LISR.

5.2 Artículos sobre la Previsión Social.

Los artículos de la LISR referentes a las prestaciones de Previsión Social son los siguientes:

A) Es obligación directa del patron el otorgar las siguientes prestaciones a los trabajadores

Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los

minimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de la remuneración es por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicio. Frac. I ART. 77 LISR.

Indemnizaciones - Prestaciones a que tienen derecho los trabajadores por las siguientes circunstancias:

- a) Indemnizaciones por rescisión de la relación de trabajo.
- b) Indemnizaciones por terminación de la relación de trabajo.
- c) Indemnizaciones por suspensión de las relaciones de trabajo.
- d) Indemnizaciones por riesgo de trabajo.
- e) Indemnizaciones por insumisión al arbitraje.

Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título. Por los ingresos a que se refiere el Artículo 78-A cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los Apartados A y B del Artículo 123 constitucional, incluyendo a los trabajadores al servicio de los Estados y de los Municipios...Frac. VIII ART. 77 LISR.

La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones. Frac. IX ART. 77 LISR.

Prima de antigüedad los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos. ART. 77 Frac. X LISR.

Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general. ART. 77 Frac. XI LISR.

Prima vacacional. - Obligación del patrón de conceder al trabajador unos días para recrearse y salir de la rutina.

Las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus

trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados **ART. 77 Frac. XI LISR.**

Prima dominical. - Derecho del trabajador a descansar un día a la semana preferentemente siendo el día domingo.

Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título Frac. XI **ART. 77 LISR.**

Los percibidos para gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales. **Frac. XIII ART. 77 LISR.**

B) Son prestaciones otorgadas por algunas instituciones a los trabajadores en base a las aportaciones realizadas por el patrón.

Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de las subcuentas del seguro de retiro en los términos de la LSS y las provenientes de las cuentas individuales de ahorro abiertas en los términos de la LISSSTE, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte; cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título. **Frac. III ART. 77 LISR.**

Las prestaciones de seguridad social que otorgan las instituciones públicas. **ART. 77 Frac. V LISR.**

Los percibidos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de Previsión Social de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo. **Frac. VI ART. 77 LISR.**

Habitación. - Lugar cómodo e higiénico el cual el patrón está obligado a proporcionar a sus trabajadores, siempre y cuando éstos sean más de 100.

La entrega de los depósitos constituidos en el INFONAVIT o en los demás institutos de seguridad social, en términos de Ley, así como las casas-habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II, o en su caso, de ese Título Frac. VII ART. 77 LISR.

Prima de antigüedad, los obtenidos por personas que han estado sujetas a una relación laboral con cargo a las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la LSS y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la LISSSTE, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de las subcuentas del seguro de retiro o cuentas individuales de ahorro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título. Art. 77 Fracc. X LISR.

5.3 CUADRO SINOPTICO

CONCEPTO	LIMITE EXENCION	FUNDAMENTO
Tiempo extra.		
-De trabajadores con salario mínimo general.	Total sin rebasar los máximos de la LFT (9 horas a la semana).	Art. 77 Fracc. I
-De trabajadores con más del SMG.	50% Sin exceder de lo que indica la LFT hasta 5 veces el SMG por cada semana de trabajo.	Art. 77 Fracc. II
-De trabajadores con más del SMG	50% sin exceder de lo que indica la LFT hasta 5 veces el SMG por cada semana de trabajo.	Art. 77 Fracc. XI
Indemnizaciones por riesgo o enfermedades que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.	Total	Art. 77 Fracc. III
Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y pensiones vitalicias u otra forma de retiro proveniente del SAR.	9 veces el SMG	Art. 77 Fracc. III

Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral otorgados de manera general de acuerdo con las leyes y contratos de trabajo.	Total	Art. 77 Fracc IV
Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.	Total	Art. 77 Fracc V
Subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores a sus hijos, guarderías, actividades culturales y recreativas y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga.	-Total cuando el salario y las prestaciones de Previsión Social no rebasen 7 SMG anual -Cuando se rebasen de los 7 SMG sólo se excentará 1 SMG elevado al año.	Art. 77 Fracc VI último párrafo
Entrega de depósito en el INFONAVIT y entrega de casas habitacionales.	Total	Art. 77 Fracc. VII
Prestamos a trabajadores sindicalizados.	Total cuando los ingresos del trabajador en el año anterior no hayan sido más de 7 SMG del área geográfica y el préstamo no sea mayor a un salario mensual en el ejercicio y el plazo sea de 3 meses máximo.	Art. 77 Fracc. VIII
Cajas o fondos de ahorro.	Total cuando cumpla los requisitos de deducibilidad.	Art. 77 Fracc. VIII
Cuotas de seguridad social a los trabajadores pagadas por los patrones.	Total	Art. 77 Fracc. IX
Primas de antigüedad, retiro, indemnizaciones u otros pagos por separación incluyendo a los que se pagan con cargo a cuotas del SAR.	90 SMG por cada año de servicio o contribución del SAR.	Art. 77 Fracc. X
Gratificaciones:		
- Anuales	30 días de SMG	Art. 77 Fracc XI

- Si laboro menos de un año	Es proporcional a los días laborados	Art. 77 Fracc XI
Primas vacacionales	15 días de SMG	Art. 77 Fracc XI
PTU	15 días de SMG	Art. 77 Fracc XI
Prima dominical	1 SMG diario por cada domingo laborado.	Art. 77 Fracc XI
Gastos de presentación viáticos.	Total cuando sean efectivamente erogados al servicio del patrón y se compruebe con documentación de terceros que reúnan requisitos fiscales.	Art. 77 Fracc XIII

5.4 JURISPRUDENCIAS.

1) GASTOS DE PREVISION SOCIAL.- LOS DESCUENTOS DEL PRECIO DE DESPENSA VENDIDAS A LOS TRABAJADORES SON DEDUCIBLES PARA EFECTOS DEL PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.- De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 24, Fracción XII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente en el año de 1981, los gastos de previsión social enunciados en la fracción de referencia, son deducibles para una empresa para efectos de la determinación del ingreso gravable, siempre y cuando dichas prestaciones se otorguen en forma general en beneficio de los trabajadores. Por lo tanto, pueden deducirse gastos efectuados por prestaciones en beneficio general para los trabajadores, como es el caso de venta de despensas con descuentos, pues dichas prestaciones corresponden al propósito de previsión social previsto en la ley.

(Revisión No 140/87.- Resuelta en sesión de 8 de febrero de 1989 de acuerdo al Tribunal Fiscal de la Federación)

2) GASTOS DE PREVISION SOCIAL ANALOGOS.-NO LO SON, LOS REALIZADOS POR UNA EMPRESA CON MOTIVO DE UNA CENA NAVIDEÑA, RIFAS Y REGALOS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES DE LA MISMA.- Del contenido del artículo 24 fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se desprende cuales son los gastos de previsión social que pueden ser deducibles, señalándose en tal dispositivo aquellos de naturaleza análoga; por lo tanto, si un contribuyente realiza gastos relativos a una cena anual, rifas y regalos a sus trabajadores, no resulta procedente su deducción, ya que por su propia naturaleza dichos gastos no son aquellos que tengan una finalidad de proporcionar un bienestar para los trabajadores o sus familias, procurando con ello un mejor nivel de vida, como en todo caso lo son los gastos de previsión social que establece el numeral en

comento.

(Juicio No 836/93.- Sentencia de fecha 30 de mayo de 1994 de acuerdo al Tribunal Fiscal de la Federación)

J)GASTOS Estrictamente indispensables. LO CONSTITUYEN LAS AYUDAS SINDICALES Y LOS GASTOS PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA Y EL DEPORTE.- Los gastos efectuados por la empresa actora por concepto de ayudas sindicales y de fomento a la cultura y el deporte si reúnen las características de ser indispensables en los términos del artículo 24 fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta, toda vez que las citadas erogaciones estén establecidas en forma general para los trabajadores de la sociedad mercantil hoy demandante y derivan del Contrato Colectivo celebrado por la actora y la Unión Nacional de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos de la República Mexicana.

(Juicio No 368/94.- Sentencia del 28 de febrero de 1995 de acuerdo al Tribunal Fiscal de la Federación)

CAPITULO VI LA PLANEACION FINANCIERA

6.1 Antecedentes

La Planeacion Financiera tiene sus antecedentes en la Administracion Financiera que es una fase de la Administracion General, la cual se integra por cuatro funciones básicas, administración de la producción, mercadotecnia, recursos humanos y administración financiera.

La Administración General tiene por objetivos:

- 1-Optimizar el patrimonio para mejorar la presentacion de servicios, resultados, productividad, rentabilidad, etc
- 2-Captar fondos y recursos por aportaciones para incrementar el capital social.
- 3-Captar fondos y recursos por prestamos de terceras personas ya sea a corto, mediano o largo plazo.
- 4-Coordinación del capital de trabajo (Activo circulante - Pasivo circulante = Capital de Trabajo)
- 5-Coordinación de inversiones como por ejemplo: maquinaria, inversiones en valores y edificio
- 6-Coordinación de resultados aplicando la actividad coordinadora en operaciones propias de cada empresa.
- 7-Recopilar, estudiar e interpretar los datos e información del futuro
- 8-Recopilar, estudiar e interpretar los datos e información del pasado.
- 9-Toma acertada de decisiones
- 10-Para alcanzar las metas propuestas y fijadas.

Definición etimológica de la palabra FINANZAS

Del frances finances, proviene de la palabra latina finatio y esta a su vez de la raíz finis que significa terminar, acabar, o poner término mediante la extinción de la obligación o pago, por lo que financiar es pagar o bien, la manera de obtener fondos así como su empleo.

De acuerdo al Instituto Mexicano de Contadores Públicos "Finanzas en las empresas es la planeacion de los recursos económicos para definir y determinar cuales son las fuentes de dinero más convenientes (baratas), para que dichos recursos sean aplicados en forma óptima, y así poder hacer frente a todos los compromisos económicos, presentes y futuros, ciertos e imprevistos, que tenga la empresa, reduciendo riesgos, e incrementando la rentabilidad (utilidades de la empresa)".

George Terry define "que las finanzas consisten en sumarizar y usar dinero, títulos de capital, créditos y fondos de cualquier clase que se emplean en el funcionamiento de una empresa".

Roberto W. Johnson dice "finanzas es el acto de proporcionar medios de pago".

Según el Instituto Mexicano de Contadores Públicos define a la administración como un conjunto de principios, técnicas y prácticas que permiten dirigir cualquier organización social, estableciendo sistemas racionales de trabajo que permiten alcanzar los objetivos planteados por un poder central que toma decisiones"

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos dice "que la Administración Financiera es un conjunto de elementos monetarios, materiales y humanos que se aplican de manera óptima para maximizar las utilidades de la empresa".

La Administración Financiera puede dividirse en tres partes:

- a) Análisis financiero, que estudia y evalúa la situación económica de la empresa
- b) Planeación financiera, estudia y evalúa el futuro económico de la empresa
- c) Control financiero, que estudia y evalúa simultáneamente el pasado, presente y futuro, para encontrar y remediar las variaciones y alcanzar las metas y objetivos de la empresa, mediante la toma de decisiones

Toda empresa tiene el propósito de obtener el máximo rendimiento sobre el capital invertido, a través de sus actividades.

Mientras más grande sea la magnitud de la empresa se hace más indispensable el uso de las técnicas administrativas.

Las empresas requieren de una buena planeación y control para afrontar la competencia, las innovaciones tecnológicas y la intervención gubernamental; estas etapas del proceso administrativo son indispensables para obtener el rendimiento sobre los recursos de la empresa.

Existen diversos criterios para distinguir y separar las etapas del proceso administrativo por lo que trataremos de unificarlos de la siguiente manera:

-Planeación, consiste en la fijación de objetivos, la formulación de políticas de la selección de los mejores medios entre las alternativas posibles para lograr los objetivos señalados con los recursos de que dispone la empresa.

-Organización, establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, con el fin de realizar y simplificar las funciones de la entidad.

-Dirección, la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y la supervisión.

-Control, es evaluar y medir la ejecución de los planes, con el fin de detectar y prever desviaciones, para establecer las medidas correctivas necesarias.

La planeación y el control son independientes y complementarias: la planeación va a decidir que se va a hacer y con que se va a hacer, y el control es asegurar que se obtengan los resultados deseados. No es posible dirigir, ni saber hacia donde y no es posible realizar acciones correctivas sino en función de la diferencia entre lo que es y lo que se había propuesto hacer, es por eso que la planeación y el control abarcan todos los niveles y todas las actividades de la empresa.

6.2 Conceptos Planeación y Planeación Financiera.

Sara P. Ledesma y Celestino Reyes Bautista definen "La Planeación como el medio para proveer un crecimiento constante, mediante la disponibilidad de hombres, de materiales, de dinero, de maquinaria según se necesiten. Minimiza el riesgo de tener que afrontar crisis costosas".

Agustín Reyes Ponce "fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y las determinaciones de tiempo y de números necesarios para su realización".

George Terry "Planear es seleccionar y realizar hechos para prever y formular actividades presupuestadas que se suponen necesarios para lograr resultados deseados".

Según Cristóbal del Río González "es el conocimiento del camino a seguir con unificación y sistematización de actividades, por medio de los cuales establecen los objetivos de la empresa y organización necesaria para alcanzarlos".

Antonio Saldivar "La Planeación es pensar antes de actuar, la planeación de la empresa implica calcular, evaluar las consecuencias de cada decisión antes de tomarla".

Francisco Javier Laris Casillas "si planear es decidir anticipadamente lo que se va a hacer, si la función financiera es conseguir dinero barato y usarlo lo mejor posible en los fines de la empresa, planeación financiera es entonces, prever anticipadamente las necesidades de dinero y su correcta aplicación, buscando su mejor rendimiento y su máxima seguridad".

Herramienta que aplica el administrador financiero, para la evaluación proyectada, estimada o futura de una empresa pública, privada o mixta que sirve de base para tomar decisiones adecuadas para el desarrollo de las entidades.

En el libro "Las finanzas en la empresa" del C.P. Joaquín Moreno Fernández dice "que es una técnica que reúne un conjunto de métodos, instrumentos y objetivos con el fin de establecer en una empresa pronósticos y metas económicas y financieras para alcanzar, tomando en cuenta los medios que se tienen y los que se requieren para lograrlo".

Planeación Financiera es un proceso por el cual podemos equilibrar la situación económica y a la vez proyectarse a un futuro lo más exitoso posible de una empresa, con sus objetivos, metas, procedimientos y políticas.

Conjunto de métodos y objetivos con el fin de establecer en una empresa pronósticos y metas económicas y financieras por alcanzar, tomando en cuenta los medios que se tienen y los que se requieren para lograrlas.

La Planeación Financiera es una función ejecutiva y consiste en seleccionar de entre las posibles alternativas de los objetivos, políticas y procedimientos de la empresa, relativos a la realización de proyectos a corto y largo plazo, la alternativa que mejor le permita obtener un rendimiento óptimo sobre la inversión de los accionistas y satisfacer las obligaciones de la empresa hacia la sociedad.

La Planeación Financiera, consiste en fijar el curso de acción a seguir, estableciendo las normas, políticas y procedimientos en relación a la obtención y aplicación de los recursos monetarios necesarios, para lograr los objetivos o planes generales propuestos por la dirección.

Es la función ejecutiva que consiste en la selección, entre las alternativas posibles, de los objetivos, políticas y procedimientos de la empresa, relativos a la conservación, aplicación y control de los fondos necesarios para la realización de sus actividades y ejecución de proyectos a corto y largo plazo, en la forma que mejor le permita obtener un rendimiento óptimo sobre la inversión de los accionistas.

6.3 Importancia de la Planeación Financiera

Para que una empresa obtenga mayores utilidades y logre sus objetivos, es necesario que se utilice un método como la Planeación Financiera, a través de la cual se puede determinar si es conveniente el que se otorguen las prestaciones de Previsión Social.

- El éxito o fracaso de una entidad depende en gran parte de una planeación financiera, aún encontrándose la entidad en buenas condiciones económicas llegan al fracaso por el mal uso de sus recursos.
- El aspecto financiero se considera como el eje de la planeación de la empresa y el termómetro de su

administración

-La planeación financiera también suele ser importante para estar preparados ante situaciones externas e internas y poder disminuir los factores adversos que afecten la situación económica de la empresa.

-Otra importancia es evitar el despilfarro de recursos que resultan indispensables para el desarrollo de la empresa para que los socios o accionistas de la empresa obtengan efectivo que pueda invertirse posteriormente.

-La planeación obliga a pensar en el futuro.

-Beneficia la coordinación de pensamientos.

-Permite elaborar estándares respecto a la actuación futura.

-Facilita el control de la actuación de los subordinados.

-La planeación financiera tiene su razón de ser básicamente para prever las necesidades de dinero, a corto y largo plazo.

-Las necesidades específicas de cada entidad económica determinan la manera de desarrollarse la planeación financiera.

6.4 Aspectos a contemplar por la Planeación Financiera

1) **Objetivos financieros:** consiste en definir ¿Que cantidad de recursos ha de manejar ? ¿Cómo estarán asignadas? es decir ¿Cómo estarán distribuidos en los diferentes conceptos del activo y como habrá de obtener los recursos, a través de recursos o capital?

2) **Planeación de la explotación:** prevee las entradas y salidas de efectivo, con la finalidad de asegurar los recursos necesarios para afrontar las obligaciones de la empresa.

3) **Presupuestos de inversión:** contempla la evaluación de menos inversión en activo y viendo así la rentabilidad de las diferentes alternativas en que puedan ser utilizados los recursos de la entidad.

4) **Estructura financiera óptima:** manera de como financiar el activo de la empresa de acuerdo a las alternativas de financiamiento.

6.5 Objetivos de la planeación financiera

Algunos ejemplos pueden ser:

- a) Obtención de recursos suficientes y con mejores condiciones para financiar las operaciones y desarrollo de la empresa
- b) Mantener un nivel de liquidez ya sea a corto o largo plazo.
- c) Obtención del máximo rendimiento de las inversiones.
- d) Reducir el monto que se debe invertir en un proyecto determinado.
- e) Obtención de información oportuna y confiable para la toma de decisiones y así alcanzar las metas establecidas.
- f) Prever los fondos adecuados que permitan a la entidad el empleo de recursos, y obtener los rendimientos necesarios para cubrir el costo de los fondos utilizados, además una utilidad que justifique los mayores riesgos.
- g) Prever un plan financiero flexible en donde la entidad pueda adoptar su estructura financiera a condiciones cambiantes.
- h) Determinar realmente cuales son las prestaciones de previsión social que convienen a nuestros trabajadores, así como su costo y los beneficios para la empresa que trae consigo el otorgar dichas prestaciones.

6.6 Etapas de la Planeación Financiera

- a) Determinar los recursos financieros para satisfacer las operaciones de la empresa.
- b) Pronosticar que tanto de los recursos necesarios puedan satisfacer la generación interna de fondos y que tanto debe obtenerse en el exterior.
- c) Determinar la manera más viable de obtener los fondos requeridos.
- d) Implantar y conservar sistemas de control respecto a la asignación y uso de los fondos.
- e) Elaborar programas para proporcionar óptimas relaciones entre el costo, volumen y utilidad.
- f) Analizar los resultados financieros de todas las operaciones, dándolos a conocer y hacer las recomendaciones necesarias.

Para realizar la Planeación Financiera es necesario considerar integralmente tres fuentes de información:

- 1) Los últimos estados financieros.

- 2) Los presupuestos de operación.
- 3) Las decisiones o planes futuros y los cambios de objetivos, metas, políticas y procedimientos

6.7 Elementos que forman la Planeación Financiera

- 1) **Objetivos:** son los fines a cuya consecución se orientan las operaciones de la entidad económica.
- 2) **Políticas:** conjunto de reglas y principios que sirven de guía para la toma de decisiones.
- 3) **Procedimientos:** secuencia cronológica a seguir para la obtención de mejores resultados.
- 4) **Programas:** conjunto de actividades para encausar la conducta a seguir, las etapas por superar y los medios a emplear implementados por la empresa.
- 5) **Presupuesto:** herramienta más importante con que cuenta la Planeación Financiera expresados en cifras monetarias para lograr los objetivos.

6.8 Herramientas de la Planeación Financiera.

Mencionaremos algunas de las herramientas, profundizando sólo en aquellas que consideramos que son de utilidad para nuestro tema.

Diagnóstico financiero.- Se analiza el comportamiento pasado de la empresa, considerando las siguientes herramientas.

A) METODO DE ANALISIS.

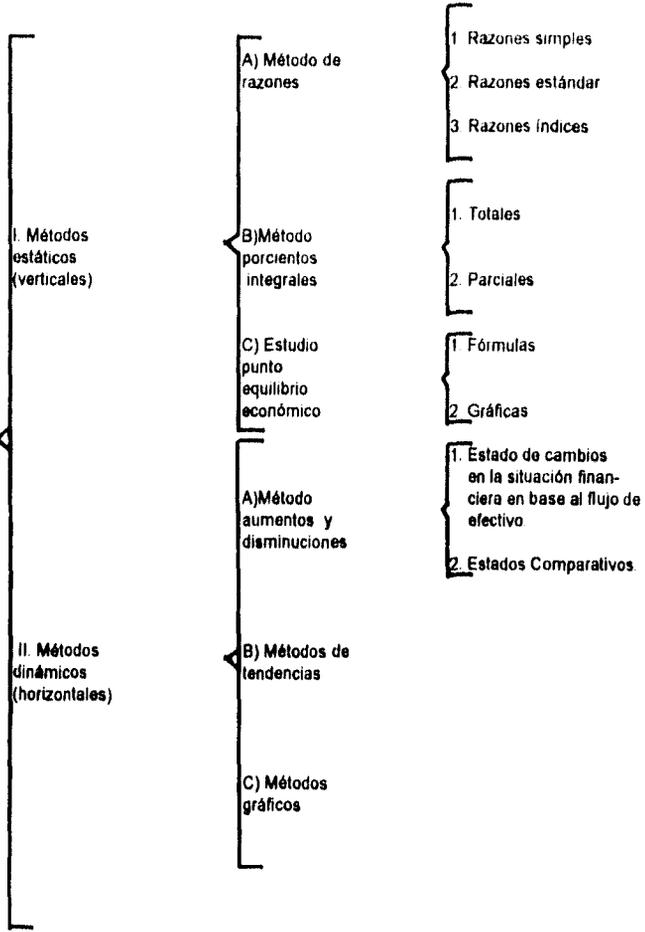
B) RENDIMIENTO DE LA INVERSION.

-Método; Orden y secuela para conocer, estudiar y evaluar los conceptos y las cifras que prevaleceran en el futuro de las empresas a corto, mediano y largo plazo.

-Análisis; Distribución y separación de las partes de un todo para llegar a conocer sus principios y elementos.

-Método de análisis; Es un conjunto de pasos secuenciales para conocer, estudiar, evaluar los conceptos y las cifras de cada una de las partes que integran los estados financieros.

**METODOS
DE
ANALISIS**



I. METODOS ESTATICOS O VERTICALES

A. Método de razones.

Podemos dividir a las razones financieras en cuatro grupos o categorías básicas de índices, de liquidez, de actividad, de endeudamiento y de rentabilidad.

Las razones que proporcionan información a corto plazo son liquidez, actividad y la rentabilidad.

Cuando la empresa ha enfrentado con éxito el corto plazo son útiles las razones de endeudamiento.

1. Método de razones simples:

a) Análisis de liquidez - capacidad que tiene una empresa para cumplir con sus obligaciones a corto plazo.

Las tres medidas básicas de liquidez son:

1) Capital neto de trabajo.

ACTIVO CIRCULANTE - PASIVO CIRCULANTE

2) Índice de solvencia también conocido como razón corriente de circulante, o bien razón de liquidez.

ACTIVO CIRCULANTE

PASIVO A CORTO PLAZO

3) Razón de prueba rápida o prueba del ácido.

ACTIVO CIRCULANTE - INVENTARIOS

PASIVO CIRCULANTE

b) Análisis de actividad - por medio de este se mide la velocidad a la que diversas cuentas se convierten en ventas o en efectivo.

1) Rotación de inventarios. Mide la actividad o liquidez del inventario de una empresa.

COSTO DE LO VENDIDO

INVENTARIO

2) Periodo de cobranza promedio. Periodo promedio de tiempo que se requiere para cobrar las cuentas pendientes.

CUENTAS POR COBRAR = CUENTAS POR COBRAR

VENTAS PROMEDIO DIARIAS	VENTAS ANUALES
	----- 360

3) Periodo de pago promedio. Periodo promedio de tiempo que se requiere para pagar las cuentas pendientes.

CUENTAS POR PAGAR = CUENTAS POR PAGAR

COMPRAS PROMEDIO	COMPRAS ANUALES
	----- 360

4) Rotación de activos fijos. Sirve para medir la eficiencia con la que la empresa ha venido administrando sus activos fijos en la generación de ventas.

VENTAS

ROTACION DE ACTIVOS FIJOS NETOS

5) Rotación de activos totales. Indica la eficiencia con la que la empresa utiliza sus activos en la generación de ventas.

VENTAS

ACTIVOS TOTALES

c) **Análisis de rentabilidad.**- Existen varias medidas de rentabilidad, las cuales relacionan los rendimientos de la empresa con los activos, las ventas, o el valor de las acciones.

Si la empresa ya tiene utilidades no podría atraer capitales externos y lo que es más los propietarios y los acreedores intentarían recuperar sus fondos ante el futuro incierto de la compañía.

1. **Estado de resultados en forma porcentual.**- Empleado en la evolución de la rentabilidad en función de las ventas; en éste, cada renglón se expresa como porcentaje de ventas, permitiendo así que la relación entre las ventas, los ingresos y gastos se evalúe fácilmente, para la comparación de resultados de un año a otro.

Los índices de rentabilidad empleados con más frecuencia para la lectura de dicho estado son:

- 1) El margen bruto de utilidades
- 2) El margen neto de utilidades

1) Margen bruto de utilidades - Indica el porcentaje por dólar o unidad monetaria de ventas que queda después de que la empresa ha pagado sus bienes.

VENTAS - COSTO DE LO VENDIDO = UTILIDADES BRUTAS

VENTAS

VENTAS

2) Margen neto de utilidades - Mide el porcentaje de cada dólar o unidad monetaria de ventas que queda después de que todos los gastos, incluyendo impuestos, han sido deducidos.

UTILIDADES NETAS DESPUES DE IMPUESTOS

VENTAS

2. Rendimiento de la inversión. (RI) ó rendimiento del activo total. Mide la eficiencia total de la administración de la empresa en la obtención de utilidades a partir de los activos disponibles.

UTILIDADES NETAS DESPUES DE IMPUESTOS

ACTIVOS TOTALES

3. Rendimiento de capital contable. Mide el rendimiento sobre la inversión de los accionistas de la empresa.

UTILIDADES NETAS DESPUES DE IMPUESTOS

CAPITAL CONTABLE

4. Razón precio utilidad. (P/U) Representa la cantidad que los inversionistas están dispuestos a pagar por dólar o unidad monetaria de las utilidades de la empresa.

PRECIO POR UNIDAD DE ACCIONES COMUNES

UTILIDADES POR ACCION

d) Análisis de endeudamiento - Indica el monto de dinero en terceros que se usa para generar utilidades. Las deudas a largo plazo comprometen a la empresa a pagar intereses a largo plazo y a devolver finalmente, la suma prestada.

Tanto más deudas contraiga una empresa más alto será su grado de apalancamiento financiero; que indica el grado de riesgo y rendimiento que implica el recurrir al financiamiento de costo fijo, como deuda y acciones preferentes.

1) Razón de endeudamiento.

- Mide la proporción de activos totales concedidos por los acreedores de la empresa

PASIVOS TOTALES

ACTIVOS TOTALES

- Mide el porciento que representa el pasivo total del capital contable

PASIVOS TOTALES

CAPITAL CONTABLE

2. Método de razones estándar:

Método para remediar los errores de la administración y perfeccionar el uso de los estándares que es el instrumento de control y medida de eficiencia para eliminar errores, comparando con datos reales o actuales.

Las razones estándar se dividen en:

- Internos.- Se basan en datos de la propia empresa en años anteriores.
- Externos.- Se obtiene del promedio de un grupo de empresas de giro similar.

3. Método de razón índice:

Método basado en los métodos de razones simples y de estándar, es el último intento del análisis por medio de razones.

La razón índice se determina por diferentes procedimientos, pero sólo se mencionará uno de ellos que consiste en:

- a) Elegir aquellas razones tanto simples como estándar que se consideren de mayor importancia sin que excedan de 10 razones.
- b) El conjunto de razones se igualan a 100 y se ponderán cada una de las razones a juicio del analista, dándoles un valor según la importancia.
- c) Las razones simples y estándar se multiplican separadamente por la ponderación antes dicha.
- d) Se suman las dos columnas ya ponderadas.
- e) Se divide la suma de las razones simples ponderadas entre la suma de razones estándar ponderada, siendo el resultado la razón índice de la situación general de la empresa.

B. Método de Porcientos Integrales. (Totales y Parciales)

Es aplicado en aquellos casos que se desea conocer la magnitud o importancia que tiene la parte de un todo en relación con dicho todo.

Los resultados obtenidos quedan lógicamente expresados en porcentos.

Para su aplicación, éste método puede ser parcial o total, será total, si el todo, osea el 100% corresponde a la cantidad máxima incluida en un estado financiero, y será parcial, si se toma como 100% a uno de los capítulos o aspectos parciales de un estado financiero.

C. Estudio del Punto de Equilibrio Económico.

Se considera el más valioso por ser uno de los más avanzados e interesantes, ya que entra al terreno de las estimaciones, predeterminaciones y presupuestos, mientras que los métodos anteriores, sólo se basan en datos históricos.

1. Formula para determinar el punto de equilibrio. - Se conoce como punto de equilibrio, al vértice en el que se juntan las ventas y los gastos totales, representa el momento en el cual no existen utilidades ni pérdidas para una entidad es decir que los ingresos son iguales a los gastos.

X= GASTOS FIJOS

I - GASTOS VARIABLES

VENTAS

2. Gráfica de utilidades del punto de equilibrio económico.

II. METODO DINAMICO.

Su base está constituida en el razonamiento de que una empresa se encuentra en una evolución continúa, misma que puede descubrirse o encontrarse como antecedente en el desarrollo de sus operaciones a través de un periodo bastante largo, normalmente superior a un ejercicio.

Estos métodos tienen por objeto descubrir la tendencia o dirección que permitan suponer que la empresa seguirá en el futuro una tendencia similar.

A) Método de aumentos y disminuciones. - Fue el primero que se empleo, tomando como base dos o más ejercicios.

Consiste en la comparación de estados financieros iguales, correspondientes a dos o más años, obteniendo la diferencia que muestren las cifras correspondientes a un mismo concepto.

Para llevar a cabo este análisis se utilizarán los llamados estados financieros comparativos incluyendo en este rubro los siguientes:

- a) Estado de situación financiera comparativo
- b) Estado de resultados comparativo
- c) Estado comparativo del costo de producción
- d) Estado de origen y aplicación de recursos o estado de cambios en la situación financiera
- e) Estado de las modificaciones del capital en trabajo

1) Estado de cambios en la situación financiera.- La información que presenta este estado puede llegar a tener mayor importancia o por lo menos igual que el mismo estado de situación financiera y el estado de resultados y en lo que respecta al análisis de estados financieros, constituye una guía insustituible para el analista.

Dicho estado también es conocido como: Estado de fondos, estado de aplicación de fondos, estado de movimientos de recursos, estado de recursos, estado de origen y aplicación de recursos, estado de cambios en la situación financiera.

Definición:

- Es el estado financiero que tiene por objeto mostrar los recursos que ha obtenido una empresa y la aplicación que se ha hecho de los mismos.

- Es el estado financiero que resume mediante una ordenación especial, los cambios en las conclusiones financieras de una empresa, como consecuencia de las operaciones practicadas en un período determinado.

- Es el estado financiero que mediante una ordenación especial de los recursos obtenidos y de la aplicación que de los mismos se ha hecho, muestran los cambios experimentados en la situación financiera de una empresa por las operaciones practicadas en un período determinado.

Fondo.- Son las cantidades representativas de las disponibilidades de una empresa, ósea, su efectivo en caja y bancos.

Recursos.- Conjunto de medios al alcance de una empresa, para que esta al trabajarlos pueda cumplir con su objeto.

Origen de recursos; son cuatro los que pudiéramos denominar fuente de recursos.

- a) Utilidades obtenidas
- b) Nuevas aportaciones al capital
- c) Aumento en los valores del pasivo
- d) Disminuciones de los valores del activo

Aplicación de los recursos: son también cuatro las causas de aplicación:

- a) Pérdidas en los resultados del ejercicio
- b) Disminuciones al capital
- c) Disminuciones de valores del pasivo
- d) Aumento en los valores del activo

El origen y aplicación de recursos tienen una relación directa con la partida doble, en diversos asientos podrá observarse que los cargos corresponden a la aplicación, en tanto que los abonos sean el origen.

Importancia de Información Relativa al Flujo de Efectivo

En épocas de estabilidad económica el capital de trabajo permanece relativamente estable dentro de la estructura financiera de la entidad, así que el estado de cambios en la situación financiera cumple con las necesidades de los usuarios de la información.

Sin embargo, en épocas de inestabilidad económica, debido por altos índices de inflación, devaluaciones de moneda y en consecuencia el poder adquisitivo del dinero disminuye constantemente, los usuarios de los estados financieros necesitan información más amplia sobre el origen y aplicación de recursos, para ello así evaluar en forma óptima la liquidez o solvencia de las entidades, por tal motivo la Comisión de Principios de Contabilidad consideró que el estado de cambios en la situación financiera debería ser reemplazado por el estado de cambios en la situación financiera en base de flujo de efectivo. (de acuerdo al boletín B-11 de principios de contabilidad).

Concepto

Es un estado básico que nos muestra los orígenes de los fondos, así como la aplicación de los mismos en una entidad económica en un periodo determinado.

Objetivos

En forma general es el presentar en forma condensada y comprensible, información sobre el manejo del efectivo por parte de la empresa en un periodo determinado.

Para que los usuarios puedan conocer y evaluar aspectos importantes de los Estados Financieros, como la liquidez o solvencia de la entidad a través de:

- a) Su capacidad para generar efectivo, en operaciones normales o extraordinarias.
- b) Manejo de los conceptos de inversión y financiamiento a corto y largo plazo durante el periodo a que se refiere.
- c) Dar una explicación de los cambios en la situación financiera reflejados en el estado de situación financiera comparativo.

El estado de cambios en la situación financiera en base a efectivo constituye una herramienta importante para conocer:

- a) Las necesidades futuras de efectivo y las posibles fuentes de donde se puede obtener.
- b) Los excedentes de efectivo y sus más adecuadas aplicaciones.

Características

Es un documento:

- I. Básico: porque proporciona información que muestra la liquidez o solvencia de la empresa.
- II. Dinámico: los datos que suministra corresponden a un periodo determinada.

Finalidad

- Mostrar información sobre la obtención y la aplicación del efectivo.
- Mostrar los cambios ocurridos en las inversiones y financiamientos a corto y largo plazo

Determinación del Origen y la Aplicación del Efectivo.

Es necesario diferenciar lo que se entiende por entradas y salidas de ingreso y egreso.

El ingreso y egreso: estos conceptos aumentan y disminuyen los resultados, pero no indica que se haya recibido ni entregado efectivo.

Entrada y salida: son aquellos por los cuales sea realmente recibido y entregado efectivo.

Origen de efectivo.

- Aumento de pasivo.
- Aumento de capital contable.
- Disminuciones de activo.
- Los ingresos.

2. Estados Comparativos.

Análisis comparativo

Una parte muy importante del análisis de estados financieros lo constituye la comparación de los estados financieros para el presente año con los del año más reciente. Esta información comparativa permite que el lector identifique tendencias en las operaciones, estructuras de capital y composición de activos

Muchas entidades presentan por lo menos los estados comparativos de dos años, y no son raros los que abarcan de cinco a diez años. El valor de los estados comparativos se reconoció desde hace mucho tiempo, tanto por los contadores como por otros interesados.

Un método bastante común es el cálculo de porcentajes. Un número sirve de base y otro número, u otros varios, se expresa como porcentaje de la base. El cálculo implica dividir cada uno de los números por el número base. El uso de porcentajes es útil para la comparación de dos o más periodos, y resulta poco menos que esencial para la evaluación de dos o más entidades.

B) METODO DE TENDENCIAS.

Constituye una ampliación del método de aumentos y disminuciones, tiene como base los mismos índices. El número índice es un artificio utilizado en estadística que consiste en adoptar una base tomando el dato correspondiente a determinado año o período de que se trate, cuyo valor se iguala a 100, se calculan las magnitudes relativas que representan los valores correspondientes a otros ejercicios.

C) METODOS GRAFICOS.

Muestra en una forma objetiva como se conforman los estados financieros o la relación entre cuentas o renglones de los mismos, dicha representación puede ser de lo más variado.

Entre las formas más comunes están las que se utilizan los ejes de las coordenadas para ilustrar los métodos del punto de equilibrio económico, también están las gráficas utilizadas por el método de tendencias.

Además se cuenta con las gráficas por medio de barras y otra forma llamada pastel que se reparte como si fueran rebanadas, los diferentes conceptos o cuentas utilizadas y convirtiendo los montos en grados, se dividirá la circunferencia utilizada.

b) Flujo de fondos. - Generación de recursos internos y de terceros aplicándolo en activos y capital de trabajo.

B) RENDIMIENTO DE LA INVERSION. - Se busca la forma en que se han desarrollado los recursos invertidos en activos fijos frente al rendimiento que proporcionan, tomando en cuenta:

- a) Desempeño.
- b) Análisis del entorno.
- c) Planes y metas.
- d) Análisis financiero.
- e) Presupuesto.
- f) Proyecto de inversión.

Para efectos de nuestro estudio profundizaremos en cuanto al análisis financiero y el presupuesto.

a) Desempeño - Evalúa el funcionamiento de la empresa, comparándola con las metas originales para determinar desviaciones y revalidar los objetivos de la empresa, redefiniendo la situación financiera para mejorar el desempeño.

b) Análisis del entorno. - Se estudian los aspectos financieros, económicos y las relaciones producto mercado que rodean a la empresa para la realización de un plan financiero.

c) Planes y metas - La cuantificación de las metas es indispensable y debe coincidir con los objetivos de cada unidad de la organización.

d) Análisis financiero - Tiene gran importancia dentro de una empresa ya que a través de él puede

proporcionarse un diagnóstico confiable de como se encuentra su posición, situación y estructura financiera, y cuanto se requiere del capital de trabajo; de liquidez y solvencia, cual es su grado óptimo de apalancamiento financiero y estabilidad, que recursos necesita en donde y como deben obtenerse, a que costo y hacia donde dirigirlos, como podemos observar en base a este análisis se determinará que capacidad tiene la empresa para otorgar las prestaciones de previsión social.

Importancia del análisis financiero.

El análisis de problemas y la toma de decisiones son las actividades en las que un ejecutivo debe poner más atención durante el desempeño de su trabajo.

El análisis e interpretación de la información financiera representa un auxiliar para la dirección de la empresa, ya que se presenta la información en forma procesada siendo ésta veraz y oportuna, haciendo resaltar las situaciones más significativas.

e) Presupuesto - La palabra presupuesto se compone de dos raíces latinas "Pre" que significa antes de, o delante de y "Supuesto" de fictus que significa hecho, formado por lo tanto presupuesto significa antes de lo hecho.

La elaboración del presupuesto es de gran utilidad porque nos proporcionará en cifras estimadas el costo de la previsión social.

Concepto

" El presupuesto es un plan que representa logros esperados, determinados con bases de los más eficientes estándares de operación que están en prospecto o en proyecto al momento de estar establecidas, en que se compara regularmente con los hechos acontecidos..."

Objeto del presupuesto

Su fin es ayudar a lograr las actividades planeadas y servir de guía para el establecimiento de prácticas de control financiero. La utilización de un presupuesto da oportunidad de analizar la planeación futura, establecer responsabilidad y estimular el esfuerzo.

Clasificación de los Presupuestos.

1. Por el tipo de empresa

a) Públicos. - Son aquellos que preparan, emiten y utiliza el Gobierno Federal, Municipal y Estatal, su objetivo es la prestación de servicios a la colectividad.

b) Privados. - Los preparan, emiten y utilizan las empresas privadas, su objeto es la obtención de utilidades.

c) Mixtos. - Son aquellos que preparan, emiten y utilizan las empresas, su objetivo es la prestación de servicios de la colectividad y la obtención de utilidades.

2. Por su contenido

- a) Básicos o principales - Se presentan en forma concreta y global
- b) Secundarios o auxiliares - Aquellos que se presentan en forma analítica y detallada

3. Por su duración

- a) A corto plazo - Se elaboran en forma mensual (trimestral).
- b) Mediano plazo - Aquellos que se elaboran de 4 a 6 meses (semestral).
- c) A largo plazo - Se elaboran para 12 meses o más (anuales)

4. Por su valuación

- a) Estimados - Se elaboran sobre bases empíricas con el propósito de pronosticar cifras reales.
- b) Estandar - Se elaboran sobre bases científicas y normales.

5. Por el sistema de costos

- a) Absorventes - Se elaboran en empresas que tienen establecido el sistema de costos absorbentes, (material directo, sueldos y salarios directos, cargos fijos y variables de producción).
- b) Marginales - Los que tienen sistema de costos integrados por costos de producción, materiales variables, salarios variables y cargos variables de producción.

6. Por su forma

- a) Fijos - Durante su vigencia no sufren alteraciones ni en cifras, ni en conceptos.
- b) Flexibles - En su vigencia varían en conceptos y en cifras, de acuerdo a circunstancias previstas.

7. Por su reflejo en los estados financieros

- a) Presupuesto de situación financiera - Muestran la situación financiera económica de la empresa a una fecha futura.
- b) Presupuesto de resultados - Muestra la utilidad o pérdida del ejercicio futuro de la empresa y las causas que lo originan.
- c) Origen y aplicación de recursos - Muestra el origen y aplicación futura de capital de trabajo de una empresa.
- d) De costos - Muestra el costo total futuro o bien el costo de producción, distribución, adiciones futuras dentro de su ejercicio en la empresa.

8. Por su finalidad

- a) Por programas - Son aquellos cuyas cifras muestran la erogación en relación con los objetivos naturales y principales de la empresa para uno o más ejercicios futuros.
- b) De promoción - Presentan para uno o más ejercicios futuros planes financieros, de expansión, de promoción, etc.
- c) De aplicación - Muestran el origen y aplicación futura de inversiones, aportaciones de socios,

créditos o préstamos bancarios, etc.

d) De fusión - Muestran el resultado futuro de la unión de dos o más empresas.

9. Por empresa matriz y sucursales

a) De casa matriz - Muestran los conceptos y las cifras que prevalecerán en el futuro de la empresa.

b) De sucursales - Muestra conceptos y cifras que se mantendrán en el futuro de la empresa.

c) Consolidados - Muestran conceptos y cifras futuras resultado de la unión de presupuestos de la casa matriz y sucursales.

10. Por base cero absoluto

a) Por base cero integrales - Se realizan sin tomar en cuenta las cifras y conceptos del pasado.

b) Base cero por medio de paquetes de decisiones - Para su elaboración se revalúan cada año los costos, gastos, inversiones y programas de la empresa.

11. Por formulación

a) Previos - Se formulan previamente a los presupuestos definitivos.

b) Definitivos - Prevalecerán en el futuro.

c) Maestros, master o tipo - Sirven de base para la formulación de todos los presupuestos de acuerdo a las circunstancias y variaciones.

12. Por su aspecto formal

a) Conceptos y cifras en presupuestos - Están contemplados todos los presupuestos los cuales están integrados por dos elementos, el de concepto y el de cifras.

13. Por su aspecto material

a) Encabezado, cuerpo y pie en presupuestos - En el que el encabezado está constituido por el nombre de la empresa, el presupuesto y la fecha o ejercicio futuro; el cuerpo donde va el contenido del presupuesto y en el pie van los nombres y firmas de quien elabora, aprueba, revisa, etc.

14. Por la moneda

a) Moneda nacional - Son aquellos que se elaboran con base en la moneda mexicana.

b) En moneda extranjera - Se formulan de acuerdo a la moneda extranjera, por ejemplo presupuesto en dólares, marcos alemanes, etc.

Estados Financieros Presupuestados (Proforma).

Una vez elaborado el diagnóstico financiero es necesario que el resultado obtenido se presente en los Estados Financieros y en base a estos decidir si es conveniente el otorgar las prestaciones de previsión social.

Estados financieros que nos muestran las posibles condiciones futuras en las que se puede encontrar la entidad, y que sirven para tomar decisiones

Dichos estados financieros pueden sufrir modificaciones

1) Balance General Proforma.

Estado financiero que muestra el activo, pasivo y capital contable futuro de una empresa, siendo un estado financiero estático

2) Estado de Resultados Absorbente Proforma.

Nos muestran las ventas, costo de lo vendido, adición, distribución y la utilidad o pérdida neta, así como el camino para obtenerla en un ejercicio futuro. Estado financiero dinámico.

3) Estado de Resultados Proforma.

Muestra las ventas o ingresos futuros, los gastos variables y fijos; la utilidad o pérdida marginal o neta. Es un estado financiero dinámico.

4) Estado de Origen y Aplicación de Recursos Proforma.

Muestra el origen y aplicación de recursos es decir la causa y el efecto de las variaciones del capital de trabajo. La información que proporciona es de un ejercicio futuro.

f) Los proyectos de inversión.- Permite analizar cuales son las mejores opciones para invertir y lograr resultados a largo plazo, a través de estos se analiza el entorno económico, político y social en donde se desenvuelve la entidad, con este proyecto se puede conocer el lugar ideal para colocar una planta, cual es el producto que se requiere para cubrir una necesidad, etc.

INTRODUCCION DEL CASO PRACTICO

Actualmente es importante buscar alternativas que disminuyan la carga fiscal, y dentro de estas alternativas tenemos los gastos de previsión social.

Por lo tanto debe hacerse en toda entidad un plan de previsión social para aprovechar los ahorros originados por la deducibilidad para la empresa y para el empleado la exención de impuestos por no considerarse un aumento a sus percepciones.

Los empleados de toda entidad tienen diversidad de necesidades, por lo que es recomendable agrupar a los mismos en grupos homogéneos y en base a sus necesidades elaborar el plan de previsión social para cada grupo y así satisfacer realmente las verdaderas necesidades de estos.

Para que un plan sobre prestaciones de previsión social se implante en la entidad se necesita ver el costo que tiene dicho plan y los beneficios que trae consigo.

Las prestaciones de previsión social que recibe un empleado ocasionan un aumento en su ingreso que le ayuda porque obtiene un ingreso más competitivo.

Esto se refleja de la siguiente manera:

Que la empresa tenga sueldos competitivos es ventaja ante la competencia porque le ayuda a retener al personal lo que trae como consecuencia un ahorro en cuanto a la selección, contratación y capacitación de nuevo personal. Para tener ventaja ante la competencia debe contarse con un personal motivado.

Para ejemplificar la importancia de la planeación financiera de la previsión social presentaremos un caso hipotético donde hablaremos de una entidad denominada Maxius S.A. de C.V. cuya actividad es la compra-venta de ropa casual y que cuenta con un personal integrado por 22 hombres. Dicha entidad se encuentra ubicada en calle Constitución No. 5 San Francisco Tlancapantla Delegación Xochimilco México D.F. C.P. 16900.

En función a las características de los empleados se pensó en formar grupos homogéneos en cuanto edad, sexo, etc., a los cuales se les otorgan ciertas prestaciones de previsión social desde el momento en que ingresan a laborar en la entidad, dichas prestaciones son:

- Prima vacacional
- Aguinaldo.

Representando en el ejercicio de 1995 los siguientes importes

Prima vacacional	\$ 12,012.27
Aginaldo	\$ 48,049.07
Total	\$ 60,061.34

En base al estudio realizado vimos que la entidad tiene capacidad para otorgar más prestaciones de previsión social tales como:

EN ESPECIE	EN DINERO
-Ayuda de transporte	-Premios por puntualidad
-Uniformes	-Premios por asistencia
-Comidas	-Premios por puntualidad
-Despensas	
-Becas educacionales	
-Cultura y deporte	

Anexo 1. Estado de Situación Financiera al 31 de Diciembre de 1995 antes de otorgar prestaciones de previsión social.

Anexo 2. Estado de Resultados antes de otorgar previsión social al 31 de Diciembre de 1995.

Anexo 3. Análisis financiero por medio de aplicación de razones, a los Estados Financieros de los anexos 1 y 2.

Anexo 4. Cuadro donde se determina la base para integración del salario sin previsión social.

Anexo 5. Costo para la empresa de SAR, INFONAVIT, IMSS antes de otorgar prestaciones de previsión social.

Anexo 6. Valuación de los diferentes conceptos de previsión social en especie y dinero que le corresponda a cada trabajador.

Anexo 7. Bases legales para acumular o no acumular las prestaciones de previsión social.

Anexo 8. Bases para la integración del salario tomando en cuenta las prestaciones de previsión social

Anexo 9. Cuadro donde se determina el costo SAR, INFONAVIT, IMSS, para la empresa después de otorgar previsión social.

Anexo 10. Cuadro donde se determina el costo por trabajador antes y después de otorgar previsión social.

Anexo 11. Estado de resultados comparativo antes y después de otorgar prestaciones de prevision social

Anexo 12. Estado de Situación Financiera proforma al 31 de diciembre de 1995

Anexo 13. Estado de Resultados proforma al 31 de diciembre de 1995

Anexo 14. Analisis financiero de los Estados Financieros Proforma.

Anexo 15. Opinión.

CALCULO DEL BONO DE PRODUCTIVIDAD

La productividad es el camino que nos lleva a ser competitivos y trae como consecuencia que la empresa sea rentable

Productividad no es sólo obtener los resultados propuestos, eso es eficacia;
Productividad no es sólo obtener más resultados con menos recursos eso es eficiencia.
Productividad es hacer lo que el mercado consume.

Algunas empresas precisaron que ante los acelerados cambios económicos que vive el país, la elevación de la productividad es también una necesidad de las organizaciones sindicales y por lo que es urgente el desarrollo de posiciones y puntos de vista propios a fin de elevar la productividad en beneficio de los trabajadores y eliminar la idea que identifica mayor productividad con "ahorros" en salarios y prestaciones.

El acuerdo diez del Pacto para el bienestar, la Estabilidad y la Competitividad consigna: "los sectores obrero y empresariales recomendaron a sus respectivos representantes ante la Comisión Nacional del Salario Mínimo aprobar un incremento con vigencia a partir del 1 de Enero de 1995 para estos salarios del 4% de conformidad con la inflación, más el incremento en la productividad del 2 ó 3%, considerando el 3% equivalente a 100 puntos, por lo tanto en el caso de nuestra empresa ficticia el máximo de puntos que se obtuvo en la valuación fueron 93 y aplicando la regla de tres se determino el 2.8%.

El porcentaje se determinará con base en la información que haga llegar el INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática).

El motivo por el que presentamos sólo un programa de productividad, es que el personal de nuestra empresa presenta buenas relaciones, ya que han adoptado la idea de que son un equipo por lo que todos deben presentar el mismo rendimiento, y así obtener el máximo porcentaje del bono de productividad, el cual se repartirá equitativamente.

ANTES DE OTORGAR LAS PRESTACIONES SOCIALES

Programa General de Productividad

1. Eficiencia del Proceso

-No se logro vender lo que se habia establecido.	10-5=5
-Se obtuvo la mejor cotización para una adecuada compra.	
-Se tuvieron algunos sobrantes y faltantes de dinero en la caja.	10-5=5
-En el almacen hay faltante de materiales.	
-No existio devolución por parte del cliente, ni de nosotros hacia el proveedor.	15
-Hay atención a los clientes aunque no la suficiente para lograr que regresen los clientes.	

2. Orden y limpieza

-En dos departamentos no existe un orden, ni cuidado de los materiales.	5-2=3
-La presentación del personal fue la correcta, por lo que no se presento ningún reporte por parte de los supervisores ni de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.	

3. Servicios

-En el buzón de sugerencias no se encontraron quejas por parte de los clientes, sino muy buenos comentarios.	30
--	----

4. Asistencia y Puntualidad

-Hubo ausencias injustificadas.	
-Existieron retardos por parte del personal.	

5. Seguridad

-No se presento ningún acto inseguro que ocasionará pérdida de tiempo.	20
--	----

TOTAL	77 Puntos
--------------	------------------

DESPUES DE OTORGAR LAS PRESTACIONES SOCIALES

Programa General de Productividad

1. Eficiencia del proceso

-Además del límite establecido se logró obtener un volumen de ventas extra	10
-Se obtuvo la mejor cotización para una adecuada compra.	
-Se logró eficiencia en la cobranza, no existiendo sobrantes ni faltantes	10
-En el almacén no se presentaron faltantes	
-No existió devolución por parte del cliente, ni de nosotros hacia el proveedor	15

35

2. Orden y limpieza

-Se encontró que en todos los departamentos de la tienda existe orden y limpieza, excepto en el almacén donde se tenía mercancía en el piso.	
-La presentación del personal fue la correcta, por lo que no se presentó ningún reporte por parte de los supervisores ni de la Comisión de Seguridad e Higiene.	5-3=2

3. Servicios

-En el buzón de sugerencias no se encontraron quejas por parte de los clientes, sino muy buenos comentarios.	30 10-4=6
--	--------------

4. Asistencia y Puntualidad

-Hubo ausencias injustificadas.	
-Existieron retardos por parte del personal.	

5. Seguridad

-No se presentó ningún acto inseguro que ocasionará pérdida de tiempo.	20
--	----

TOTAL	93 Puntos
--------------	------------------

El otorgamiento de las prestaciones sociales para los trabajadores fue de gran importancia para que éstos se sintieran más agusto y desarrollarán con mayor entusiasmo sus actividades, elevando así el nivel de las rentas y a la vez el nivel de productividad.

MAXIUS S.A DE C.V.		ANEXO 1	
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1996			
ACTIVO CIRCULANTE			
BANCOS		4827843.20	
CLIENTES		966754.80	
DEUDORES DIVERSOS		70437.70	
IVA ACREDITABLE		86587.10	
PAGOS ANTICIPADOS		7883.00	
TOTAL ACTIVO CIRCULANTE			5779616.80
ACTIVO FIJO			
EQUIPO DE TRANSPORTE	196328.70		
DEPREC ACUM DE EQ DE TRANSP	49682.20		
NETO DE EQUIPO DE TRANSPORTE		147246.50	
MOBILIARIO Y EQUIPO DE OFICINA	49751.80		
DEPREC ACUM EQUIP OFICINA	4975.20		
NETO DE MOBILIARIO Y EQUIPO DE OFICINA		44776.40	
EQUIPO DE COMPUTO	60169.80		
DEPREC ACUM EQUIPO DE COMPUTO	12033.90		
NETO DE EQUIPO DE COMPUTO		48135.90	
TOTAL DE ACTIVO FIJO			249168.80
ACTIVO DIFERIDO			
GASTOS DE INSTALACION	32136.30		
GASTOS DE AMORTIZACION	1739.60		
TOTAL ACTIVO DIFERIDO		30396.70	30396.70
SUMA DE ACTIVO			897471.30
PASIVO A CORTO PLAZO			
PROVEEDORES		1046368.30	
ACREEDORES DIVERSOS		270100.00	
IMPUESTOS POR PAGAR		84133.80	
IVA POR PAGAR		73664.00	
P.T.U. POR PAGAR		5248.40	
TOTAL DE PASIVO			1479632.60
CAPITAL CONTABLE			
CAPITAL SOCIAL		1480000.00	
RESULTADO DE EJERCICIOS ANTERIORES		1032001.53	
RESULTADO DEL EJERCICIO		269537.27	
TOTAL CAPITAL CONTABLE			4579538.80
SUMA PASIVO Y CAPITAL CONTABLE			897471.30

MAXIU'S S.A DE C.V.			ANEXO 2
ESTADO DE RESULTADOS DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1996			
VENTAS			12631099.83
COSTO DE VENTAS			4420881.73
UTILIDAD BRUTA			8210208.04
GASTOS DE OPERACION			
SUELDOS		1169194.10	
IMSS		180172.84	
SAR		24513.31	
INFONAVIT		61283.28	
PRESTACIONES SOCIALES			
PRIMA VACACIONAL	12012.27		
AGUINALDO	46049.07		
OTRAS DINERO			
OTRAS ESPECIE		60061.34	
OTROS GASTOS		2038499.86	4834724.73
UTILIDAD EN OPERACION			3375484.31
PRODUCTOS FINANCIEROS		685.90	
GASTOS FINANCIEROS		410.80	476.10
OTROS INGRESOS			
UTILIDAD ANTES DE ISR Y PTU			3374869.41
ISR		1246826.20	
PTU		367595.94	1817422.14
UTILIDAD NETA			2089837.27

MAXIU'S S.A. DE C.V.		ANEXO 3	
ANALISIS FINANCIERO (RENTABILIDAD) DE LOS ESTADOS FINANCIEROS			
1. MARGEN NETO DE UTILIDADES=			
		VENTAS : COSTO DE VENTAS / VENTAS	
	12631090 83	4420881 /9	12631090 83
			0.85
POR CADA PESO VENDIDO SE TIENE EL 85 DE UTILIDAD BRUTA LO QUE SIGNIFICA QUE DICHA UTILIDAD ES BUENA PARA LA EMPRESA PORQUE EL COSTO SE OBTIENE A UN PRECIO BAJO			
2. MARGEN NETO DE UTILIDADES=			
		UTILIDADES NETAS DESPUES DE IMPUESTOS / VENTAS	
	2068537 27	5844560 10	
			0.36
POR CADA PESO VENDIDO SE TIENE 36 DE UTILIDAD NETA, CONSIDERANDO QUE AUN DESPUES DE HABER PAGADO LOS IMPUESTOS LA EMPRESA OBTIENE UNA UTILIDAD			
3. RENDIMIENTO DEL ACTIVO TOTAL=			
		UTILIDADES NETAS DESPUES DE IMPUESTOS / ACTIVOS TOTALES	
	2068537 27	6050071 30	
			0.34
POR CADA PESO DE ACTIVO TOTAL, SE TIENE 34 DE UTILIDAD NETA POR LO QUE SE DEDUCE QUE LA EMPRESA CUENTA CON SUFICIENTES ACTIVOS PARA GENERAR UTILIDAD			
4. RENDIMIENTO DEL CAPITAL CONTABLE=			
		UTILIDADES NETAS DESPUES DE IMPUESTOS / CAPITAL CONTABLE	
	2068537 27	4570538 8	
			0.46
POR CADA PESO DE CAPITAL CONTABLE INVERTIDO PARA LA OBTENCION DE LA UTILIDAD SE TIENE 46 DE RENDIMIENTO			

5 - INDICE DE SOLVENCIA:			
	ACTIVO CIRCULANTE / PASIVO A CORTO PLAZO		
	5779515 80	1479532 50	3 91
POR CADA PESO DE PASIVO A CORTO PLAZO TENEMOS 3 91 DE ACTIVO CIRCULANTE LO QUE SIGNIFICA QUE LA ENTIDAD PUEDE HACER FRENTE A SUS OBLIGACIONES			
6 - MARGEN BRUTO DE GASTOS DE OPERACION:			
	GASTOS DE OPERACION / UTILIDAD NETA		
	4534724 73	2058537 27	2 20
POR CADA PESO DE UTILIDAD TENEMOS 2 20 DE GASTOS DE OPERACION LO QUE SIGNIFICA QUE EL DESEMBOLO DE LA ENTIDAD ES ELEVADO, PERO AUN ASI OBTIENE UTILIDAD			
7 - MARGEN DE IMPUESTOS:			
	I S R POR PAGAR / UTILIDAD NETA		
	1249828 20	2058537 27	0 61
POR CADA PESO DE UTILIDAD NETA TENEMOS 61 DE I S R POR PAGAR DICHO IMPUESTO ES RAZONABLE POR LA UTILIDAD QUE OBTIENE			
	P T U POR PAGAR / UTILIDAD NETA		
	367585 94	2058537 27	0 18
POR CADA PESO DE UTILIDAD NETA TENEMOS 0 18 DE P T U POR PAGAR LO QUE SIGNIFICA QUE LA CANTIDAD QUE PAGA POR ESTE CONCEPTO ES POCA			
EN BASE AL ANALISIS REALIZADO ANTERIORMENTE, PODEMOS OBSERVAR QUE EL RENDIMIENTO DE LA EMPRESA ES BUENA POR LO QUE CONSIDERAMOS QUE ESTA TIENE LA POSIBILIDAD DE AUMENTAR LAS PRESTACIONES SOCIALES A SUS TRABAJADORES			

MAXIU'S S.A DE C.V.					ANEXO 4				
DETERMINACION DE LA BASE PARA LA INTEGRACION DEL SALARIO									
C O N C E P T O		PRIMER AÑO			SEGUNDO AÑO				
AGUINALDO		15 DIAS		15	15 DIAS		15		
PRIMA VACACIONAL		6 DIAS	25%	1.5	8 DIAS	25%	2		
		16.5			17				
DIAS		365			365				
FACTOR DE INTEGRACION		0.0482			0.0485				
C O N C E P T O		TERCER AÑO			CUARTO AÑO				
AGUINALDO		15 DIAS		15	15 DIAS		15		
PRIMA VACACIONAL		10 DIAS	25%	2.50	12 DIAS	0.25	3		
		17.50			18				
DIAS		365			365				
FACTOR DE INTEGRACION		0.0478			0.0483				

MAXIL'S S.A DE C.V.								ANEXO 5
COSTO PARA LA EMPRESA DEL SAR, INFONAVIT E IMSS ANTES DE OTORGAR PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL								
NOMBRE	ANTIGÜEDAD	SUELDO	FACTOR	SALARIO DIARIO INTEGRADO	S.A.R. 2%	INFONAVIT 5%	IMSS 14.7	COSTO TOTAL
GALINDO LUNA MANUEL	12 06 92	72475 10	1 0479	75946 66	1518 93	3797 33	11 164 16	16486 42
SALAZAR SALGADO CARLOS	23 05 92	72475 10	1 0479	75946 66	1518 93	3797 33	11 164 16	16486 42
YANEZ CERVANTES JORGE	26 08 92	72647 00	1 0479	76126 79	1522 54	3806 34	11 180 64	16519 51
NAVA PONCE HUMBERTO	15 03 92	72647 00	1 0479	76126 79	1522 54	3806 34	11 180 64	16519 51
REVILLA TORRES JORGE	30 07 92	33702 40	1 0479	36774 74	1125 49	2813 74	8 272 39	12211 62
SORIANO TORRES FELIPE	30 05 92	33353 70	1 0479	35909 34	1116 19	2795 47	8 218 67	12132 33
RUIZ REVILLA FLAVIO	23 05 92	54602 40	1 0479	57217 85	1144 36	2860 89	8 411 02	12416 27
GARCIA FUENTES FABIAN	23 05 92	54602 40	1 0479	57217 85	1144 36	2860 89	8 411 02	12416 27
RODRIGUEZ LIVALLE FERNANDO	08 04 92	54826 20	1 0479	57454 47	1146 09	2872 72	8 445 81	12467 63
AREDONDO SAVAIA FEDERICO	24 06 92	53628 20	1 0479	56196 99	1123 54	2809 65	8 260 96	12194 19
LEAL MENA MARTIN	08 05 91	53602 40	1 0493	58553 46	1171 07	2927 67	8 607 36	12706 10
REBOREDA NAVA FERNANDO	24 08 91	53402 40	1 0493	56035 14	1120 70	2801 76	8 237 17	12156 63
ROCHA ESPINOZA MARTIN	08 07 91	53402 40	1 0493	56035 14	1120 70	2801 76	8 237 17	12156 63
RIVERA GARCIA MANUEL	09 02 91	54602 40	1 0479	57217 85	1144 36	2860 89	8 411 02	12416 27
AQUINO BARRIGA JESUS	17 01 91	57002 40	1 0493	59812 62	1196 25	2990 63	8 792 45	12678 34
FRANCO GARCIA ANTONIO	08 09 91	53402 40	1 0493	56035 14	1120 70	2801 76	8 237 17	12156 63
GARCIA ARIAS ESTEBAN	14 09 92	53402 40	1 0479	55960 37	1119 21	2798 02	8 226 16	12143 40
VAZQUEZ COLIN GABRIEL	15 11 92	53402 40	1 0479	55960 37	1119 21	2798 02	8 226 16	12143 40
MARTIN CORONA ARMANDO	17 01 91	38787 80	1 0493	40700 04	814 00	2035 00	5 982 91	8811 91
MEDINA JARAMILLO FAUSTO	18 08 92	37337 80	1 0479	39126 28	782 53	1956 31	5 751 56	8490 40
JIMENEZ MUÑOZ CLAUDIO	29 03 91	21843 90	1 0493	22920 80	458 42	1146 04	3 369 36	4873 81
RANGEL MUÑOZ ALEJANDRO	03 10 92	21843 90	1 0479	22890 22	457 80	1144 21	3 364 86	4867 36
		1188786 10		122896 60	24413 31	61263 28	180172 84	265859 53

MAXI'S S.A.C.V.										ANEXO 6 1/2
PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL QUE SE OTORGARAN ANUALMENTE										
E S P E C I E										
NOMBRE	PUESTO	SUELDO	AYUDA DE		DESPENSAS	ALIMENTACION	BECAS	CULTURA Y	SUMA	
			TRANSPORTE	UNIFORMES						EDUCACIONALES
E S P E C I E										
GALINDO LUNA MANUEL	CAJERO	72475 10	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
SALAZAR SALGADO CARLOS	JEFE DE ALMACEN	72475 10	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
YANEZ CERVANTES JORGE	JEFE DE COMPRAS	72647 00	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
NAVA PONCE HUMBERTO	JEFE DE VENTAS	72647 00	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
REVILLA TORRES JORGE	VENDEDOR	53702 40	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
SORIANO TORRES FELIPE	VENDEDOR	53353 70	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
RUIZ REVILLA FLAVIO	VENDEDOR	54602 40	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
GARCIA FUENTES FABIAN	VENDEDOR	54602 40	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
RODRIGUEZ UVALLE FERNANDO	VENDEDOR	54828 20	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
AREDONDO SAVALLA FEDERICO	VENDEDOR	53628 20	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
LEAL MENA MARTIN	VENDEDOR	55802 40	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00	4800 00	3000 00	17035 00	
REBOREDA NAVA FERNANDO	VENDEDOR	53402 40	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
ROCHA ESPINOZA MARTIN	VENDEDOR	53402 40	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
RIVERA GARCIA MANUEL	VENDEDOR	54602 40	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
AQUINO BARRIGA JESUS	VENDEDOR	57002 40	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00	4500 00	3000 00	17035 00	
FRANCO GARCIA ANTONIO	EMPLEADO DE OFICINA	53402 40	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
GARCIA ARIAS ESTEBAN	EMPLEADO DE OFICINA	53402 40	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
VAZQUEZ COLIN GABRIEL	EMPLEADO DE OFICINA	53402 40	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
MARTIN CORONA ARMANDO	AUXILIAR DE ALMACEN	38787 80	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00	4500 00	3000 00	17035 00	
MEDINA JARAMILLO FAUSTO	AUXILIAR DE ALMACEN	37337 80	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00	4500 00	3000 00	17035 00	
JIMENEZ MUÑOZ CLAUDIO	MANTENIMIENTO	21843 90	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
RANGEL MUÑOZ ALEJANDRO	MANTENIMIENTO	21843 90	1800 00	1000 00	2400 00	4035 00		3000 00	12235 00	
		118164 10	28800 00	22800 00	52800 00	88770 00	19200 00	66000 00	288370 00	
PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL OTORGADAS POR EL PATRON										
PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL OBLIGATORIAS POR LEY										
PARA QUE ESTA PRESTACION NO SE ACUMULE AL SUELDO, EL TRABAJADOR PAGARA EL 20% SOBRE EL SALARIO MINIMO GENERAL (GENERANDO UN TOTAL DE \$161 04)										

NOMBRE	D I N E R O							SUMA EN DINERO	TOTAL DE PRESTACIONES	
	PREMIOS POR ASISTENCIA	PREMIOS POR PUNTUALIDAD	PREMIA VACACIONAL	PREMIA DOMINICAL	AGUINALDO	PRODUCTIVIDAD Y UTILIDAD DE TRABAJO	HERRAMIENTAS Y EXTRAS			
GALINDO LUNA MANUEL			744 61	2778 87	2978 43	2029 30	2500 00	1830 00	12862 21	25097 21
SALAZAR SALGADO CARLOS			744 61	2778 87	2978 43	2029 30	2500 00	1464 00	12468 21	24731 21
YANEZ CERVANTES JORGE			746 37	2786 46	2985 49	2034 12	2500 00		11052 44	23287 44
NAVA PONCE HUMBERTO			746 37	2786 46	2985 49	2034 12	2500 00		11052 44	23287 44
REVILLA TORRES JORGE			551 74	2059 82	2206 95	1503 67	1750 00	1098 00	9170 18	21405 18
SORIANO TORRES FELIPE			548 15	2046 44	2192 62	1493 90	1750 00	1281 00	9312 11	21547 11
RUIZ REVILLA FLAVIO	600 00	600 00	580 98	2064 34	2243 93	1528 87	1750 00		9378 12	21819 12
GARCIA FUENTES FABIAN	600 00	600 00	580 98	2064 34	2243 93	1528 87	1750 00		9378 12	21819 12
RODRIGUEZ UMALLE FERNANDO	600 00	600 00	583 30	2103 90	2253 21	1538 19	1750 00	1281 00	10686 70	22920 70
AREDONDO SAVALA FEDERICO			550 97	2058 97	2203 90	1501 59	1750 00	1281 00	9344 43	21574 43
LEAL MENA MARTIN			573 31	2140 37	2293 25	1562 47	1750 00		8319 40	25354 40
REBOEDA NAVA FERNANDO			548 65	2048 31	2194 62	1495 27	1750 00		8036 65	20271 65
ROCHA ESPINOZA MARTIN			548 65	2048 31	2194 62	1495 27	1750 00		8036 65	20271 65
RIVERA GARCIA MANUEL	600 00	600 00	580 98	2064 34	2243 93	1528 87	1750 00		9378 12	21619 12
ACUINO BARRIGA JESUS	600 00	600 00	585 64	2185 39	2342 56	1556 07	1750 00		9660 66	26695 66
FRANCO GARCIA ANTONIO			548 65	2048 31	2194 62	1495 27	1750 00		8036 65	20271 65
GARCIA ARIAS ESTEBAN			548 65	2048 31	2194 62	1495 27	1750 00		8036 65	20271 65
VAZQUEZ COLIN GABRIEL			548 65	2048 31	2194 62	1495 27	1750 00		8036 65	20271 65
MARTIN CORONA ARMANDO	600 00	600 00	398 50	1487 75	1594 02	1088 06	1000 00	1006 50	7772 83	24867 83
MEDINA JARAMILLO FAUSTO	600 00	600 00	383 61	1432 13	1534 43	1045 46	1000 00		6586 63	21634 63
JIMENEZ MUÑOZ CLAUDIO	600 00	600 00	224 42	837 65	897 66	611 63	500 00		4214 56	18544 56
RANGEL MUÑOZ ALEJANDRO	600 00	600 00	224 42	837 65	897 66	611 63	500 00		4214 56	18544 56
	3400 00	3400 00	12012 21	46863 80	50046 02	37037 47	37500 00	9241 50	185188 03	482556 03
									PRESTACIONES POSTERIORES EN DINERO	195196 03
									PRIMERAS PRESTACIONES	60001 34
									PRESTACIONES POSTERIORES	131124 69

MAXRU'S S.A DE C.V.											ANEXO 7 A
BASES LEGALES PARA ACUMULAR O NO ACUMULAR LOS CONCEPTOS DE PREVENCIÓN SOCIAL											
C O N C E P T O	CPM	FUNDAMENTO	LFT	FUNDAMENTO	LES	FUNDAMENTO	LINFONAVT	LSAR	LSR	FUNDAMENTO	
MATERNIDAD		FR.A-VY B-JU	TOTAL	FR B YB ART 170	TOTAL	ART 102	N.C	N.C	TOTAL	FR IX ART 77	
BECAS EDUCACIONALES		FR.VI	TOTAL	FR.XIV ART 32	TOTAL	ART 32	N.C	N.C	TOTAL CUANDO NO REBASE 7 SMG ELEVADO AL AÑO 1 SMG ELEVADO AL AÑO CUANDO REBASEN	FR XI ART 24	
PTU		FR.XI	DE ACUERDO AL % DETERMINADO POR LA CMPTU	ART 117	N.C		N.C	N.C	15 DIAS DE SMG	FR XI ART 77	
HABITACION, COMODA E HIGIENA PARA LOS TRABAJADORES DE ACUERDO A LA APORTACION DE UN FONDO PARA ESE EFECTO		FR.A-12 B-11	15% SALARIOS DE LOS TRABAJADORES	ART 137	25% SMG	ART 30	LINFONAVT	N.C	TOTAL	FR VI ART 77	
CAPACITACION Y ADESTRAMIENTO		FR.XIII	TOTAL	ART 132 FR.XIV 153-A	TOTAL	ART 32	N.C	N.C	N.C		
INDEMNIZACION POR ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES INCLUYENDO INCAPACIDADES TEMPORALES O PERMANENTES		FR.XIV	DE ACUERDO AL CUADRO SINOPTICO 3.3		TOTAL	ART 96	N.C	N.C	TOTAL	FR II ART 77	
SEGURIDAD E HIGIENE EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA		FR.XV	N.C	N.C			N.C	N.C	N.C		
INVALIDEZ VEJES CESANTIA EN EDAD AVANZADA		FR B-JU	N.C		TOTAL	ART 126 132 Y 144	N.C	N.C	TOTAL	FR IX ART 77	
AYUDA DE MATRIMONIO			N.C		30 DIAS SMG	ART 160	N.C	N.C	TOTAL	FR IX ART 77	
HORAS EXTRAS		FR A-11 B-1	CUANDO NO EXCEDE DE 9 HRS	ART 87 Y 88	HRS EXTRAS EVENTUALES		N.C	N.C	TOTAL SIN REBASAR LOS MAXIMOS DE LFT CUANDO EL SALARIO SEA EL MINIMO CON MAS DEL SMG ES EL 50% SIN EXCEDER DE LO INDICADO LFT HASTA 5 VECES EL SMG POR CADA SEMANA DE TRABAJO	FR XI ART 77	

MAXI'S S.A DE C.V.										ANEXO 7 B	
BASES LEGALES PARA ACUMULAR O NO ACUMULAR LOS CONCEPTOS DE PREVISIÓN SOCIAL											
CONCEPTO	CPRM	FUNDAMENTO	LFT	FUNDAMENTO	LSB	FUNDAMENTO	LINFONAVIT	LSAR	LSBR	FUNDAMENTO	
GUARDERIA			N.C.		1% SALARIO BASE	ART 191	N.C.			TOTAL CUANDO NO REBASE 7 SMG ELEVADOS AL AÑO 1 SMG ELEVADO AL AÑO CUANDO REBASE	FR VI ART 77
RIESGO DE TRABAJO			TOTAL	ART 487	TOTAL	ART 63				TOTAL	FR II ART 77
SAR			N.C.		N.C.		N.C.	LSAR		9 VECES SMG	FR III ART 77
MUERTE			2 MESES DE SAL GROS PLUS TODOS LOS DIAS DE IN- CAPACIDAD	ART 900 Y 902	TOTAL	ART 149				TOTAL	FR IV ART 77
ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS			TOTAL	FR XIV ART 132	N.C.					TOTAL CUANDO NO REBASE 7 SMG ELEVADOS AL AÑO 1 SMG ELEVADO AL AÑO CUANDO REBASE	FR XI ART 77 FR XI ART 24
FONDO DE AHORRO			N.C.		CUANDO EL PA- TRÓN APARTE UN MONTO IGUAL O INFERIOR AL DEL TRABAJADOR SEMPRE Y CUAN- DO NO SE HAGAN MÁS DE 2 RETIROS AL AÑO	ART 32	LINFONAVIT	LSAR		TOTAL CUANDO NO EXEDA 13% POR CADA TRA- BAJADOR	FR VIII ART 77
DESPENSAS			N.C.		QUE NO EXCEDA DEL 40% DEL SMG	ART 32	N.C.	N.C.		TOTAL CUANDO NO REBASE 7 SM ELE- VADOS AL AÑO 1 SMG ELEVADO AL AÑO CUANDO RE- BASE	FR VI ART 77
PREMIOS POR ASISTENCIA			N.C.		CUANDO NO RE- BASE EL 10% DEL SALARIO	ART 32	N.C.	N.C.		TOTAL CUANDO NO REBASE 7 SM ELE- VADOS AL AÑO 1 SMG ELEVADO AL AÑO CUANDO RE- BASE	
PREMIOS POR PUNTUALIDAD			N.C.		CUANDO NO RE- BASE EL 10% DEL SAL. BASE DE COT.	ART 32	N.C.	N.C.		TOTAL CUANDO NO REBASE 7 SM ELE- VADOS AL AÑO 1 SMG ELEVADO AL AÑO CUANDO REBASE	

MAXIUS S.A DE C.V.										ANEXO 7 C
BASES LEGALES PARA ACUMULAR O NO ACUMULAR LOS CONCEPTOS DE PREVISIÓN SOCIAL										
CONCEPTO	CPM	FUNDAMENTO	LFT	FUNDAMENTO	LES	FUNDAMENTO	LIMFO/AMT	LEAR	LEBR	FUNDAMENTO
PREMIOS O BONOS DE PRODUCTIVIDAD			N.C.		TOTAL LA PRODUCTIVIDAD EN UNA PRESTACIÓN DE ACUERDO CON LA JURISPRUDENCIA APROBADA EL 7 DE ABRIL DE 1988 SU PAGO NO DEBE ACUMULARSE AL SALARIO DIARIO PARA EFECTOS DE COTIZACIÓN DEL SEGURO SOCIAL	ART 32	N.C.	N.C.	N.C.	
PRIMA DE ANTIGÜEDAD			SE PAGARA EL IMPORTE DE 12 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO	ART 162	N.C.		N.C.	N.C.	10 SMG POR CADA AÑO DE SERVICIO O CONTRIBUCION DEL SAR	FR X ART 77
AYUDA PARA TRANSPORTE			N.C.		TOTAL CUANDO SE ENTREGA EN BONOS	ART 32	N.C.	N.C.	TOTAL CUANDO NO REBASE 7 SM ELEVADOS AL AÑO 11 SMG ELEVADO AL AÑO CUANDO REBASE	FR VI ART 77
SEGURO DE VIDA Y GASTOS MEDICOS	FR B-I		N.C.		CUANDO EL PATRÓN HAGLA CONTRATACION EN LO PERSONAL DE LOS SEGUROS	ART 32	N.C.	N.C.	TOTAL	FR IV ART 77
DIAS DE DESCANSO	FR B-J		TOTAL	ART 80 Y 73	N.C.		N.C.	N.C.	50% SIN EXCEDER DE LO QUE INDICA LFT HASTA 3 VECES EL SMG POR CADA SEMANA DE TRABAJO	FR XI ART 77
PRIMA DOMINICAL			20% SOBRE EL SALARIO	ART 71	N.C.		N.C.	N.C.	1 SMG DIARIO POR CADA DOMINGO LABURADO	FR XI ART 77
IAS QUE OTORGAN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS			N.C.		N.C.		N.C.	N.C.	TOTAL	FR IV ART 77
GRATIFICACIONES			1 AÑO DE SERVICIO TENDRA DERECHO A 15 DIAS DE SALARIO MENOS DE 1 AÑO SE PAGARA EN FORMA PROPORCIONAL AL TIEMPO TRABAJADO	ART 87	N.C.		N.C.	N.C.	ANUAL 30 DIAS DE SMG MENOS DE 1 AÑO PROPORCIONAL A DIAS LABORADOS	FR XI ART 77

MAXIUS S.A DE C.V.											ANEXO 7.0
BASES LEGALES PARA ACUMULAR O NO ACUMULAR LOS CONCEPTOS DE PENSION SOCIAL											
CONCEPTO	CPM	FUNDAMENTO	LFT	FUNDAMENTO	LBM	FUNDAMENTO	LMFORAVIT	LSAR	LSR	FUNDAMENTO	
PRIMA VACACIONAL		FR 8-II	TOTAL DE ACUERDO AL PERIODO	ART 80	N.C.		N.C.	N.C.	15 DIAS DE SMG	FR X) ART 77	
GASTOS DE PRESENTACION Y VIATICOS			N.C.		N.C.		N.C.	N.C.	TOTAL	FR XII) ART 77	
TERMINACION DE RELACION LABORAL		FR 300 Y 300	DE ACUERDO AL CUADRO 4.3		N.C.		N.C.	N.C.			
UNIFORMES			N.C.		1% SOBRE SALARIO BASE DE COTIZACION	ART 181	N.C.	N.C.	TOTAL CUANDO NO REBASE 7 SM ELEVADOS AL AÑO 1 SMG ELEVADO AL AÑO CUANDO REBASE	FR 6 ART 77	
ALIMENTACION					CUANDO SE DEN 3 ALIMENTOS SE LE DARA SU SALARIO MAS UN 25% CUANDO SEAN 1 O 2 ALIMENTOS SU SALARIO MAS 8 3% POR CADA UNO DE ELLOS	ART 38	N.C.	N.C.	TOTAL CUANDO NO REBASE 7 SM ELEVADOS AL AÑO 1 SMG ELEVADO AL AÑO CUANDO REBASE	FR 6 ART 77	
HERRAMIENTAS Y UTILES DE TRABAJO			N.C.		N.C.		N.C.	N.C.	TOTAL CUANDO NO REBASE 7 SM ELEVADOS AL AÑO 1 SMG ELEVADO AL AÑO CUANDO REBASE	FR 4 ART 77	
NOTA	TOTAL = A TOTAL EXENTO										

MAXTU'S						ANEXO 8
DETERMINACION DE LA BASE PARA LA DETERMINACION DEL SALARIO TOMANDO EN CUENTA LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL						
C O N C E P T O	PRIMER AÑO			SEGUNDO AÑO		
AGUINALDO	15 DIAS		15	15 DIAS		15
PRIMA VACACIONAL	6 DIAS	25%	1.5	6 DIAS	25%	2
PRIMA DOMINICAL	14 DIAS		14	14 DIAS		14
ALIMENTACION	30.4 DIAS	25%	7.6	30.4 DIAS	25%	7.6
			38.10			38.6
DIAS			365			365
FACTOR DE INTEGRACION			0.1064			0.1068
C O N C E P T O	TERCER AÑO			CUARTO AÑO		
AGUINALDO	15 DIAS		15	15 DIAS		15
PRIMA VACACIONAL	10 DIAS	25%	2.50	12 DIAS	25%	3.00
PRIMA DOMINICAL	14 DIAS		14	14 DIAS		14
ALIMENTACION	30.4 DIAS	25%	7.60	30.4 DIAS	25%	7.60
			38.10			38.60
DIAS			365			365
FACTOR DE INTEGRACION			0.1071			0.1086

MAXI'S S.A DE C.V.										ANEXO 9
COSTO PARA LA EMPRESA DEL SAR, INFONAVIT E IMSS CONSIDERANDO LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.										
NOMBRE	ANTIGÜEDAD	SUELDO	FACTOR	BALARIO	SAR 2%	INFONAVIT 5%	IMSS 14.7%	COSTO TOTAL		
				DIARIO INTEGRADO						
GALINDO LUNA MANUEL	12 05 82	72475.10	1.1071	80237.18	1604.74	4011.86	11,794.87	5616.60		
SALAZAR SALGADO CARLOS	23 05 82	72475.10	1.1071	80237.18	1604.74	4011.86	11,794.87	5616.60		
YAÑEZ CERVANTES JORGE	28 05 82	72847.80	1.1071	80427.40	1608.55	4021.37	11,822.84	5629.92		
NAVA PONCE HÜBERTO	15 05 82	72847.80	1.1071	80427.40	1608.55	4021.37	11,822.84	5629.92		
REVILLA TORRES JORGE	30 07 82	59782.40	1.1071	66453.93	1329.08	2972.70	8,739.73	4181.77		
SORIANO TORRES FELIPE	30 05 82	59888.70	1.1071	66687.88	1333.76	2953.39	8,682.98	4134.75		
RUIZ REVILLA FLAVIO	23 05 82	54882.40	1.1071	60490.32	1209.81	3022.52	8,886.20	4231.52		
GARCIA FUENTES FABIAN	23 05 82	54882.40	1.1071	60490.32	1209.81	3022.52	8,886.20	4231.52		
RODRIGUEZ UVALLE FERNANDO	08 04 82	54882.40	1.1071	60490.32	1209.81	3022.52	8,822.94	4249.02		
AREDONDO SAVALA FEDERICO	24 05 82	53888.30	1.1071	59371.78	1187.44	2968.59	8,727.65	4156.02		
LEAL MENA MARTIN	09 05 91	53888.30	1.1085	59186.56	1183.73	2959.83	8,701.89	4143.76		
REBOREDA NAVA FERNANDO	24 05 81	53888.30	1.1085	59186.56	1183.73	2959.83	8,701.89	4143.76		
ROCHA ESPINOZA MARTIN	09 07 81	53888.30	1.1085	59186.56	1183.73	2959.83	8,701.89	4143.76		
RIVERA GARCIA MANUEL	09 02 91	54882.40	1.1071	60490.32	1209.81	3022.52	8,886.20	4231.52		
AQUINO BARRIGA JESUS	17 01 91	57882.40	1.1085	63187.16	1263.74	3159.36	9,288.51	4423.10		
FRANCO GARCIA ANTONIO	09 09 91	59882.40	1.1085	66186.56	1323.73	2959.83	8,701.89	4143.76		
GARCIA ARIAS ESTEBAN	14 09 82	53882.40	1.1071	59121.80	1182.44	2956.09	8,690.90	4138.53		
VAZQUEZ COLIN GABRIEL	15 11 82	53882.40	1.1071	59121.80	1182.44	2956.09	8,690.90	4138.53		
MARTIN CORONA ARMANDO	17 01 91	39787.80	1.1085	43888.28	877.77	2149.81	6,320.45	3009.74		
MEDINA JARAMILLO FAUSTO	18 08 82	37337.80	1.1071	41336.88	826.73	2066.83	6,076.49	2893.57		
JIMENEZ MUÑOZ CLAUDIO	29 03 91	21843.80	1.1085	24213.96	484.28	1210.70	3,559.45	1694.98		
RANGEL MUÑOZ ALEJANDRO	03 10 82	21843.80	1.1071	24183.38	483.67	1209.17	3,554.96	1692.84		
		318238.30		328881.88	6577.64	64744.02	180,347.64	280989.37		

* FACTOR QUE VIENE DEL ANEXO 5
EL 1 SE UTILIZA PARA OBTENER EL TOTAL DEL SALARIO YA INTEGRADO.

MAXIU'S S.A DE C.V.										ANEXO 10
DETERMINACION DEL COSTO POR TRABAJADOR										
NOMBRE	A				B					
	SUELDO +	PRESTACIONES	BASE PARA ISPT	ISPT	SUELDO +	PRIMA VACACIONAL	BASE PARA ISPT	ISPT		
GALINDO LUNA MANUEL	72475.10	25097.21	97572.31	13204.39	72475.10	744.61	73219.71	9908.77		
SALAZAR SALGADO CARLOS	72475.10	24731.21	97298.31	13154.88	72475.10	744.61	73219.71	9908.77		
YAÑEZ CERVANTES JORGE	72647.00	23287.44	95934.44	12880.60	72647.00	746.37	73393.37	9831.18		
NAVA PONCE HUMBERTO	72647.00	23287.44	95934.44	12880.60	72647.00	746.37	73393.37	9831.18		
REVILLA TORRES JORGE	53702.40	21496.18	75107.58	9880.63	53702.40	551.74	54254.14	5822.61		
SORIANO TORRES FELIPE	53353.70	21547.11	74900.81	9870.34	53353.70	548.15	53901.85	5807.75		
RUIZ REVILLA FLAVIO	54802.40	21613.12	76415.52	9388.94	54802.40	560.98	55183.38	6005.17		
GARCIA FUENTES FABIAN	54802.40	21613.12	76415.52	9388.94	54802.40	560.98	55183.38	6005.17		
RODRIGUEZ UVALLE FERNANDO	54828.20	22820.70	77648.90	9492.39	54828.20	563.30	55391.50	8050.33		
AREDONDO SAVALA FEDERICO	53828.20	21579.43	75407.63	9891.82	53828.20	550.97	54179.17	5807.79		
LEAL MENA MARTIN	55802.40	28354.40	84156.80	9897.89	55802.40	573.31	56375.71	6250.28		
REBOEDA NAVA FERNANDO	53402.40	20271.85	73674.25	7889.27	53402.40	548.85	53951.05	5782.60		
ROCHA ESPINOZA MARTIN	53402.40	20271.85	73674.25	7889.27	53402.40	548.85	53951.05	5782.60		
RIVERA GARCIA MANUEL	54802.40	21613.12	76415.52	9388.94	54802.40	560.98	55183.38	6005.17		
AQUINO BARRIGA JESUS	57002.40	28886.88	85889.28	9137.09	57002.40	585.64	57588.04	6286.73		
FRANCO GARCIA ANTONIO	53402.40	20271.85	73674.25	7889.27	53402.40	548.85	53951.05	5782.60		
GARCIA ARIAS ESTEBAN	53402.40	20271.85	73674.25	7889.27	53402.40	548.85	53951.05	5782.60		
VAZQUEZ COLIN GABRIEL	53402.40	20271.85	73674.25	7889.27	53402.40	548.85	53951.05	5782.60		
MARTIN CORONA ARMANDO	38787.80	24807.63	63595.43	3880.40	38787.80	398.50	39186.30	2452.84		
MEDINA JARAMILLO FAUSTO	37337.80	23830.63	61168.43	3665.02	37337.80	383.61	37721.41	2446.98		
JIMENEZ MUÑOZ CLAUDIO	21843.90	18898.58	38742.48	517.92	21843.90	224.42	22068.32	298.03		
RANGEL MUÑOZ ALEJANDRO	21843.90	18898.58	38742.48	517.92	21843.90	224.42	22068.32	298.03		
	1169184.10	482988.03	1982790.13	178988.82	1169184.10	12012.21	1181206.31	149079.22		

A CUADRO DONDE SE DETERMINA EL COSTO PARA EL TRABAJADOR DESPUES DE OTORGAR PREVISION SOCIAL EN EFECTIVO COMO AUMENTO AL SALARIO.

B CUADRO DONDE SE DETERMINA EL COSTO PARA EL TRABAJADOR DESPUES DE OTORGAR PREVISION SOCIAL ACUMULANDO UNICAMENTE LA PRIMA VACACIONAL.

MAXIU'S S.A DE C.V.						ANEXO 11	
ESTADO DE RESULTADOS COMPARATIVO							
	A N T E R I O R		A C T U A L		V A R I A C I O N E S		
VENTAS		12631080.83		12631080.83			0
COSTO DE VENTAS		4420881.79		4420881.79			0
UTILIDAD BRUTA		8210209.04		8210209.04			0
GASTOS DE OPERACION							
SUELDOS		1186194.10		1186194.10			0
IMSS		180172.84		180347.84			17174.8
SAR		24513.31		25897.84			1384.33
INFONAVIT		61263.28		64744.06			3480.81
PRESTACIONES SOCIALES							
PRIMA VACACIONAL	12012.27		12012.27				0
AGUINALDO	48049.07		48049.07				0
OTRAS DINERO			135124.69			135124.69	
OTRAS ESPECIE			266370.00			266370.00	
OTROS GASTOS		60081.34		48356.03			423464.66
		3036989.88	4534724.73	3036490.86	4273230.36		438514.03
UTILIDAD EN OPERACION		3675484.31		3236969.68			-438514.63
PRODUCTOS FINANCIEROS							
GASTOS FINANCIEROS		885.90		885.90			0
OTROS INGRESOS		410.80	475.10	410.80	475.10		0
					161.04		161.04
UTILIDAD ANTES DE ISR Y PTU		3679869.41		3237606.82			-438353.59
ISR							
	1248826.20			1100785.96			148040.22
PTU							
	367565.94	1617472.14		373780.56	1424546.56		-438353.59
UTILIDAD N.L.T.A		2866637.27		1813059.26			-245478.01

MAXIÚS S.A DE C.V.

ANEXO 12

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA PROFORMA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1996

ACTIVO CIRCULANTE			
BANCOS		4362365.19	
CLIENTES		966754.80	
DEUDORES DIVERSOS		70437.70	
IVA ACREDITABLE		66597.10	
PAGOS ANTICIPADOS		7863.00	
TOTAL ACTIVO CIRCULANTE			5634037.79
ACTIVO FIJO			
EQUIPO DE TRANSPORTE	196328.70		
DEPREC ACUM. DE EQUIPO DE TRANSPORTE	49082.20		
NETO DE EQUIPO DE TRANSPORTE		147246.50	
MOBILIARIO Y EQUIPO DE OFICINA	49751.60		
DEPREC ACUM. DE MOBILIARIO Y EQUIPO DE OFICINA	4975.20		
NETO DE MOBILIARIO Y EQUIPO DE OFICINA		44776.40	
EQUIPO DE COMPUTO	80169.80		
DEPREC. ACUM. EQUIPO DE COMPUTO	12033.90		
NETO DE EQUIPO DE COMPUTO		68135.90	
TOTAL DE ACTIVO FIJO			240168.80
ACTIVO DIFERIDO			
GASTOS DE INSTALACION	32136.30		
GASTOS DE AMORTIZACION	1736.00		
TOTAL ACTIVO DIFERIDO		33872.30	30368.70
SUMA DE ACTIVO			604469.29
PASIVO A CORTO PLAZO			
PROVEEDORES		1046368.30	
ACREEDORES DIVERSOS		270100.00	
IMPUESTOS POR PAGAR		84133.80	
IVA POR PAGAR		73664.00	
P. T. U. POR PAGAR		5246.40	
TOTAL DE PASIVO			1479632.50
CAPITAL CONTABLE			
CAPITAL SOCIAL		1480000.00	
RESULTADO DE EJERCICIOS ANTERIORES		1032001.53	
RESULTADO DEL EJERCICIO		1813699.26	
TOTAL CAPITAL CONTABLE			4325699.79
SUMA PASIVO Y CAPITAL CONTABLE			6804332.29

MAXIU'S S.A DE C.V.		ANEXO 13	
ESTADO DE RESULTADOS PROFORMA DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1996			
VENTAS			12631090.83
COSTO DE VENTAS			4420981.79
UTILIDAD BRUTA			8210209.04
GASTOS DE OPERACION			
SUELDOS		1189194.10	
IMSS		190347.84	
SAR		25897.84	
INFONAVIT		84744.08	
PRESTACIONES SOCIALES			
PRIMA VACACIONAL	12012.27		
AGUINALDO	48048.07		
OTRAS DINERO	136124.69		
OTRAS ESPECIE	288370.00	483866.03	
OTROS GASTOS		3039499.86	4973239.36
UTILIDAD EN OPERACION			3238000.00
PRODUCTOS FINANCIEROS		885.90	
GASTOS FINANCIEROS		410.80	475.10
OTROS INGRESOS			181.04
UTILIDAD ANTES DE ISR Y PTU			3237866.82
ISR		1100786.86	
PTU		323790.58	1424846.58
UTILIDAD NETA			1813049.28

ANALISIS FINANCIERO (RENTABILIDAD) DE LOS ESTADOS FINANCIEROS PROFORMA

1 - MARGEN BRUTO DE UTILIDAD=

VENTAS - COSTO DE VENTAS / VENTAS

12631090 83 4420881 79 12631090 83 0 62

POR CADA PÉSO VENDIDO SE TIENE EL 62 DE UTILIDAD BRUTA LO QUE SIGNIFICA QUE DICHA UTILIDAD ES BUENA PARA LA EMPRESA PORQUE EL COSTO SE OBTIENE A UN PRECIO BAJO

2 - MARGEN NETO DE UTILIDADES=

UTILIDADES NETAS DESPUES DE IMPUESTOS / VENTAS

1813059 26 12631090 83 0 14

POR CADA PÉSO VENDIDO SE TIENE 14 DE UTILIDAD NETA, CONSIDERANDO QUE AUN DESPUES DE HABER PAGADO LOS IMPUESTOS LA EMPRESA OBTIENE UNA UTILIDAD

3 - RENDIMIENTO DEL ACTIVO TOTAL =

UTILIDADES NETAS DESPUES DE IMPUESTOS / ACTIVOS TOTALES

1813059 26 5604593 29 0 31

POR CADA PÉSO DE ACTIVO TOTAL, SE TIENE 31 DE UTILIDAD NETA POR LO QUE SE DEDUCE QUE LA EMPRESA CUENTA CON SUFICIENTES ACTIVOS PARA GENERAR UTILIDAD

4 - RENDIMIENTO DEL CAPITAL CONTABLE=

UTILIDADES NETAS DESPUES DE IMPUESTOS / CAPITAL CONTABLE

1813059 26 4325060 79 0 42

POR CADA PÉSO DE CAPITAL CONTABLE INVERTIDO PARA LA OBTENCION DE LA UTILIDAD SE TIENE 42 DE RENDIMIENTO

MAXIU'S S.A. DE C.V.

5 - INDICE DE SOLVENCIA=

ACTIVO CIRCULANTE / PASIVO A CORTO PLAZO

5534037 79 1476532 50 3 74

POR CADA PESO DE PASIVO A CORTO PLAZO TENEMOS 3 74 DE ACTIVO CIRCULANTE LO QUE SIGNIFICA QUE LA ENTIDAD PUEDE HACER FRENTE A SUS OBLIGACIONES.

6 - MARGEN BRUTO DE GASTOS DE OPERACION=

GASTOS DE OPERACION / UTILIDAD NETA

4973239 36 1813059 26 2 74

POR CADA PESO DE UTILIDAD NETA TENEMOS 2 74 DE GASTOS DE OPERACION LO QUE SIGNIFICA QUE EL DESEMBOLSO DE LA ENTIDAD PARA DICHOS GASTOS NO ES TAN ELEVADO.

7 - MARGEN DE IMPUESTOS=

I.S.R. POR PAGAR / UTILIDAD NETA

1100785 96 1813059 26 0 61

POR CADA PESO DE UTILIDAD NETA TENEMOS 0 61 DE I.S.R. POR PAGAR DICHO IMPUESTO ES RAZONABLE POR LA UTILIDAD QUE OBTIENE.

P.T.U. POR PAGAR / UTILIDAD NETA

323760 58 1813059 26 0 18

POR CADA PESO DE UTILIDAD NETA TENEMOS 0 18 DE P.T.U. POR PAGAR LO QUE SIGNIFICA QUE LA CANTIDAD QUE PAGA POR ESTE CONCEPTO ES POCA.

PODEMOS OBSERVAR QUE AUN OTORGANDO LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL, LA SITUACION DE LA EMPRESA SIGUE SIENDO RENTABLE

OPINION:

Tomando como base los cuadros anteriores se llega a concluir

Que los conceptos de prevision social recomendables para ser otorgadas en forma adicional por la empresa MAXIU'S son:

EN ESPECIE	EN DINERO
-AYUDA DE TRANSPORTE	-PREMIOS POR ASISTENCIA
-UNIFORMES	-PREMIOS POR PUNTUALIDAD
-DESPENSA	-PRIMA DOMINICAL
-COMIDAS	-HERRAMIENTAS Y UTILES DE TRABAJO
-BECAS EDUCACIONALES	-ORAS EXTRAS
-CULTURA Y DEPORTE	-PRODUCTIVIDAD

Después del estudio para determinar cuales conceptos se acumulan para la base de ISR, IMSS E INFONAVIT nuestra recomendación es que dichas prestaciones se otorguen unas en efectivo y otras en especie.

CONCLUSIONES

CAPITULO II PREVISION SOCIAL.

1.- Las prestaciones de previsión social son otorgadas a los trabajadores para elevar su nivel económico, social, físico y cultural; entregándose estas prestaciones en especie o en dinero, que representan un ingreso o el ahorro de un gasto.

2.-El otorgar las prestaciones de previsión social representa un beneficio para la empresa, ya que al otorgar dichas prestaciones motivan al trabajador elevando su nivel de productividad y con ello se incrementan las utilidades de la empresa.

Las prestaciones de previsión social pueden proporcionar una vida decorosa en el presente y en el futuro, con la finalidad de que el trabajador desempeñe adecuadamente su actividad y prevenir a los trabajadores de posibles daños.

CAPITULO III

LA PREVISION SOCIAL EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

3.-La Ley del Seguro Social es la encargada de indicar cuales son las prestaciones de previsión social a las que tiene derecho el trabajador consistentes en:

- a)Riesgos de trabajo.
- b)Enfermedad y Maternidad.
- c)Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte.
- d)Guarderia
- e)Ayuda de Matrimonio.

En la misma Ley del Seguro Social se marca que tanto el patrón como trabajador deben cubrir ciertas cuotas bimestrales, para sufragar las prestaciones anteriormente descritas.

4.-Una de las prestaciones del Seguro Social es el SAR, que consiste en proveer un nivel de subsistencia económica y decorosa para los trabajadores al momento de retirarse de su actividad laboral, de acuerdo a lo establecido en la propia Ley del SAR.

Con la participación del patrón se proporciona a través del INFONAVIT viviendas para los trabajadores y sus familias, así como financiamiento para ampliación o adquisición de una vivienda.

CAPITULO IV

LA PREVISION SOCIAL EN LEY FEDERAL DEL TRABAJO

5.-Las prestaciones de previsión social que marca en forma obligatoria la Ley Federal del Trabajo, están encaminadas para mejorar las condiciones de trabajo y asegurar la vida, la salud y un adecuado nivel económico para el trabajador y su familia, como son:

- a) Horas Extras.
- b) Días de descanso.
- c) Vacaciones.
- d) Prima Vacacional.
- e) Aguinaldo.
- f) Participación en las utilidades de la empresa.
- g) Habitación.
- h) Capacitación y Adiestramiento.
- i) Prima de Antigüedad.
- j) Maternidad.
- k) Becas.
- l) Cultura y Recreación.
- m) Riesgos de trabajo.
- n) Incapacidades.
- o) Gastos Funerarios.

CAPITULO V

PREVISION SOCIAL EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

6.-La Ley del Impuesto sobre la Renta más que mencionar las prestaciones de previsión social a que tiene derecho los trabajadores, se encarga de marcar el tratamiento que en materia de impuestos, dichas prestaciones deben recibir.

7.-En base al contenido de la Ley del Impuesto sobre la Renta en cuanto a las prestaciones de previsión social podemos concluir que el otorgar dichas prestaciones pueden representar erogaciones deducibles que se traducen en una reducción de ISR, sobre las utilidades que generen las empresas.

CAPITULO VI

PLANEACION FINANCIERA

8.-La planeacion financiera es importante ya que a traves de ella podemos conocer la manera mas viable de obtener los recursos suficientes para financiar las operaciones y el desarrollo de la empresa, logrando un nivel de liquidez a corto o largo plazo, procurando obtener el maximo rendimiento de las inversiones, reduciendo el monto que debe invertirse en un proyecto determinado y obtener informacion oportuna y confiable para tomar decisiones acertadas y asi lograr las metas establecidas.

9.-A traves de la planeacion financiera podemos lograr que los beneficios que lleva consigo el otorgar y recibir las prestaciones de prevision social, se puedan optimizar, eligiendo las prestaciones que realmente son utiles para el trabajador y reduciendo las erogaciones innecesarias para la empresa.

10.-De la planeacion financiera, depende en gran parte del exito o fracaso de la empresa ya que si esta no es correcta aun encontrandose la empresa en buenas condiciones puede llegar al fracaso por el mal uso de sus recursos, tambien nos permite estar preparados ante situaciones externas e internas, evitar el despilfarro de recursos, y obliga a pensar en el futuro previendo las necesidades de dinero a corto y largo plazo.

11.-Bono de productividad. es obligacion de la empresa otorgar el bono a sus trabajadores, o de lo contrario aumentar su salario en un 3%.

El calculo del bono de productividad dependera del criterio de la persona encargada de la elaboracion del programa, la cual, decidira la puntuacion que tendra cada uno de los objetivos que tomara en consideracion para obtener un mayor beneficio tanto para la empresa como para el trabajador, asi el trabajador cumplira con su trabajo con mas eficiencia, y se alcanzaran los objetivos de la empresa obteniendo una mejor utilidad.

ABREVIATURAS

ART.	Artículo
CPM	Constitucion Política de los Estados Unidos Mexicanos
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto de Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores
ISR	Impuesto Sobre la Renta
FR.	Fraccion
N.C.	No contempla
LFT	Ley Federal de Trabajo
L.INFONAVIT	Ley del INFONAVIT
LISR	Ley de Impuesto Sobre la Renta
L.SAR	Ley del SAR
LSS	Ley del Seguro Social
RISR	Reglamento de Impuesto sobre la Renta
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SHCP	Secretaria de Hacienda y Crédito Público
SMG	Salario Mínimo General
TFF	Tribunal Fiscal de la Federación

BIBLIOGRAFIA

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. SUBSECRETARIA "B"

La Previsión Social en México
Primera Edición: STPS/UCPRET, 1988
Impreso y hecho en México
Págs. 363

CONGRESO DEL TRABAJO

Relación de Prestaciones Económicas y de previsión social susceptibles de incluir
en los Contratos colectivos de Trabajo
Impreso y hecho en México
Págs. 107

LOZOYA THALMANN, EMILIO

La Previsión Social en México,
Impreso y Hecho en México
Págs. 42.

IBARRA MIRAVETA, FRANCISCO VICTOR

La Previsión Social, La Seguridad Social, algunas prestaciones y sus efectos en la Ley del ISR
Impreso y Hecho en México D.F:
Págs. 79.

CALVO LANGARICA, CESAR

Análisis e interpretación de Estados Financieros
Editorial Pac. S.A. de C.V.
Impreso en México
Págs. 416.

MACIAS PINEDA, ROBERTO

Análisis de los Estados Financieros y deficiencias en las empresas
Octava Edición
Ediciones Contables y Administrativas S.A.
Págs. 210.

MENDEZ MORALES, JOSE SILVESTRE

Economía en la empresa

Ed Mc Graw Hill

Primera Edición

Págs. 305

GONZALEZ Y RUEDA, PORFIRIO TEODOMIRO

Prevision y seguridad sociales del trabajo

Editorial Limusa

Págs. 531.

Silva, Francisco. "Productividad en la empresa del siglo XXI:
El Liderazgo Financiero se pone a prueba", Financiero (México,
D.F.), 1o de Noviembre de 1994.

García, Aselmo. "Productividad-Salarios. Uno propuesto", Economía(México, D.f.), 13 mayo de 1994.

Ortega Reyes, Rafael. "Sinergia para la Productividad.", Financiero (México, D.f.), 20 Septiembre
1995.

Arriaga R., Juan Carlos. "La Productividad laboral en America Latina", Financiero (México, D.f.), 17
marzo 1995.