



**UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.**

INCORPORACIÓN No. 8727-08

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA**

**ANÁLISIS DE LOS PLANES DE PREVISIÓN  
SOCIAL DE UNA PEQUEÑA EMPRESA DEDICADA A  
LA VENTA DE MUEBLES, ESTUDIO COMPARATIVO  
Y PROPUESTA PARA SU APLICACIÓN.**

**Tesis**

Que para obtener el título de:

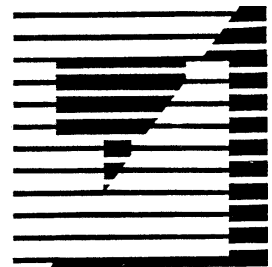
**Licenciada en Contaduría**

Presenta:

**AMERICA ALEJANDRE MAGAÑA**

**ASESOR:  
L.C. ISMAEL GUADALUPE ATILANO DÍAZ**

**Uruapan, Michoacán. 18 MARZO de 2010**





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## AGRADECIMIENTOS

Primeramente quiero agradecer a Dios,  
por darme la oportunidad de poder alcanzar  
una meta más en mi vida, como ha  
sido la culminación de mi carrera.

Gracias a mi mamá, porque ella es el  
tesoro mas grande de mi vida, por  
apoyarme y defenderme ante todo,  
porque en ella se cimienta todo lo  
que soy, 1000 gracias mamá.

Por su parte quiero agradecer a mis  
tíos y a mi familia en general  
por creer en mí, por ayudarme  
tanto económica como emocionalmente.

Quiero mencionar a una personita en  
especial, alguien que estuvo conmigo  
en mis desvelos, alguien que a pesar  
de su corta edad me comprendió, él es:  
Mi sobrinito Raúl.

Gracias a los Licenciados Ismael Atilano  
Y Víctor Sánchez, porque sin su invaluable  
ayuda no hubiera podido culminar este  
estudio.

## INDICE GENERAL

	Pág.
Introducción.....	1
<b>CAPÍTULO I “LA EMPRESA Y SU CLASIFICACIÓN”</b>	
1.1 Antecedentes de la ciudad de Uruapan.....	3
1.1 Antecedentes de la empresa.....	5
1.2 Concepto de empresa.....	6
1.3 Objetivos de la empresa.....	7
1.4 Recursos de la empresa.....	8
1.5 Clasificación de la empresa.....	9
1.5.1 De acuerdo a la actividad que desempeña.....	9
1.5.2 Por el origen de su patrimonio.....	11
1.5.3 Por su alcance.....	13
1.5.4 Por su personalidad legal.....	14
1.5.5 Por su objeto.....	16
1.5.6 Por su tamaño.....	17
1.5.7 Por su origen.....	17
1.5.8 De acuerdo a criterios económicos.....	18
1.6 La pequeña empresa.....	18
1.6.1 Origen y evolución de la pequeña empresa.....	19
1.4.2 Características de la pequeña empresa.....	20
1.6.3 Principales actividades económicas de la región.....	21
1.6.4 Actividades muebleras.....	22
<b>CAPITULO II “LA PREVISIÓN SOCIAL Y SU FUNDAMENTO LEGAL”</b>	
2.1 Antecedentes de la previsión Social.....	23
2.2 Concepto de Previsión Social.....	26
2.3Objetivo de la Previsión Social.....	27
2.4 Fundamento Constitucional de la Previsión Social.....	27
2.5 Prestaciones de Previsión Social contempladas en la Ley federal del Trabajo.....	28

2.6 Prestaciones de Previsión Social que contempla la Ley del Seguro Social.....	31
2.7 Prestaciones de Previsión Social no contempladas en la legislación laboral.....	32

CAPITULO III “LA PREVISIÓN SOCIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA FISCAL”

3.1 Fundamento en LISR.....	34
3.2 La previsión social como partida deducible.....	34
3.2.1 Requisitos para la deducibilidad.....	34
3.3 Previsión Social Exenta.....	35
3.4 Integración del salario base de cotización para efectos del IMSS.....	38

CAPITULO IV “PROPUESTA DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL PARA ‘LA MUEBLERÍA X, S.A. DE C.V.’”

4.1 Origen y evolución de “La mueblería X, S.A. de C.V.”.....	43
4.2 Características de “La mueblería X, S.A. de C.V.” Uruapan.....	44
4.3 Estructura de “La mueblería X, S.A. de C.V.” .....	45
4.4 Diseño de un Plan de Previsión Social acorde a “La mueblería X, S.A. de C.V.” .....	47
4.5 Mantenimiento del Plan de Previsión Social.....	49
4.6 Propuesta para la implementación del plan .....	67
4.7 Plan propuesto .....	68
4.8 Conclusiones.....	75
4.9 Bibliografía.....	77

## INTRODUCCIÓN

En este estudio analizaremos, como en “La Mueblería X, S.A.” se tiene una gran problemática, la cual padecen la mayoría de las empresas similares a ella, dicho problema es de tipo laboral, el cual consiste en que cada vez más patrones pierden la noción de los beneficios que se tienen al otorgar a sus trabajadores prestaciones de previsión social, y en lugar de ello erróneamente tan solo suponen que incrementando el sueldo a sus trabajadores, estos estarán satisfechos y serán más eficientes en sus labores, esto es un gran equivocación, ya que vivimos en una época en la cual el crecimiento económico es tan acelerado que un simple aumento de sueldo no es suficiente para la manutención de una familia.

Es precisamente ahí donde entran los planes de previsión social, los cuales lejos de ser una carga económica para el patrón, colaboran a ser parte de sus gastos por deducir para efectos fiscales; de igual manera para el trabajador es un beneficio que incrementa su calidad de vida y la de su familia. Por consiguiente el rendimiento del trabajador dentro de la empresa se acrecienta, mejorando tanto la calidad del producto o servicio, como la del trato a cliente.

De acuerdo a la necesidad redactada en párrafos anteriores, este estudio tiene como objetivo principal la creación de un plan de previsión social acorde al tamaño y giro de “La Mueblería X, S.A.”, para lo cual primeramente es necesario conocer el tipo de prestaciones que se tiene en la empresa, luego entonces mostrar a la empresa en cuestión, los beneficios que se tiene al implementar un buen plan de previsión social; y para finalizar evaluar la capacidad económica que se tiene en la pequeña empresa para la implementación del mismo.

A su vez, los objetivos perseguidos por esta tesis, consisten en lo siguiente:

**Objetivo general:**

Proponer a la “La Mueblería X, S.A.” que estructure un plan de previsión social adecuado a su tamaño y giro.

**Objetivos específicos:**

1. .Conocer el plan de previsión social de “La Mueblería X, S.A.”
2. Mostrar a dicha empresa los efectos fiscales que se producen al tener un buen plan de previsión social.
3. Conocer la capacidad que tiene “La Mueblería X, S.A.” para implementar un plan de previsión social.

Todo lo anterior se efectuará mediante una investigación de campo en la cual se indagará acerca de la conformidad de los trabajadores de la empresa con sus prestaciones actuales y con sus salarios, por consiguiente se diagnosticarán las soluciones a dichas inconformidades para posteriormente diseñar y proponer la implantación del el plan de previsión social diseñado al final del estudio.

De esta manera en el primer capítulo se hace una descripción referente a la ciudad de Uruapan y a la importancia que tiene para la economía uruapense el comercio de muebles. En el segundo capítulo profundizaremos en el estudio de la previsión social, conociendo de esta manera su significado, evolución en nuestro país, y en general su fundamento legal, desde Constitución Política hasta Ley Federal del Trabajo. Por otra parte el tercer capítulo nos habla de la previsión social desde el punto de vista fiscal, aquí se dan a conocer principalmente los montos de previsión social exenta y los requisitos para que lo sea. El capítulo cuarto tan solo habla de las generalidades y necesidades que se tienen en la empresa que se implementará el plan de previsión social. Y para finalizar en el quinto capítulo se presenta el diseño del plan de previsión social, con el cual se observa si la hipótesis fue verdadera o falsa y si se alcanzó el objetivo para proceder a la proposición de implantar dicho plan en la empresa.

## **CAPÍTULO I**

### **LA EMPRESA Y SU CLASIFICACIÓN**

En este capítulo se darán a conocer las generalidades de la empresa, como son los antecedentes, concepto, la clasificación de las empresas, origen, evolución y características de la pequeña empresa, así como de la ciudad de Uruapan que es la localidad en donde se encuentra la empresa, con ello se pretende plasmar el entorno en donde se desarrolla el estudio, los factores que influyen en la situación laboral de los patrones y trabajadores de las pequeñas empresas dedicadas a la venta de muebles.

#### **1.1 ANTECEDENTES DE LA CIUDAD DE URUAPAN**

El vocablo *Uruapan*, viene de la lengua purhépecha *ulhupani*, que significa lugar de la eterna formación y fecundidad de los botones florales, o bien exhuberancia en vegetación.

Por otro lado su fundación se atribuye a Fray Juan de San Miguel, en el año de 1531 aunque se reconoce que en estas tierras ya existían asentamientos humanos Purhépechas, mucho antes de la llegada de los españoles. Luego entonces dicho fraile agrupó y organizó a la gente en barrios, mismos que fundó con nombres de santos patronales los cuales contaban con su capilla, coro y escuela, estos barrios eran considerados de alguna manera como comunidades autónomas, con identidad clánica y costumbres propias, realizando los trazos urbanos de los mismos el ya mencionado fundador. Cabe destacar que el fundador de la ciudad de Uruapan, tuvo especial interés en que los pobladores aprendieran oficios, entre ellos las artesanías.

Los nombres de los barrios, siguiendo su disposición por parte norte y dando vuelta al pueblo en el sentido de las manecillas del reloj; San Juan Bautista, San Miguel, San Francisco, La Magdalena, San Juan Evangelista, San Pedro y



Santiago. En el centro del pueblo el de la Trinidad y en la zona conocida actualmente como los Riyitos en el barrio de los Reyes.

El trazo de Uruapan estuvo sujeto a las normas de urbanización española (de la época del renacimiento en ejes y cuarteles, cuyas calles van de norte a sur y de oriente a poniente y en el centro de la traza los edificios de gobierno y de atención social y religiosa).

De acuerdo al cronista Fray Alonso de Rea menciona que en Uruapan existían un poco más de mil fuegos (hogar por familia) contando cada uno con un promedio de cinco habitantes, en Uruapan existían alrededor de 4,500 habitantes.

Es indiscutible que tanto las capillas de los barrios, como la Huatapera (Hospital de indios) se construyeron con influencia española y morisca, al hacer referencia a la Huatapera es la joya arquitectónica de mayor valor histórico de Uruapan.

Al paso del tiempo las epidemias y los trabajos forzados fueron la causa principal de que la población indígena fuera reducida cada día más, y a la vez la población criollos, mestizos y españoles fueran en aumento. El 25 de agosto de 1524 la ciudad de Uruapan fue entregada en encomienda a Don Francisco de Villegas quien abusaba de sus derechos y autoridad, lo cual causó explotación, esclavitud y mal trato a los indígenas.

Posteriormente fue evangelizado por los franciscanos, considerándose a Fray Juan de San Miguel, fundador de la ciudad, por su obra urbanística iniciada en 1534. En 1540 se establece como República de Indios. El progreso económico de Uruapan, en los tiempos de la Colonia se debió en gran medida al cultivo de huertos frutales y al comercio. En 1754 el curato de Uruapan se componía de tres pueblos: San Francisco Xicalán, con 60 indios e indias y 3 familias de mulatos y una de color quebrado, San Francisco Jucutacato, con 100 vecinos indios, indias y 2 familias de color quebrado y San Lorenzo, con 75 indios e indias. Además se formaba por una rancharía llamada Tiamba (compuesta por 20 mulatos), la hacienda de Caracha (con 30 personas donde sólo el dueño era español) y San Marcos, con 30 habitantes, todos ellos mulatos. La cabecera del curato era el pueblo de San Francisco de Uruapan y se componía de 6 barrios con 600 indios e

indias, 500 familias “de gente de razón” y 300 familias de gentes de color quebrado, negros, mulatos, lobos y coyotes.

Aunado a ellos Don José María Morelos y Pavón, este estuvo en Uruapan oficialmente llegó a esta ciudad en calidad de educador y de religioso en el año de 1798. Sabiéndose de otra visita hasta 1815 en calidad de jefe insurgente, en donde se dedicó a preparar borradores de la Constitución que más tarde fue promulgada en Apatzingán. Una vez consumada la independencia en el año de 1821, la ciudad se sumió en un letargo dedicándose sus habitantes a trabajar, así pasaron los años, hasta la época de la reforma. En 1822 cuenta ya con Ayuntamiento Constitucional, y en 1825, el 15 de marzo, se constituye cabecera de partido y subdelegación. Se constituye en Municipio por la Ley Territorial del 10 de diciembre de 1831. Por su laudable participación por la lucha por la soberanía nacional y por su espíritu de superación y de trabajo, Uruapan recibe el 28 de noviembre de 1858, el nobiliario título "URUAPAN DEL PROGRESO". Cuando el país al grito de "sufragio efectivo no reelección" el pueblo se levantó en armas en contra del Porfiriato, Uruapan al influjo de la bola entró en el ir y venir de la Revolución. A partir de esta época la ciudad se ha mantenido en una relativa paz, clima que ha propiciado el desarrollo de una ciudad importante, hasta convertirse en la segunda ciudad en importancia del Estado tanto en aspectos de población como económicos.

Como podemos observar la ciudad de Uruapan data de varios años de antigüedad, ya que como ya se mencionó ésta fue fundada en 1531, su principal actividad económica es el cultivo de el aguacate, ya que posee las características de suelo y clima adecuado para dicha actividad. ([www.urupan.gob.mx](http://www.urupan.gob.mx))

## 1.2 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

La empresa surgió con los comerciantes independientes, los talleres de artesanos, y los gremios durante la edad antigua, posteriormente se empezaron a consolidar como grandes empresas después de las revoluciones burguesas y la caída de las monarquías en el mundo, de esta manera los comerciantes

expandieron sus negocios y fueron comprando los medios de producción, así como los talleres artesanales.

De esta forma a través de los siglos, las empresas han ido evolucionando con diversas ideas mercantiles, tal es el caso de el liberalismo económico, la fisiocracia, entre otras, hasta convertirse en lo que son hoy en día; los amos y señores del mundo.

Por consiguiente podemos decir que la empresa nace para atender las necesidades de la sociedad y crea satisfactores a cambio de una retribución que compense el riesgo de los inversionistas. Por otra parte en una compañía el factor humano es decisivo, de igual forma que lo es la administración de la misma, ya que ella establece los fundamentos para lograr armonizar los numerosos intereses de los accionistas, directivos, empleados, trabajadores y consumidores.

## 1.2 CONCEPTO DE EMPRESA

La empresa es la institución o agente económico que toma las decisiones sobre la utilización de factores de la producción para obtener los bienes y servicios que se ofrecen en el mercado. La actividad productiva consiste en la transformación de bienes intermedios (materias primas y productos semielaborados) en bienes finales, mediante el empleo de factores productivos (básicamente trabajo y capital).

Para poder desarrollar su actividad la empresa necesita disponer de una tecnología que especifique que tipo de factores productivos precisa y como se combinan. Asimismo, debe adoptar una organización y forma jurídica que le permita realizar contratos, captar recursos financieros, si no dispone de ellos, y ejercer sus derechos sobre los bienes que produce.

**EMPRESA:** es una unidad económico-social integrada por recursos humanos, materiales, técnicos y financieros para el logro de los objetivos para lo cual fue creada. Es una organización con objetivos en común que satisfacen las

necesidades individuales o de un grupo, con fines lucrativos y/o sociales”. (DUARTE, 1998: 9)

Otra conceptualización que menciona Mantilla: “es el conjunto de cosas y derechos combinados para obtener u ofrecer al público bienes o servicios, sistemáticamente y con un propósito de lucro”. (MANTILLA citado por Duarte 1999:10).

Por su parte Fernández nos hace mención: “la empresa es la organización independiente que produce o distribuye bienes y servicios para el mercado” (FERNANDEZ citado por Duarte, 1999:10).

Martín Lázaro define a la empresa como: “La organización de varios elementos dispersos, que son reunidos para destinarlos a una actividad determinada; si se dedica al comercio, ha de llevar el calificativo de mercantil”. (LÁZARO citado por Duarte, 1999:10).)

Con los conceptos antes mencionados podemos concluir que la empresa es un conjunto de personas que tienen un fin en común, y que conforman una organización para alcanzar dicho fin, luego entonces, ofrecer algún producto o servicio al consumidor.

### 1.3 OBJETIVOS DE LA EMPRESA

La empresa al actuar dentro de un marco social, e influir directamente en la vida del hombre, necesita un patrón u objetivos que le permitan satisfacer las necesidades del medio en el cual actúa, ellos se clasifica de la siguiente manera:

#### 1 **Económicos:** Tendientes a lograr beneficios monetarios

- ✓ Cumplir con los intereses monetarios de los inversionistas, al retribuirlos con dividendos justos sobre la inversión realizada.
- ✓ Mantener el capital a valor presente.
- ✓ Obtener beneficios arriba de los intereses bancarios.
- ✓ Reinvertir en el crecimiento de la empresa.

2 **Sociales:** Aquellos que contribuyen al bienestar de la comunidad.

- ✓ Satisfacer las necesidades de los consumidores con bienes o servicios de calidad en las mejores condiciones de venta.
- ✓ Incrementar el bienestar socio económico de una región al consumir materias primas y servicios, y al crear fuentes de empleo.
- ✓ Cubrir mediante organismos públicos o privados la seguridad social.
- ✓ Contribuir al sostenimiento de los servicios públicos mediante el pago de cargas tributarias.
- ✓ Mejorar y conservar la ecología de la región, evitando la contaminación ambiental.
- ✓ Producir productos y bienes que no sean nocivos al bienestar de la comunidad.

3 **Técnicos:** Dirigidos a la optimización de la tecnología.

- ✓ Utilizar los conocimientos más recientes y las aplicaciones tecnológicas más modernas en las diversas áreas de la empresa, para contribuir a logro de sus objetivos.
- ✓ Propiciar a la investigación y mejoramiento de técnicas actuales para la creación de la tecnología nacional.
- ✓ Investigar las necesidades del mercado para crear productos y servicios competitivos.

#### 1.4 RECURSOS DE LA EMPRESA

Para que una empresa pueda lograr sus objetivos, es necesario que cuente con una serie de elementos, recursos o insumos que conjugados armónicamente contribuyen a su funcionamiento adecuado, dichos recursos son:

**Recursos materiales:** son los bienes tangibles con que cuenta la empresa para poder ofrecer sus servicios, tal es el caso de las instalaciones o su materia prima.

**Recursos técnicos:** Son aquellos que sirven como herramientas e instrumentos auxiliares en la coordinación de los otros recursos, pueden ser sistemas de producción, formulas, patentes, etc.

**Recursos humanos:** Estos recursos son indispensables para cualquier grupo social, ya que de ellos depende el manejo y funcionamiento de los demás recursos; los recursos humanos poseen las siguientes características:

1. Posibilidad de desarrollo.
2. Ideas, imaginación, creatividad, habilidades.
3. Sentimientos.
4. Experiencias, conocimientos, etc.

**Recursos financieros:** Son los recursos monetarios propios y ajenos con los que cuenta la empresa, indispensables para el buen funcionamiento y desarrollo de la misma, pueden ser:

1. *Recursos financieros propios:* se encuentran en dinero en efectivo, aportaciones de los socios, utilidades, etc.
2. *Recursos financieros ajenos:* están representados por préstamos de acreedores y proveedores, créditos bancarios o privados y emisiones de valores.

## 1.5 CLASIFICACION DE LA EMPRESA

### 1.5.1 *De cuerdo a la actividad que desempeñan.*

Las empresas pueden ser:

Agropecuarias: estas son empresas primarias que obtienen recursos en donde se originan, y se subdividen en:

Agricultura: contempla actividades tales como siembra, limpieza, cosecha, transporte y almacenamiento de algún vegetal.

Ganadería: consiste en el cuidado y la crianza de ganado, ovino, porcino, equino, etc.

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

Caza y pesca: es la obtención de animales terrestres o marinos para posteriormente ser aprovechados como alimentos o para la industria.

Industrial: son empresas secundarias dedicadas a la transformación de la materia prima. Se divide en dos ramas: la industria extractiva, la cual obtiene los recursos que la naturaleza proporciona, tal es caso del petróleo; y por otro lado la industria manufacturera, que tiene como actividad la transformación, adaptación y operaciones de carácter físico o químico, ejemplo la industria chocolatera.

Esta rama se subdivide en las siguientes

Extractiva: son aquellas que se dedican a la extracción de recursos naturales, ya sea renovables o no renovables.

Manufactureras: son aquellas que transforman las materias primas en productos terminados y pueden ser de dos tipos:

- ✓ Empresas que producen bienes de consumo final y
- ✓ Empresas que producen bienes de producción.

Comerciales: pertenecen al sector terciario, y son aquellas cuyo giro principal es la compra y venta de bienes muebles e inmuebles, para el consumidor final o para intermediarios, su objetivo es satisfacer las necesidades de la sociedad; su giro es el intercambio de productos explotados o manufacturados por la industria.

Estas a su vez se subdividen de la siguiente manera:

Mayoristas: son aquellas que efectúan ventas a gran escala, tanto de menudeo como de mayoreo, ejemplo de ellas es Bimbo.

Menudeo: son los que venden productos tanto en grandes cantidades como por unidad, ya sea para una venta posterior o para el uso del consumidor final, un ejemplo de ello puede ser Cotsco.

Minoristas o detallistas: Son los que venden los productos en pequeñas cantidades al consumidor final, ejemplo Comercial Mexicana.

Comisionistas: Se dedican a vender mercancías que los consumidores dan en consignación, percibiendo por esta función una ganancia o comisión. Ejemplo franquicias de Telcel.

De servicios: son parte del sector terciario y son las empresas que tienen como objetivo principal brindar un servicio a la comunidad (consumidor final), pertenecen al sector terciario y un ejemplo de ellas podría ser un hotel, un restaurante, etc.

Esta rama se reclasifica en:

Servicios públicos varios: comunicaciones, energía eléctrica, etc.

Servicios privados varios: administrativos, contables, jurídicos, etc.

La empresa estudiada en este documental se clasifica como comercial, ya que su giro es la compraventa de un producto terminado, en este caso los muebles, ya que dicha empresa no se dedica a la elaboración de estos productos, y por lo tanto no cae en el supuesto de ser una empresa industrial. En la ciudad de Uruapan existe una gran cantidad de dichas empresas, ellas aunadas con el cultivo de aguacate son las principales actividades económicas de la región.

#### *1.5.2 Por el origen de su patrimonio:*

Se dividen en:



Públicas: tiene como fin satisfacer una necesidad de carácter general o social, pudiendo obtener o no beneficios. La empresa pública podrá trabajar obteniendo beneficios; pero puede ocurrir también que se haya planeado aun a base de pérdidas, porque el fin del estado como empresario, no puede ser de lucros, sino de satisfacer necesidades.

Estas se subdividen en:

Centralizadas: cuando los organismos de las empresas se integran en una jerarquía que encabeza directamente el Presidente de la República, con el fin de unificar decisiones, el mando y la ejecución, ejemplo las secretarías de estado.

Desconcentradas: Son aquellas que tienen determinadas facultades de decisión limitada, que manejan su autonomía y presupuesto pero sin que deje de existir su lazo de jerarquía, ejemplo el Instituto Nacional de Bellas Artes.

Descentralizadas: son aquellas en las que se desarrollan actividades que competen al estado y que son de interés general pero que están dotadas de personalidad, patrimonio y régimen jurídico propio, ejemplo el IMSS y BANXICO.

Estatales: pertenecen íntegramente al estado, no adoptan una forma externa de sociedad privada, tienen personalidad jurídica propia, se dedican a una actividad económica y se someten alternativamente al derecho público y al derecho privado, ejemplo el DIF estatal.

Mixtas y Paraestatales: en estas existe la coparticipación del estado y los particulares para producir bienes y servicios. Su objetivo es que el estado tienda a ser el único propietario tanto del capital como de los servicios de la empresa, ejemplo caminos y puentes federales.

Privadas: busca la obtención de un beneficio económico mediante la satisfacción de alguna necesidad de orden general o social.

Se subdividen en:

Nacionales: cuando los inversionistas son en su totalidad del país.

Extranjeros: cuando los inversionistas son nacionales y extranjeros.

Trasnacionales: cuando el capital es preponderantemente de origen extranjero y las utilidades se reinvierten en los países de origen.

Una vez estudiada la clasificación referente al tipo de patrimonio de las empresas uruapenses, podemos decir que la mayoría de ellas son empresas constituidas con capital de origen privado, ya que el gobierno no ha aportado recursos para sustentar a dichas organizaciones, aplicando también esta situación para la empresa mueblera estudiada, ya que esta surge bajo la necesidad que ha tenido la comunidad de Uruapan para la creación de este tipo de comercios.

### *1.5.3 Por su alcance:*

Pueden ser:

Locales: son aquellas en las que su mercado consiste en una sola localidad, o ciudad.

Regionales: en ellas su mercado abarca toda una región.

Nacionales: en este tipo de empresa su mercado se constituye dentro de un país.

Internacionales: este tipo de empresa alcanza el mercado más amplio, ya que este se constituye en dos o más países

Como se puede observar según el alcance de las transacciones realizadas por las empresas, en Uruapan la mayoría de las empresas en Uruapan son regionales, aunque también hay un gran porcentaje de nacionales, aplicándolo al caso de la empresa en cuestión se trata de una empresa regional, ya que su mercado consiste primordialmente en ventas dentro de la ciudad de Uruapan y en general dentro del estado de Michoacán.

#### *1.5.4 por su personalidad legal*

Según el

Artículo 16 del código civil para el estado de Michoacán: son personas físicas los seres humanos, quienes adquieren la capacidad jurídica por el nacimiento y la pierden por la muerte; pero desde su concepción tienen derecho a la protección de la ley. (Código Civil para el estado de Michoacán art. 16)

Por lo cual se concluye que una persona física es el ser humano con capacidad jurídica propia, considerado individualmente fuera de todo agrupamiento humano.

Artículo 19 del código civil para el estado de Michoacán: son personas morales:

- 1.-La nación, los estados y los municipios
- 2.-Los sindicatos constituidos conforme a la ley federal del trabajo, las asociaciones profesionales y las demás a que refiriere la fracción XVI del artículo 123 de la constitución de la república.
- 3.-La Universidad Michoacana de san Nicolás de Hidalgo;
- 4.-Las Sociedades civiles y mercantiles;
- 5.-Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidos por la ley;
- 6.-Las corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;
- 7.-Cualquiera otra asociación o agrupación a la que la ley conceda personalidad jurídica. (Código de Comercio para el estado de Michoacán art. 19)

En base a lo previsto anteriormente, podemos decir que la persona moral es el conjunto de personas físicas a quienes la ley reconoce, otorgándoles atributos propios de la personalidad jurídica.

Se clasifican en:

Sociedad anónima: existe bajo una denominación y se compone de un mínimo de dos socios, cuya obligación se limita al pago de sus acciones, su capital social no podrá ser menor a \$50,000.00. la administración podrá recaer en los socios o personas extrañas a la sociedad, pudiendo adoptar un administrador único o un consejo de administración, asimismo la vigilancia puede estar a cargo por uno o varios comisarios que pueden ser socios o no.(LGSM, 2007)

Sociedad de responsabilidad limitada: existe bajo una denominación o razón social. Constituida por un máximo de 50 socios obligados únicamente al pago de sus aportaciones, sin que las partes sociales puedan estar representadas por títulos negociables, solo cedibles, su capital no será menor a \$3,000.00. La administración estará a cargo de uno o más gerentes que podrán ser socios o personas extrañas a la sociedad, sin embargo en este último caso, los socios podrán separarse de la sociedad cuando en contra de su voluntad la administración hubiere recaído en un extraño. Cuando así lo prevenga el contrato podrá nombrarse un consejero de vigilancia que podrán ser los socios o no. El capital se conforma por partes sociales y no por acciones.

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

Sociedad cooperativa: es una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución, consumo de bienes y servicios. Su capital es indefinido, pero cada socio deberá aportar el valor de un certificado. Siempre serán de capital variable, se integra por un mínimo de 5 socios, la administración estará a cargo de un consejo de

administración integrado por un presidente, un secretario y un vocal .la vigilancia estará a cargo de un consejo integrado por un número impar nunca mayor de 5 miembros. la responsabilidad de los socios puede ser limitada o suplementada; la primera, los socios se obligan únicamente al pago de sus certificados de aportación y la segunda estos responden de las aportaciones sociales hasta cierto limite que se fijará en los estatutos sociales. Podrán dedicarse a cualquier actividad económica existiendo 2 clases; las de consumidores de bienes y/o servicios; y las de producción de bienes y/o servicios.

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

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

En el caso de la empresa a la que se le realiza el estudio se trata de una persona moral la cual esta constituida bajo la figura legal de sociedad anónima, la cual se rige bajo los estatutos del código de comercio.

*1.5.5 Por su objeto:*

Lucrativa: perciben fines de lucro (Ganancias)

No lucrativa: no perciben ganancias

Tal es el objeto de las sociedades comerciales que por consiguiente estas tienen como finalidad la obtención de ganancias, esto es perciben fines de lucro, como es el caso de la empresa pequeña dedicada a la venta de muebles.

#### *1.5.6 Por su tamaño:*

Pequeña empresa: es aquella que tiene de 0 a 50 trabajadores, no requiere de trámites burocráticos, ni de gran papeleo, no se requieren de grandes previsiones ni planeaciones, sino que por lo menos en la práctica, suele trabajarse sobre la base de ir resolviendo los problemas conforme se vayan presentando.

Grande empresa: se requiere un grupo muy grande de especialistas, porque es imposible que los altos ejecutivos conozcan con profundidad toda la inmensa cantidad de técnicas e instrumentos concretos, detallados y cambiantes que cada día surgen sobre producción, finanzas, ventas, etc; son indispensables una previsión y planeación realizadas a más largo plazo y por lo mismo más técnicas detalladas y formales.

Mediana empresa: la mediana empresa es la más difícil de definir porque en realidad se deja para ella un amplio grupo de empresas; es una empresa en ritmo de crecimiento además tiene de 101 a 500 trabajadores en la rama industrial, 21 a 100 en la rama comercial y de 51 a 100 en la empresa de servicios.

Por su tamaño nuestra empresa a estudiar es pequeña, ya que cumple con todas las características que emite la Secretaría de Economía para la clasificación de las empresas pequeñas en nuestro país, las cuales se citaron con anterioridad.

#### *1.5.7 Por su origen:*

Se clasifican en:

Familiares, las cuales están constituidas dentro de un vínculo familiar y no aceptan a personas que no sean parte de la familia.

Sociales: las cuales nacen ante la necesidad que tiene alguna población hacia un servicio o producto.

Comerciales: las cuales se constituyen bajo la necesidad de vender o comprar algún producto.

La empresa que origina este estudio tiene su origen dentro del campo familiar, ya que fue constituida por los abuelos de los socios actuales de esta organización, pasando por cada uno de ellos de generación en generación.

*1.3.8 De acuerdo a criterios económicos: dividen en*

Nuevas: se dedican a la manufactura o fabricación de mercancías que no se producen en nuestro país, siempre que no se trate de sustitutos de otros artículos que ya se produzcan en este, y que contribuyen en forma importante en el desarrollo económico del mismo.

Necesarias: tiene como objeto la manufactura o fabricación de mercancías que se producen en el país de manera insuficiente para satisfacer las necesidades de consumo nacional.

Básicas: aquellas industrias consideradas primordiales para una o varias actividades de importancia para el desarrollo de un país.

Semibásicas: producen mercancías destinadas a satisfacer las necesidades vitales de la población.

## 1.6 LA PEQUEÑA EMPRESA

Numero de empleados en las diferentes pequeñas empresas

Tamaño/ actividad	Industria	Comercio	Servicios
	Personas		
Micro	0-10	0-10	0-10
Pequeña	11-50	11-30	11-50
Mediana	51-250	31-100	51-100
Grande	Más de 251	Más de 101	Más de 101

Cuadro No.1

Existen diversos tipos de empresas, la utilizada para este estudio será la empresa de tamaño pequeño, dedicada al giro de la venta de muebles, de capital privado y bajo la figura legal de una sociedad anónima.

#### *1.6.1 Origen y evolución de la pequeña empresa:*

Existen diferentes situaciones que despiertan en muchos emprendedores el deseo y el compromiso de iniciar una pequeña empresa, sin embargo, las principales son las siguientes:

- ✓ La identificación de una oportunidad en el mercado, en el que el emprendedor determina o supone que puede obtener ganancias al ofrecer productos y o servicios que las grandes empresas no ofrecen.
- ✓ La tenencia de un producto o servicio que apasiona al emprendedor, al punto de querer producirlo y comercializarlo por cuenta propia.
- ✓ La realidad económica en la que las oportunidades laborales son escasas o los salarios muy bajos, por lo tanto la creación de una pequeña empresa se ve como una solución a dichos problemas.
- ✓ El impulso de las sugerencias familiares o amistades, para que el emprendedor establezca un nuevo negocio.
- ✓ El hecho de poder trabajar en familia.
- ✓ La pérdida de un empleo.



### 1.6.2 Características de la pequeña empresa:

- ✓ Ritmo de crecimiento por lo común superior al de la microempresa y puede ser aun mayor que el de la mediana o grande
- ✓ Mayor división del trabajo comparado con la microempresa, debido a una mayor complejidad de las funciones, así como la resolución de problemas que se presentan, lo cual requiere de una adecuada división de funciones y delegación de autoridad.
- ✓ Requerimiento de una mayor organización confrontado con la microempresa en lo relacionado a coordinación del personal y de los recursos materiales, técnicos y financieros.
- ✓ Capacidad para abarcar el mercado local, regional y nacional, y con las facilidades que proporciona el Internet, puede traspasar las fronteras con sus productos y servicios.
- ✓ Esta en plena competencia con empresas similares.
- ✓ Utiliza mano de obra directa, aunque en muchos casos tiene un alto grado de mecanización y tecnificación.
- ✓ El número de personal oscila entre 11 y 50 (para el país de México).
- ✓ En muchos casos la fuerza laboral la compone la familia.
- ✓ Su financiamiento en la mayoría de los casos proviene de fuentes propias (ahorros), y en menor proporción préstamos bancarios, o de otros familiares.
- ✓ Él o los propietarios de la empresa suelen conocer bien el producto y/o el servicio que prestan, además de sentirse orgullosos de él.
- ✓ Tienen problemas con los flujos de efectivo.
- ✓ Realizan compras de productos y servicios a otras empresas y hacen uso de las innovaciones, lo cual genera crecimiento económico.
- ✓ Proporciona a la economía beneficios.
- ✓ Frecuentemente operan en el domicilio de su propietario.
- ✓ Tiene sistemas administrativos menos jerárquicos y una fuerza laboral menos sindicalizada que la mediana y la grande empresa
- ✓ En muchos casos son proveedores de medianas y grandes empresas.

### *1.6.3 Principales actividades económicas de la región*

#### **Actividad Económica: Comercio**

El comercio en el Municipio se desarrolla a través de 25,591 unidades productivas divididas en 267 giros diferentes.

Microempresa 97%

Pequeña y mediana empresa 2.5%

Grande empresa 0.5%

#### **Agricultura**

Es una actividad preponderante en el municipio, el 28% de la población se dedica a la agricultura, tanto de riego como de temporal el principal cultivo es el aguacate y su valor de la producción para exportación en la temporada 2005 - 2006 fue de 130,000 toneladas, con un valor de 400 millones de dólares, el envío de fruta se tiene estimada para la siguiente temporada 2006 – 2007 en 200,000 toneladas únicamente a los Estados Unidos de Norteamérica.

En el Estado de Michoacán existen 300 empaques de Aguacate, de los cuales 63 se encuentran debidamente registrados y de estos, 26 cuentan con infraestructura suficiente para el manejo de fruta de exportación hacia los Estados Unidos y demás países importadores de este producto.

Las principales empresas exportadoras de productos agrícolas en el Municipio de Uruapan, Michoacán comercializan aguacate fresco y su mercado de exportación son los siguientes países:

-Centro y Sudamérica, España, Estados Unidos, Francia, Japón, Australia, Canadá, Reino Unido, Suecia.

En cuanto a la industrialización del aguacate, éste es principalmente en pulpa y congelado y se exporta a los siguientes países:

Canadá, Costa Rica, Estados Unidos, Francia, Guatemala, Japón, Suiza, Alemania, Nueva Zelanda, Reino Unido

## **Ganadería**

La actividad pecuaria tiene una importancia regular, además se cría ganado bovino, porcino, caprino, equino, avícola y abejas.

## **Industria**

La industria del municipio esta representada en un 97% por micro industrias como son talleres automotrices, taller metal - metálicos, fábrica de producción de alimentos y fábrica de materiales para la construcción. ([www.urupan.gob.mx](http://www.urupan.gob.mx))

### *1.6.4 Actividades muebleras*

Relativamente son varias las empresas en la ciudad de Uruapan que se dedican a la venta de muebles, aunque la mayoría de ellas son entidades clasificadas por la secretaría de economía como micro o pequeñas empresas.

Asimismo existe una gran cantidad de empresas pequeñas en la ciudad de Uruapan dedicadas a la venta de muebles, de las cuales la mayoría desconocen los beneficios que se tienen al aplicar un buen plan de previsión social, tal es el caso de incrementar la productividad de la empresa debido a la satisfacción que provoca en los empleados el otorgamiento de un buen plan de previsión social.

Por su parte en este capitulo se han analizado los datos generales de la ciudad de Uruapan, así como los datos que se deben tomar en cuenta para clasificar a una empresa; en el siguiente capitulo se analizará el concepto de la previsión social, así como su origen y evolución, los fundamentos legales de la previsión social, y los diferentes conceptos que se consideran previsión social.

## CAPITULO II

### “LA PREVISION SOCIAL Y SU FUNDAMENTO LEGAL”

El tema de previsión social tiene su origen en el país de Alemania en el año de 1883, y fue desde ese tiempo cuando la sociedad se comenzó a preocupar por la seguridad social de los trabajadores, y ello ha ido evolucionando hasta lo que se conoce hoy en día.

Su base legal se encuentra amparada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual en su artículo 123 hace mención acerca de que todo individuo tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, así como que su patrón tiene la obligación de otorgar las medidas legales sobre higiene y seguridad de acuerdo a la naturaleza de su establecimiento, así como para la correcta prevención de accidentes, en el uso de maquinaria e instrumentos y materiales de trabajo

#### 2.1 ANTECEDENTES DE LA PREVISION SOCIAL

La Seguridad Social nace en Alemania, en la época del Canciller Otto Von Bismarck, con la *Ley del Seguro de Enfermedad*, en 1883. ([www.es.wikipedia.org/wiki/Seguridad\\_social#Historia](http://www.es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social#Historia))

La expresión "Seguridad Social" se populariza a partir de su uso por primera vez en una ley en Estados Unidos, concretamente en la "Social Security Act" de 1935. Posteriormente, el concepto es ampliado por Sir William Beveridge en el llamado "Informe

Beveridge" (el llamado "Social Insurance and Allied Services Report") de 1942 con las prestaciones de salud y la constitución del National Health Service (Servicio Nacional de Salud, en español) británico en 1948.

En enero de 1789, el abate Emmanuel Joseph Sieyès lanzó una de las preguntas ¿Qué es el tercer estado? Que habría de contribuir a la formación de la doctrina de la Revolución Francesa: el tercer estado respondió lo es todo, pero en el orden político no ha sido nada, por lo que ahora quiere llegar a ser algo; el tercer estado no era nada porque la nobleza lo era todo. En 1848, Marx explicó que la Revolución Francesa fue una lucha entre dos subclases poseedoras de la tierra y de la riqueza, la burguesía y la nobleza, y llamó a los propietarios de todos los pueblos a unirse para formar el cuarto estado, ello con la finalidad de lograr el reino de la libertad por el trabajo; de ahí emana que la Asamblea Nacional, Le Chapelier, propusiera la Ley de Junio de 1791, que prohibió todo género de asociaciones que pretendieran defender supuestos intereses comunes.

Los médicos de los primeros años del siglo pasado pusieron de manifiesto que la salud de los hombres se estaba minando, y lo que era más grave, la utilización de las mujeres y de los niños estaba agotando las reservas humanas nacionales, y por consecuencia las naciones corrían el riesgo de transformarse en un asilo de razas degeneradas, luego entonces aumentarían los suicidios, por consiguiente se tomaron cartas en el asunto y la burguesía española comprendió la gravedad del problema pues una población degenerada provocaría la decadencia de la nación, por lo que el elemento humano no podría en un futuro próximo satisfacer las necesidades de la industria, y menores eran las posibilidades de defender el territorio en caso de guerra.

Después en el año de 1802 durante el ministerio de Robert Peel, el parlamento inglés aprobó el Moral and Health act, que limitó el número de niños que podrán utilizar las fabricas, así como la duración de su jornada y prohibió su trabajo nocturno.

En virtud del individualismo y liberalismo de la Ley Le Chpielier, el derecho del trabajo y la previsión social era imposible, condición que se generalizó a todos los estados europeos. Al principio del siglo XIX, no obstante la fuerza de la burguesía, las políticas y las cárceles de su estado, fue allí en la miseria, en el dolor de los niños en donde despierta la conciencia de la clase obrera, por consecuencia los trabajadores de Inglaterra entendieron que la libertad sindical era la primera y la más dura batalla para la conquista del derecho del trabajo.

Fue así en los albores del estado individualista y liberal burgués, que se inicio lo que llamamos hace mucho tiempo la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo.

En el terreno de la previsión social continuaron funcionando con su grandeza y sus deficiencias, los sistemas de asistencia pública y privada para la ayuda de los enfermos y de los necesitados. Se adquiere la responsabilidad objetiva por el hecho de las cosas y por el riesgo de la producción industrial, para llegar más tarde a la doctrina de la responsabilidad social, manifestada en la institución de los seguros sociales. Los seguros de trabajo y la teoría del riesgo profesional, contuvieron en su totalidad la idea de previsión social, nacieron como una unidad, para decir al capital y al estado que los trabajadores no eran ni esclavos ni siervos, y

además que sin un tratamiento decoroso en el presente, no podría evitarse el futuro de dolor y de miseria, por lo que si no se preparaba el mañana, cuando este llegara no podría constituir un presente alentador.(CUEVA, 1996:9)

En la actualidad un factor importante para el desarrollo de los países es la calidad de vida que alcancen sus integrantes, y para ello el trabajo juega el papel más importante; ya que es por medio de él que las personas logran satisfacer sus necesidades, no solo económicas sino también de carácter psicológico y social, este ultimo para la correcta interacción con las personas que le rodean.

Por otra parte, los trabajadores han sufrido crisis económicas, motivo por el cual su salario es insuficiente para la satisfacción total de todas sus necesidades; ello dio como consecuencia que las compensaciones o remuneraciones tengan que apropiarse a la era cambiante en la que vivimos. Asimismo una de estas compensaciones es precisamente la previsión social, las cuales elevan el nivel de vida de los trabajadores, ya que satisfacen necesidades de seguridad, salud, culturales, no solo de él sino también de sus dependientes económicos.

Como se ve en el primer párrafo de los antecedentes, la previsión social, no era llamada de esta forma, sino bajo el concepto de seguridad social, evolucionando este concepto hasta lo que conocemos hoy en nuestros días, desde luego no solo ha evolucionado en su concepto sino también en la forma como se benefician a los trabajadores y patronos en su correcta aplicación.

## 2.2 CONCEPTO DE PREVISIÓN:

**Previsión:** “Acción y efecto de prever. Acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles”. (GRACIA etal, 1992:1180)

**Otro concepto de previsión:** Visión previa. Conjeturar sobre algo que ocurrirá. (LÓPEZ, 2000:260)

**Concepto de previsión social:**

“Por previsión social debe entenderse las prestaciones proporcionadas por el patrón a sus trabajadores, que tienen como finalidad la elevación de el nivel físico, cultural e integral de el individuo, que en esencia no constituyen una remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de estos, sino para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social de el trabajador”. (BECERRIL, 1995:21)

**Otro concepto de previsión social:** Beneficios contractuales y legales para asegurar el bienestar futuro de los trabajadores y sus familias. (LÓPEZ, 2000:260)

“La seguridad social es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y prevención. Es lucha contra la miseria y la desocupación. En fin es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psico-físico, amparando a todos los riesgos fundamentales: pérdida de salud, pérdida de capacidad de trabajo (enfermedad, vejez, accidentes); perdida del salario (paro forzoso), invalidez, procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola cuando de ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia”. (MARTONI, citado por Becerril, 1995:22)



Lic. Marcos Flores Álvarez: “La previsión social es el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a asegurar la existencia de los asalariados que deben percibir un sueldo o salario que les permita afrontar sus necesidades fundamentales y a la de sus familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad”.(FLORES, citado por Becerril, 1995:23)

Una vez analizados los conceptos anteriores podemos definir a la previsión social como sigue; es anticiparse a la necesidades de los trabajadores, sus familiares y dependientes económicos, creando prestaciones adicionales al salario del trabajador, con la finalidad de satisfacerlas o subsanarlas.

### 2.3 OBJETIVO DE LA PREVISION SOCIAL

El objetivo de la prevision social es: elevar del nivel físico, cultural e integral del individuo, aunado a ello subsanar tanto sus necesidades como las de sus familiares y dependientes económicos.

Luego entonces, y una vez con un trabajador satisfecho en los aspectos mencionados anteriormente se tendrá una colaboración por parte de este de una mayor calidad de eficiencia y eficacia.

### 2.4 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Por su parte la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, hace mención en su Título Sexto “Del Trabajo y de la Previsión Social” lo siguiente:

Artículo 123. “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. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán. (CPEUM, 2002:151)

...XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación , los preceptos legales sobre higiene y seguridad de 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, las leyes contendrán, al efecto las sanciones procedentes en cada caso.(Ibid: 55)

..XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.(ibid: 158)

En la constitución política de los estados unidos mexicanos existe un capitulo especial que habla del trabajo y la previsión social. Es por ello que este es el principal fundamento legal de la previsión social, desde luego existen otras leyes que también establecen políticas para la correcta aplicación de la previsión social.

## 2.5 PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL CONTEMPLADAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Por otra parte la legislación en donde se sustenta la previsión social es la ley Federal del Trabajo, la cual contempla como obligatorias las siguientes prestaciones:

**Vacaciones:** son definidas como la interrupción de la jornada laboral, legalmente establecida, cuya finalidad es la de permitir al trabajador recuperar las energías y aliviar la tensión y desgaste físico y mental por la realización del trabajo diario. (SÁNCHEZ 1996:19)

Los días a los que se tendrá derecho de gozar vacaciones se calculan de la siguiente manera:

1<sup>er</sup> año 6 días

2<sup>o</sup> año 8 días

3<sup>er</sup> año 10 días

4<sup>o</sup> año 12 días

5<sup>o</sup>-9<sup>o</sup> año 14 días

10<sup>o</sup>-14<sup>o</sup> año 16 días

Y así después del cuarto año de servicios se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.

**Prima vacacional:** es el porcentaje adicional que debe darse al trabajador sobre el importe de las vacaciones que le corresponda, buscando cubrir los gastos que implica el periodo vacacional. (Ibid: 22)

Según el artículo 80 de la LFT para 2006 este porcentaje no debe ser menor a un 25% aplicado sobre el monto de los salarios correspondientes al periodo vacacional.

**Días de descanso:** en el artículo 69 al 71 de la LFT vigente para 2006 se establece que por cada seis días de trabajo se debe gozar de por lo menos uno de descanso, con pago íntegro de salario; asimismo se contempla que se procurará que dicho día sea el domingo, en caso contrario a ello, los trabajadores que laboren el día domingo tendrán derecho a una prima adicional de 25% sobre el salario diario. (Ibid: 22)

**Aguinaldo:** según el artículo 87 de la ley antes mencionada, “los trabajadores tendrán derecho a aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de trabajo por lo menos.

...tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo trabajado, cualquiera que fuera este.(Ibid: 23)

**Prima de antigüedad:** esta contemplada en el artículo 162 de la misma legislación y establece que “los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes.

I.-...consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

III.-...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 o injustificación del despido.

Para el cálculo de la prima se observará lo siguiente:

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o 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 de 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 correspondiente a los restantes trabajadores. (Ibid: 25)

**Habitaciones para los trabajadores:** se basa en el artículo 136 de la LFT, el cual dice; “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 Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

**Horas extras:** están contempladas en la legislación laboral en los artículos 66 al 68 de la LFT; los cuales nos dicen que la jornada de trabajo podrá excederse por circunstancias de tiempo extraordinario, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, dichas horas se pagarán con un ciento por ciento más al que corresponda a las horas de la jornada, y en caso de que se exceda de las nueve horas a la semana, estas se pagarán al doscientos por ciento más de lo que corresponda a las horas de la jornada.

**Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas:** de ello habla el artículo 117 de la LFT, el cual nos dice que los trabajadores participaran de 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.

La legislación laboral es sin duda la ley más importante, en cuanto a previsión social se trata, ya que en ella se especifican la mayoría de las prestaciones que la mayoría de los patrones otorgan a sus trabajadores, no por ello quiere decir que las contempladas en esta legislación sean la únicas que se pueden otorgar.

## 2.6 PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL QUE CONTEMPLA LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

- ✓ Ropa y otros similares.
- ✓ Fondo de ahorro.
- ✓ Aportaciones adicionales por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- ✓ Aportaciones al instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- ✓ Participaciones en las utilidades de las empresas.
- ✓ La alimentación.
- ✓ La casa habitación.
- ✓ Las despensas
- ✓ Los premios por asistencia.

- ✓ Los premios por puntualidad.
- ✓ Plan de pensiones.
- ✓ Tiempo extraordinario.

## 2.7 PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL NO CONTEMPLADAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

Por otra parte las prestaciones de previsión social no contempladas en la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

- ✓ Ayuda para anteojos
- ✓ Seguros de vida
- ✓ Ayuda para transporte
- ✓ Seguro de automóvil
- ✓ Ayuda para renta
- ✓ Celulares
- ✓ Ayuda para matrimonio
- ✓ Seguro de automóvil
- ✓ Ayuda para ropa
- ✓ Equipos y programas de computo
- ✓ Suscripciones a revistas
- ✓ Material didáctico
- ✓ Automóviles
- ✓ Cena de navidad y fin de año

- ✓ Entrega de obsequios en especie (pavos, arcones, regalos)
- ✓ Rifas a trabajadores
- ✓ Vales de despensa adicionales
- ✓ Eventos religiosos
- ✓ Entrega del fondo de ahorro

En los conceptos mencionados con anterioridad podemos darnos cuenta de que no a todos los trabajadores les podemos otorgar las prestaciones señaladas con anterioridad, esto es, dependiendo del puesto que ocupe el trabajador, por ejemplo, si tenemos un trabajador en la parte administrativa de la empresa, le podemos ayudar a adquirir un celular o bien suscribirlo a una revista o tal vez otorgarle un automóvil para las actividades propias de su trabajo; por otro lado, en el caso de un obrero sus necesidades son diferentes, por lo que le interesará más una ayuda para renta que una suscripción a una revista.

Estas razones son la base para que la Ley Federal de el trabajo no contemple las prestaciones de previsión social antes mencionadas, luego entonces no se cumpliría la condición para otorgar dichas prestaciones, la cual hace mención de que éstas se deben otorgar de manera general a todos los trabajadores de la empresa.

Hemos estudiado el concepto, origen, evolución y los diferentes conceptos que se consideran previsión social; en el siguiente capítulo razonaremos el punto de vista fiscal de dicho concepto, para de esta forma poder diseñar el plan de previsión social sin que lleve consigo consecuencias fiscales.



### **CAPITULO III**

#### **LA PREVISIÓN SOCIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA FISCAL**

La mayor controversia al otorgar a los trabajadores prestaciones de previsión social es a la confusión que se nos presenta al verlas desde el punto de vista fiscal, ya que específicamente la Ley del impuesto sobre la renta, maneja un concepto de previsión social, el cual puede abarcar varias percepciones, ya que no especifica el tipo de contingencias que se deben cubrir con las prestaciones de previsión social; de igual manera no hace mención acerca de los tipos de beneficios que se deben esperar a favor lo los trabajadores y a su vez dentro de la superación de los trabajadores se encuentran englobadas la física, social, económica y cultural, siendo esta la que les permita un mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores así como la de su familia; luego entonces esto se puede interpretar como si todo lo que beneficia a los trabajadores y a sus dependientes es previsión social.

#### **3.1 FUNDAMENTO EN LISR**

Artículo 8. “Para los efectos de esta Ley, se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por patrones a favor de los trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.”(CAMACHO 2007:10)

Cabe señalar que en el artículo anterior se pueden incluir varios conceptos relativos a lo que puede entrar como concepto de previsión social, pero en la misma legislación está contemplado el artículo 109, el cual maneja los requisitos para que sean deducibles dichos conceptos.

#### **3.2 LA PREVISIÓN SOCIAL COMO PARTIDA DEDUCIBLE**

##### *3.2.1 Requisitos para la deducibilidad.*

1.-Que se otorgue de manera general a todos los trabajadores.(Ibid: 48)

2.-Que el objetivo de la previsión social sea satisfacer las contingencias o necesidades, tendientes a su superación física, social, económica, social o cultural presentes o futuras del trabajador y sus familiares

3.- Que tengan por objeto mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de su familia.

4.- Sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto efectuadas por cada trabajador sindicalizado.

Como se puede observar, el principal requisito para otorgar prestaciones de previsión social, es que se otorguen de manera general a todos los trabajadores de la empresa, siempre y cuando se respeten los estatutos de trabajadores de sindicalizados y no sindicalizados.

### 3.3 PREVISIÓN SOCIAL EXENTA

**Art.109 LISR** No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

VI.-Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.(ibid:163)

(penúltimo párrafo) la excension aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de la cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considera como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto de hasta un salario

mínimo general de área geográfica del contribuyente elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.(Ibid: 172)

El artículo 31 frac XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta es inconstitucional al limitar la deducción de los gastos de previsión social, ya que delimita dicha deducción, implicando a que las condiciones relativas sean generales, entendiéndose que se cumple tal requisito, entre otros casos cuando dichas erogaciones, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto efectuadas por cada trabajador sindicalizado.

Luego entonces cuando el patrón no tenga trabajadores sindicalizados, las prestaciones de seguridad social no podrán exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador, elevado al año.

Esto es así en virtud de que las finalidades perseguidas por la medida no resultan razonables, motivo por el cual no se justifica la afectación al derecho o a su deducción como gastos necesarios e indispensables, ya que analizando el proceso legislativo que dio origen a dicho precepto legal:

1. Promover la igualdad entre los trabajadores, haciendo hincapié en quienes perciben menores ingresos.
2. El combate a las prácticas abusivas que pudieran dar lugar a fenómenos de omisión fiscal que favorezcan más a los trabajadores con mayores ingresos.
3. El fomento al sindicalismo.

Por lo tanto se concluye que las finalidades mencionadas no superen la prueba de constitucionalidad, y en todo caso que resultara aceptable, no es racional en la medida en que buscando favorecer un mayor aprovechamiento de las

prestaciones de seguridad social por parte de los trabajadores de menores ingresos, establece la limitante a favor de un grupo que no coincide como son los trabajadores sindicalizados.

Finalmente en lo que concierne al fomento al sindicalismo, se concluye que aunque la finalidad resulta constitucionalmente aceptable y que la fracción XII del Art. 31 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta efectivamente se encamina a dicho propósito, no evade la tercera etapa del estudio utilizado, pues la medida legislativa no es proporcional a los fines perseguidos, ya que si bien fomenta la promoción de la organización sindical, ello se pretende a través de un sistema de desincentivos para la opción contraria, esquivando los derechos del patrón y del trabajador.

Luego entonces la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en su artículo 109, quinto párrafo vigente para el ejercicio 2007 señala lo siguiente

Supuesto 1.-Salario + Previsión Social < 7 SMG –Estará exenta-

Supuesto 2.-Salario + Previsión Social > 7 SMG –Estará limitada

Supuesto 3.-La que sumada a los ingresos dé como resultado un importe de 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año,

O bien

Un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

1.- Trabajadores cuyo salario base más la previsión social, no rebasan 7 SMG. En este caso la previsión social será exenta.

2.- trabajadores cuyo salario base por si mismo no rebasa el equivalente a 7 SMG, pero que sumándole la previsión social excede de ese importe. En este supuesto se aplica la mecánica del Art. 80 del RIRS, el cual señala que la exención será la cantidad que resulte mayor entre las siguientes:

- a) La que sumada a los demás ingresos por salarios, dé como resultado un importe equivalente a 7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente, y
- b) El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente anualizado.

3.- Trabajadores cuyo salario base rebasa por si mismo los 7 SMG. En este último caso la exención por concepto de previsión social será hasta por el equivalente a un salario mínimo anualizado.

### 3.4 INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN PARA EFECTOS DEL IMSS

Artículo 27 LSS: Para los efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I.- los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II.- El ahorro cuando se integre por un depósito de la 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.

Acuerdo 494/93: *Fondo de Ahorro*. Este acuerdo se da a conocer en 1993 y a pesar de que hace referencia a la determinación del Salario Base de Cotización conforme al Artículo vigente en dicho año, es aceptada para que se aplique en referencia al Artículo 27, fracción II que establece que no integra al salario base de cotización, el ahorro, siempre que la aportación sea igual del patrón y trabajador y no se retire más de dos veces al año. Con el acuerdo de consejo se establece la posibilidad de que:

- a). Si el fondo se constituye con aportaciones del patrón iguales o inferiores a la aportada por el trabajador, no integra salario.
- b). Si la aportación patronal es superior a la aportada por el trabajador, se integra al salario incrementando únicamente la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

Aportación del trabajador	Aportación del patrón	¿Integra SBC?
100	100	No, conforme a LSS
100	80	No, conforme a LSS Si, conforme a acuerdo 494/93
100	120	Si, conforme a LSS (integran los 120) No, conforme a acuerdo 494/93 (solo integran 20)

Cuadro No.2

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

IV.- Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponda cubrir al patrón, las aportaciones al instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

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

Acuerdo 77/94 Alimentación. En referencia a la fracción V del citado Artículo, se exceptúa del Salario Base de Cotización la habitación y alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose por esto, que se le cobre cuando menos el 20% del Salario Mínimo General diario del D.F., por cada una de ellas; con el acuerdo del Consejo Técnico, se entiende que el monto oneroso incluye hasta tres alimentos y habitación.

En cuanto a la vivienda se están contemplados los aspectos enumerados en el cuadro No. 3.

<b>Vivienda de 100 m<sup>2</sup> a 350 m<sup>2</sup> de buena calidad</b>	
Superficie total de construcción	262 m <sup>2</sup>
Coefficiente 2.14	2.14
Monto determinado	260.68
Salario mínimo vigente	57.46
Cuotas a enterar	26239.82

Cuadro No.3

VI.- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe de cada uno de estos conceptos no rebase el mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

Acuerdo 495/93: *Despensa*. Este acuerdo se da a conocer en julio de 1993, y a pesar de que hace referencia a la determinación del Salario Base de Cotización conforme al artículo vigente en dicho año, es aceptada que actualmente se aplique en referencia al Artículo 27, fracción VI, el cual establece que no integra al salario base de cotización la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del Salario Mínimo General diario vigente en el Distrito Federal, por lo que se entiende que si rebasa dicho límite, entonces todo el monto de despensa debe integrar. Sin embargo, con el mencionado acuerdo de Consejo Técnico, por el excedente si integrará el salario de cotización, pero no el total, en caso de ser mayor al límite citado. Se establece, además, que también se considera despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores.

Salario mínimo general Diario del D.F.	Monto de despensa que no se integra (40%)	Monto de despensa excedente que se integra (60%)
57.46	22.98	34.48

Cuadro No.4

Con la reforma a la LSS del 20 de diciembre de 2001, se toma del Acuerdo del Consejo Técnico el criterio de que sólo integra el excedente del límite señalado, y no el total como lo establecía la Ley hasta antes de la mencionada reforma.

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

Acuerdo 496/93. *Premios de Asistencia y puntualidad.* Este acuerdo se da a conocer en 1993, y a pesar de que hace referencia a la determinación del Salario Base de Cotización conforme al Artículo vigente en dicho año, es aceptada y actualmente se aplica en referencia al Artículo 27, fracción VII, que establece que no integra al salario base de cotización los premios de asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% del SBC. Sin embargo, con la reforma a la LSS, del 20 de diciembre de 2001, se toma del Acuerdo del Consejo Técnico, el criterio de que sólo integra el excedente del límite señalado, y no el total como lo establecía la Ley hasta antes de la mencionada reforma.

Acuerdo 77/94 Bonos o premios de puntualidad. Aclara que en virtud de que no se excluye como integrante del Salario Base de Cotización en la LSS, entonces al ser una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, se debe integrar al Salario Base de Cotización.



VIII.- Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir los fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de la contratación colectiva. Los planes de pensiones será solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de ahorro para el Retiro, y

IX.- El tiempo extraordinario dentro de lo márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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

Acuerdo 77/94 Tiempo extra y fondo de ahorro. Con relación a los acuerdos 494/93 y 497/93, se establece que sólo integrará al Salario Base de Cotización el excedente de los límites señalados y no el total como lo establecía la LSS. Con la reforma a la LSS, del 20 de diciembre de 2001, se toma del Acuerdo del Consejo Técnico, el criterio de que sólo integra el excedente del límite señalado, y no el total como lo establecía la Ley hasta antes de la mencionada reforma.

En los preceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Como se puede observar son variados los conceptos de prestaciones a los trabajadores, los cuales no integran para su salario, de esta forma podemos tomar cada uno de estos conceptos para otorgar previsión social a los trabajadores, ello sin elevar las cuotas de seguridad social.

Por otro lado y en cuanto a excención de la previsión social, podemos ver que en la legislación fiscal se presenta un amplio monto para que esta no sea gravable para el trabajador, y de igual forma tampoco lo sea para el patrón, con el único requisito de que se otorgue de manera general a los trabajadores de la empresa y que tenga por objeto el incremento del nivel de vida de el trabajador y de su familia.

## **CAPÍTULO IV**

### **“PROPUESTA DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL PARA ‘LA MUEBLERÍA X, S.A.’”**

En este capitulo se dan a conocer los aspectos generales de la organización en la cual se da la problemática, en base a ello se analiza el razonamiento de el porque se da la falta de conocimiento de los beneficios que se tienen al conceder prestaciones de previsión social a los trabajadores en lugar de incrementar su salario

#### **4.1 ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE “LA MUEBLERÍA X, S.A. DE C.V.”**

La empresa objeto de este estudio, se fundó hace cincuenta y un años por el abuelo de los actuales dueños de la misma; cuentan los socios que el motivo por el cual se creo fue por la gran necesidad que predominaba en esa época en la ciudad de Uruapan para la adquisición de muebles de calidad, a un precio razonable.

Dicha institución empieza sus operaciones de compraventa de muebles nuevos con tan solo un pequeño local en donde se exhibían relativamente pocos objetos, y siendo atendido solo por su dueño, quien hacía las labores de vendedor y administrador del negocio.

Posteriormente y debido a la demanda que se logra se tiene la necesidad de la contratación de nuevo personal, por lo cual su dueño busca la inyección de capital a su negocio, invitando para ello a su hermano.

Fue hasta la época de 1980 cuando la mueblería en cuestión se ve en la necesidad de consolidarse como una sociedad anónima, debido a la intromisión de nuevos socios, ya que la existencia de nuevas compañías ponía en peligro la integridad de la empresa.

Ahora dicha empresa se enfrenta a una problemática más dentro de su vida productiva; el crecimiento intelectual de sus empleados, porque como ya hemos

estudiado en capítulos anteriores, para que una empresa pueda tener mejores rendimientos económicos en sus ventas, así como mantener la eficiencia de su personal, debe conocer las necesidades de este para tratar de satisfacerlas.

Y es precisamente por medio de la previsión social que nos podemos anticipar a satisfacer las insuficiencias que padecen los trabajadores de nuestra compañía.

Gracias al constante mercado que ha tenido la mueblería en cuestión, es que se ha logrado el crecimiento de esta compañía,

La pequeña empresa dedicada a la venta de muebles surge bajo la necesidad de satisfacer una demanda del público, demanda que no satisfacen las grandes mueblerías, ya que para poder adquirir un mueble en alguna de estas tiendas es necesario cumplir una serie de requisitos que en la mayoría de las ocasiones son tediosos y muy frecuentemente son negados a las personas que pretenden hacer una compra en cualquiera de estas empresas.

Por otro lado no es sino hasta que se unieron varias empresas pequeñas que se consolida lo que hoy conocemos como una empresa de mayores dimensiones tanto económica como culturalmente.

#### 4.2 CARACTERÍSTICAS DE LA MUEBLERÍA X, S.A.

Se caracteriza por que no realiza demasiados trámites burocráticos, es una empresa que básicamente se dedica a la compraventa de sus productos, que nunca o que raras veces asisten a cursos en aspectos legales, que se dedican a pagar sus impuestos, tal y como lo establecen las leyes fiscales, y no se preocupa por investigar más allá de lo establecido en ellas.

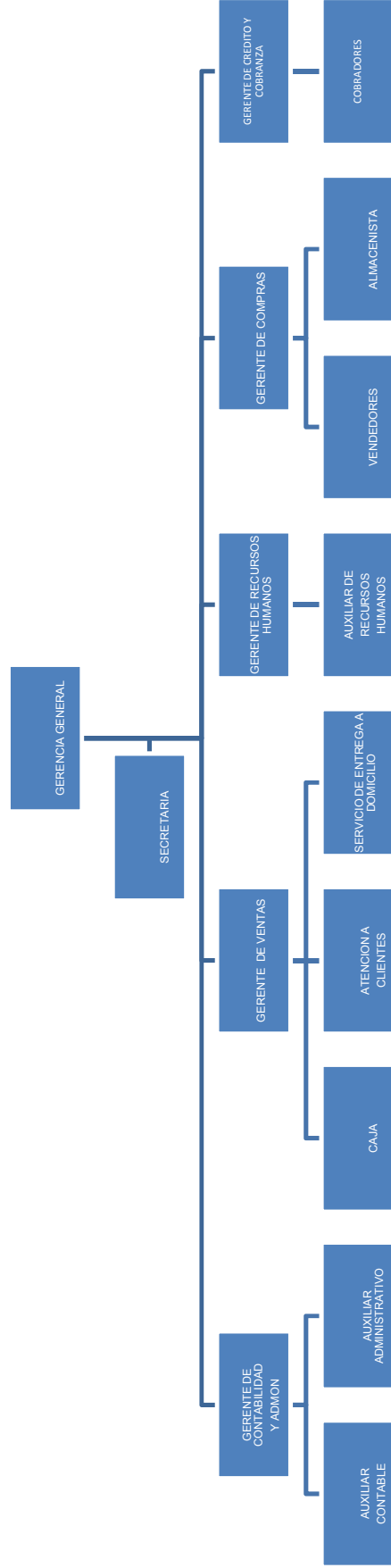
No se preocupa por si sus trabajadores se encuentran bien tanto económica como emocionalmente, cree que si un trabajador se siente conforme con su trabajo es porque requiere un aumento de sueldo; otorgan a sus trabajadores tan solo las prestaciones contempladas en la legislación laboral.

De igual manera desconocen los beneficios que a los patrones se les da por otorgar buenos planes de previsión social.

#### 4.3 ESTRUCTURA DE “LA MUEBLERÍA X S.A.”

En este tema se muestra la composición organizacional de La mueblería X, S.A., la cual sirve como base al caso practico, para ello observemos los cuadros No 5 y 6 respectivamente.

**ORGANIGRAMA DE  
"LA MUEBLERÍA X S.A."**



Cuadro No.5

**PLANTA DE PERSONAL  
"LA MUEBLERÍA X S.A."**

<b>NOMBRE DEL PUESTO</b>	<b>NÚMERO DE PERSONAS</b>	<b>SUELDO QUINCENAL</b>
Gerente General	1	\$1465.50
Contador	1	\$1431.30
Auxiliar Contable	2	\$927.90
Auxiliar Administrativo	1	\$927.90
Secretaria	1	\$819.00
Vendedores	3	\$868.80
Jefe de RH	1	\$1431.30
Jefe de vendedores	1	\$1431.30
Jefe de compras	1	\$1431.30
Almacenista	2	\$927.90
Cajera	2	\$927.90
Auxiliar de RH	1	\$927.90
Chofer	2	\$927.90

Cuadro No.6

#### 4.4 DISEÑO DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL ACORDE A LA MUEBLERÍA X, S.A.

La investigación realizada se basa en una comparación de el pago de las cuotas de IMSS INFONAVIT, así como de Impuesto Sobre la Renta y de Impuesto Empresarial a Tasa Única que deben enterar los patronos y los trabajadores de una pequeña empresa mueblera de Uruapan, contemplando que ella no tiene un plan de previsión social; confrontado ello cuando se le implanta uno.

Como se puede observar en el cuadro No. 6 existen empleados cuyo salario es similar, por lo cual para simplificar la aplicación de las pruebas necesarias para demostrar la hipótesis planteada en la introducción de este estudio, globalizaremos dichos datos de la manera siguiente:

TIPO DE TRABAJADOR	CUOTA DIARIA
1	\$ 97.7
2	95.42
3	61.86
4	57.92
5	50.64

Cuadro No.7

### SUELDO INCLUYENDO PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

CONCEPTO	1	2	3	4	5
SUELDO QUINCENAL	\$1,465.50	\$1,431.30	\$927.90	\$868.80	\$759.60
PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
DESPENSA	293.00	286.00	185.00	173.00	151.00
FONDO DE AHORRO	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
BECAS EDUCACIONALES	293.00	293.00	293.00	293.00	293.00
AYUDA PARA TRANSPORTE	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00
SUELDO MÁS PRESTACIONES	\$2,276.50	\$2,235.30	\$1,630.90	\$1,559.80	\$1,428.60
PORCENTAJE DE AUMENTO	55.34%	56.17%	75.76%	79.53%	88.07%

Cuadro No.8

### INCREMENTO DEL SALARIO DIARIO EN EL MISMO PORCENTAJE DE LA PREVISION SOCIAL

CONCEPTO	1	2	3	4	5
CUOTA DIARIA	\$97.70	\$95.42	\$61.86	\$57.92	\$50.64
PORCENTAJE DE AUMENTO	55.34%	56.17%	75.76%	79.53%	88.07%
CUOTA DIARIA INCREMENTADA	151.77	149.02	108.73	103.98	95.24

Cuadro No.9



### CALCULO DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN SIN INCLUIR PRESTACIONES

CONCEPTO	1	2	3	4	5
CUOTA DIARIA	\$97.70	\$95.42	\$61.86	\$57.92	\$50.64
AGUINALDO 15XS.D./365	4.02	3.92	2.54	2.38	2.08
PRIMA VACACIONAL 6XS.D.X25%/365	1.61	1.57	1.02	0.95	0.83
PRIMA DOMINICAL 4XS.D.X25%/30.4	3.21	3.14	2.03	1.91	1.67
SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$106.53	\$104.05	\$67.45	\$63.16	\$55.22

Cuadro No.10

### CALCULO DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN INCLUIDAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

CONCEPTO	1	2	3	4	5
CUOTA DIARIA	\$97.70	\$95.42	\$61.86	\$57.92	\$50.64
AGUINALDO 15XS.D./365	4.02	3.92	2.54	2.38	2.08
PRIMA VACACIONAL 6XS.D.X25%/30.4	1.61	1.57	1.02	0.95	0.83
PRIMA DOMINICAL 4XS.D.X25%/30.4	3.21	3.14	2.03	1.91	1.67
DESPENSA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PREMIO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BECA EDUCACIONAL	19.53	19.53	19.53	19.53	19.53
FONDO DE AHORRO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
AYUDA PARA TRANSPORTE	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00
SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$134.07	\$131.58	\$94.99	\$90.69	\$82.75

Cuadro No.11

**CALCULO DEL SALARIO BASE DE COTIZACION PARA IMSS BASANDOSE EN UN AUMENTO EN LA CUOTA DIARIA**

<b>CONCEPTO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
CUOTA DIARIA	\$151.77	\$149.02	\$108.73	\$103.98	\$95.24
AGUINALDO 15XS.D./365	6.24	6.12	4.47	4.27	3.91
PRIMA VACACIONAL 6XS.D.X25%/30.4	2.49	2.45	1.79	1.71	1.57
PRIMA DOMINICAL 4XS.D.X25%/30.4	4.99	4.90	3.58	3.42	3.13
<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>\$165.49</b>	<b>\$162.49</b>	<b>\$118.56</b>	<b>\$113.39</b>	<b>\$103.85</b>

Cuadro No.12

**CALCULO DEL SALARIO BASE DE COTIZACION PARA INFONAVIT SIN INCLUIR PREVISION SOCIAL**

<b>CONCEPTO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
CUOTA DIARIA	\$97.70	\$95.42	\$61.86	\$57.92	\$50.64
AGUINALDO 15XS.D./365	4.02	3.92	2.54	2.38	2.08
PRIMA VACACIONAL 6XS.D.X25%/30.4	1.61	1.57	1.02	0.95	0.83
PRIMA DOMINICAL 4XS.D.X25%/30.4	3.21	3.14	2.03	1.91	1.67
<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>\$106.53</b>	<b>\$104.05</b>	<b>\$67.45</b>	<b>\$63.16</b>	<b>\$55.22</b>

Cuadro No.13

## CALCULO DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN PARA INFONAVIT INCLUYENDO PREVISION SOCIAL

CONCEPTO	1	2	3	4	5
CUOTA DIARIA	\$97.70	\$95.42	\$61.86	\$57.92	\$50.64
AGUINALDO 15XS.D./365	4.02	3.92	2.54	2.38	2.08
PRIMA VACACIONAL 6XS.D.X25%/30.4	1.61	1.57	1.02	0.95	0.83
PRIMA DOMINICAL 4XS.D.X25%/30.4	3.21	3.14	2.03	1.91	1.67
DESPENSA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PREMIO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BECA EDUCACIONAL	19.53	19.07	12.33	11.53	10.07
FONDO DE AHORRO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
AYUDA PARA TRANSPORTE	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00
SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$134.07	\$131.12	\$87.79	\$82.69	\$73.29

Cuadro No.14

**CALCULO DEL SALARIO BASE DE COTIZACION PARA INFONAVIT CONSIDERANDO UN INCREMENTO EN LA CUOTA DIARIA**

CONCEPTO	1	2	3	4	5
CUOTA DIARIA	\$165.49	\$162.49	\$118.56	\$113.39	\$103.85
AGUINALDO 15XS.D./365	6.80	6.68	4.87	4.66	4.27
PRIMA VACACIONAL 6XS.D.X25%/30.4	2.72	2.67	1.95	1.86	1.71
PRIMA DOMINICAL 4XS.D.X25%/30.4	5.44	5.35	3.90	3.73	3.42
SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$180.46	\$177.19	\$129.28	\$123.64	\$113.24

Cuadro No.15

**LIQUIDACION QUINCENAL ANTES DE LA PREVISION SOCIAL**

TIPO DE TRAB	S.B.C.	QUINCENAL	E Y M		INVALIDEZ Y VIDA		GUARDERÍA	RIES DE TRAB	CESANTÍA Y VEJEZ		RETIRO	IMSS	IMSS
			PATRON	TRAB	PATRON	TRAB	PATRON	PATRON	PATRON	TRAB	PATRON	PATRON	TRAB
1	106.53	\$ 1,598.02	\$11.19	\$4.00	\$27.97	\$9.99	\$15.98	\$41.52	\$ 50.34	\$19.98	\$ 31.96	\$ 178.95	\$33.96
2	104.05	\$1,560.73	\$10.93	\$3.90	\$27.31	\$9.75	\$15.61	\$40.55	\$49.16	\$19.51	\$ 31.21	\$174.78	\$ 33.17
3	67.45	\$1,011.81	\$7.08	\$2.53	\$17.71	\$6.32	\$10.12	\$26.29	\$ 31.87	\$12.65	\$ 20.24	\$113.31	\$ 21.50
4	63.16	\$947.36	\$6.63	\$2.37	\$16.58	\$5.92	\$9.47	\$24.62	\$ 29.84	\$11.84	\$ 18.95	\$106.09	\$ 20.13
5	55.22	\$828.29	\$5.80	\$2.07	\$ 14.50	\$5.18	\$8.28	\$21.52	\$26.09	\$10.35	\$16.57	\$92.76	\$ 17.60

Cuadro No.16

### LIQUIDACION QUINCENAL INCLUYENDO PREVISION SOCIAL

TIPO DE TRAB	S.B.C.	QUINCENAL	E Y M		INVALIDEZ Y VIDA		GUARDERÍA	RIES DE T	CESANTÍA Y VEJEZ		RETIRO	IMSS	IMSS
			PATRON	TRAB	PATRON	TRAB	PATRON	PATRON	PATRON	TRAB	PATRON	PATRON	TRAB
1	\$134.07	\$2,011.02	\$14.08	\$5.03	\$35.19	\$12.57	\$20.11	\$52.25	\$63.35	\$25.14	\$40.22	\$225.20	\$42.73
2	\$131.58	\$1,973.73	\$13.82	\$4.93	\$34.54	\$12.34	\$19.74	\$51.29	\$62.17	\$24.67	\$39.47	\$221.03	\$41.94
3	\$94.99	\$1,424.81	\$9.97	\$3.56	\$24.93	\$8.91	\$14.25	\$37.02	\$44.88	\$17.81	\$28.50	\$159.56	\$30.28
4	\$90.69	\$1,360.36	\$9.52	\$3.40	\$23.81	\$8.50	\$13.60	\$35.35	\$42.85	\$17.00	\$27.21	\$152.34	\$28.91
5	\$82.75	\$1,241.29	\$8.69	\$3.10	\$21.72	\$7.76	\$12.41	\$32.25	\$39.10	\$15.52	\$24.83	\$139.00	\$26.38

Cuadro No.17

### LIQUIDACION QUINCENAL INCLUYENDO INCREMENTO EN CUOTA DIARIA

TIPO DE TRAB	S.B.C.	QUINCENAL	E Y M		INVALIDEZ Y VIDA		GUARDERÍA	RIES DE T	CESANTÍA Y VEJEZ		RETIRO	IMSS	IMSS
			PATRON	TRAB	PATRON	TRAB	PATRON	PATRON	PATRON	TRAB	PATRON	PATRON	TRAB
1	\$165.49	\$2,482.37	\$17.38	\$6.21	\$43.44	\$15.51	\$24.82	\$64.50	\$78.19	\$31.03	\$49.65	\$277.99	\$52.75
2	162.49	\$2,437.39	\$17.06	\$6.09	\$42.65	\$15.23	\$24.37	\$63.33	\$76.78	\$30.47	\$48.75	\$272.95	\$51.79
3	118.56	\$1,778.36	\$12.45	\$4.45	\$31.12	\$11.11	\$17.78	\$46.21	\$56.02	\$22.23	\$35.57	\$199.15	\$37.79
4	113.39	\$1,700.80	\$11.91	\$4.25	\$29.76	\$10.63	\$17.01	\$44.19	\$53.58	\$21.26	\$34.02	\$190.46	\$36.14
5	103.85	\$1,557.76	\$10.90	\$3.89	\$27.26	\$9.74	\$15.58	\$40.48	\$49.07	\$19.47	\$31.16	\$174.44	\$33.10

Cuadro No.18

### CALCULO DEL SAR E INFONAVIT ANTES DE PREVISION SOCIAL

TIPO DE TRABAJADOR	S.B.C.	QUINCENAL	SAR	INFONAVIT	TOTAL
1	\$106.53	\$1,598.02	\$31.96	\$79.90	\$1,709.89
2	\$104.05	\$1,560.73	\$31.21	\$78.04	\$1,669.98
3	\$67.45	\$1,011.81	\$20.24	\$50.59	\$1,082.64
4	\$63.16	\$947.36	\$18.95	\$47.37	\$1,013.68
5	\$55.22	\$828.29	\$16.57	\$41.41	\$886.27

Cuadro No.19

### CALCULO DEL SAR INFONAVIT INCLUYENDO LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

TIPO DE TRABAJADOR	S.B.C.	QUINCENAL	SAR	INFONAVIT	TOTAL
1	\$134.07	\$2,011.02	\$40.22	\$100.55	\$2,151.80
2	131.58	1,973.73	39.47	98.69	2,111.89
3	94.99	1,424.81	28.50	71.24	1,524.55
4	90.69	1,360.36	27.21	68.02	1,455.59
5	82.75	1,241.29	24.83	62.06	1,328.18

Cuadro No.20

### CALCULO DEL SAR INFONAVIT INCLUYENDO UN INCREMENTO EN LA CUOTA DIARIA

TIPO DE TRABAJADOR		S.B.C.	QUINCENAL	SAR	INFONAVIT	TOTAL
	1	\$165.49	\$ 2,482.37	\$49.65	\$124.12	\$2,656.14
	2	162.49	2,437.39	48.75	121.87	2,608.01
	3	118.56	1,778.36	35.57	88.92	1,902.84
	4	113.39	1,700.80	34.02	85.04	1,819.86
	5	103.85	1,557.76	31.16	77.89	1,666.81

Cuadro No.21

### SALARIO BASE PARA IMPUESTO SOBRE LA RENTA ANTES DE PREVISION SOCIAL

CONCEPTO	1		2		3		4		5	
	GRAVADO	EXCENTO	GRAVADO	EXCENTO	GRAVADO	EXCENTO	GRAVADO	EXCENTO	GRAVADO	EXCENTO
S QUINC	\$1,465.50		\$1,431.30		\$927.90		\$868.80		\$759.60	
P. DOM		\$48.85		\$47.71		\$30.93		\$28.96		\$25.32
BASE	\$1,465.50		\$1,431.30		\$927.90		\$868.80		\$759.60	

Cuadro No.22

**SALARIO BASE PARA IMPUESTO SOBRE LA RENTA DESPUÉS DE INCLUIR PREVISION SOCIAL**

CONCEPTO	1		2		3		4		5	
	GRAVADO	EXCENTO	GRAVADO	EXCENTO	GRAVADO	EXCENTO	GRAVADO	EXCENTO	GRAVADO	EXCENTO
S QUINC	\$1,465.50		\$1,431.30		\$927.90		\$868.80		\$759.60	
P. DOM		\$48.85		\$47.71		\$30.93		\$28.96		\$25.32
DESPENSA		293.00		286.00		185.00		173.00		151.00
PREMIO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD		5.00		5.00		5.00		5.00		5.00
BECA EDUCACIONAL		293.00		293.00		293.00		293.00		293.00
FONDO DE AHORRO		100.00		100		100		100		100
AYUDA PARA TRANSPORTE		120		120		120		120		120
BASE	\$1,465.50		\$1,431.30		\$927.90		\$868.80		\$59.60	

Cuadro No.23

**SALARIO BASE PARA FINES DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA INCLUYENDO UN AUMENTO EN LA CUOTA DIARIA**

CONCEPTO	1		2		3		4		5	
	GRAVADO	EXCENTO	GRAVADO	EXCENTO	GRAVADO	EXCENTO	GRAVADO	EXCENTO	GRAVADO	EXCENTO
S QUINC	\$2,276.51		\$2,235.26		\$1,630.88		\$1,559.76		\$1,428.58	
P. DOM		75.88		74.51		54.36		51.99		47.62
BASE	\$2,276.51		\$2,235.26		\$1,630.88		\$1,559.76		\$1,428.58	

Cuadro No.24



## DETERMINACION DE I.S.R. A RETENER O SUBSIDIO AL EMPLEO A PAGAR ANTES Y DESPUES DE PREVISION SOCIAL

	1	2	3	4	5
SALARIO BASE	\$1,465.50	\$1,431.30	\$927.90	\$ 868.80	\$ 759.60
LIMITE INFERIOR	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08
EXCEDENTE	\$969.42	\$935.22	\$431.82	\$372.72	\$ 263.52
% SOBRE EXCEDENTE	6.4	6.4	6.4	6.4	6.4
IMPUESTO MARGINAL	\$62.04	\$ 59.85	\$27.64	\$23.85	\$6.87
CUOTA FIJA	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52
ISR ART 113	\$71.56	\$69.37	\$37.16	\$33.37	\$26.39
SUBSIDIO ACREDITABLE 114	\$407.02	\$407.02	\$407.02	\$407.02	\$407.02
ISR ART 114	\$335.46	\$337.65	\$369.86	-\$373.65	-\$380.63
SUBSIDIO AL EMPLEO	397.5	\$337.65	\$369.86	-\$373.65	-\$380.63
ISR A RETENER	0	0	0	0	0
SUBSIDIO AL EMPLEO	\$397.50	\$337.65	\$369.86	-\$373.65	-\$380.63

Cuadro No.25

**DETERMINACION DE I.S.R. A RETENER O SUBSIDIO AL EMPLEO CONSIDERANDO UN INCREMENTO EN LA CUOTA DIARIA**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
SALARIO BASE	\$ 2,276.51	\$ 2,235.26	\$ 1,630.88	\$ 1,559.76	\$ 1,428.58
LIMITE INFERIOR	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08
EXCEDENTE	\$ 1,780.43	\$ 1,739.18	\$ 1,134.80	\$ 1,063.68	\$ 932.50
% SOBRE EXCEDENTE	6.4	6.4	6.4	6.4	6.4
IMPUESTO MARGINAL	\$ 113.95	\$ 111.31	\$ 72.63	\$ 68.08	\$ 59.68
CUOTA FIJA	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52
ISR ART 113	\$ 123.47	\$ 120.83	\$ 82.15	\$ 77.60	\$ 69.20
SUBSIDIO ACREDITABLE 114	\$ 406.83	\$ 406.83	\$ 407.02	\$ 407.02	\$ 407.02
ISR ART 114	-\$ 283.36	-\$ 286.00	-\$ 324.87	-\$ 329.42	-\$ 337.82
SUBSIDIO AL EMPLEO	283.36	286	324.87	329.42	337.82
ISR A RETENER	0	0	0	0	0
SUBSIDIO AL EMPLEO	\$ 283.36	\$ 286.00	\$ 324.87	\$ 329.42	\$ 337.82

Cuadro No.26

**COSTO PARA EL TRABAJADOR SIN INCLUIR PREVISION SOCIAL NI INCREMENTO DE SUELDO**

	1	2	3	4	5
I.M.S.S	\$ 33.96	\$ 33.17	\$ 21.50	\$ 20.13	\$ 17.60
I.S.R.	-397.5	337.64592	369.86352	373.64592	380.63472
TOTAL	-\$ 363.54	\$ 370.81	\$ 391.36	\$ 393.78	\$ 398.24

Cuadro No.27

**COSTO PARA EL TRABAJADOR INCLUYENDO PREVISION SOCIAL**

	1	2	3	4	5
I.M.S.S	\$ 42.73	\$ 41.94	\$ 30.28	\$ 28.91	\$ 26.38
I.S.R.	-397.5	337.64	369.86	373.64	380.63
TOTAL	-\$ 354.77	\$ 379.59	\$ 400.14	\$ 402.55	\$ 407.01

Cuadro No.28

**COSTO PARA EL TRABAJADOR INCLUYENDO AUMENTO EN LA CUOTA DIARIA**

	1	2	3	4	5
I.M.S.S	\$ 52.75	\$ 51.79	\$ 37.79	\$ 36.14	\$ 33.10
I.S.R.	-\$283.36	-\$286.00	-\$324.87	-\$329.42	-\$337.82
TOTAL	-\$230.61	-\$234.21	-\$287.08	-\$293.28	-\$304.72

Cuadro No.29

### **COSTO PARA EL PATRON ANTES DE PREVISION SOCIAL O AUMENTO DE SUELDO**

	1	2	3	4	5
I.M.S.S	\$178.95	\$174.78	\$113.31	\$106.09	\$92.76
INFONAVIT	79.90	78.04	50.59	47.37	41.41
S.A.R.	31.96	31.21	20.24	18.95	16.57
TOTAL	290.81	284.03	184.13	172.41	150.74

Cuadro No.30

### **COSTO PARA EL PATRON CONSIDERANDO PREVISION SOCIAL**

	1	2	3	4	5
I.M.S.S	\$225.20	\$221.03	\$159.56	\$152.34	\$139.00
INFONAVIT	100.55	98.69	71.24	68.02	62.06
S.A.R.	40.22	39.47	28.50	27.21	24.83
TOTAL	\$365.97	\$359.19	\$259.29	\$247.56	\$225.89

Cuadro No.31

**COSTO PARA EL PATRON CONSIDERANDO INCREMENTO EN LA CUOTA DIARIA**

	1	2	3	4	5
I.M.S.S	\$277.99	\$272.95	\$199.15	\$190.46	\$174.44
INFONAVIT	124.12	121.87	88.92	85.04	77.89
S.A.R.	49.65	48.75	35.57	34.02	31.16
TOTAL	\$451.75	\$443.57	\$323.63	\$309.52	\$283.49

Cuadro No.32

**COMPARACION (TRABAJADOR)**

	1	2	3	4	5
	-\$				
CON PREVISION SOCIAL	363.54	\$ 370.81	\$ 391.36	\$ 393.78	\$ 398.24
	-\$	-\$	-\$	-\$	-\$
CON AUMENTO DE SUELDO	230.61	234.21	287.08	293.28	304.72
	-\$				
DIFERENCIA	132.93	\$ 136.60	\$ 104.28	\$ 100.5	\$ 93.52
	-\$				
AHORRO ANUAL APROX	3,234.63	\$3323.92	\$2537.48	\$2445.50	\$2275.65

Cuadro No.33

**COMPARACION (PATRON)**

	1	2	3	4	5
CON PREVISION SOCIAL	\$290.81	\$284.03	\$184.13	\$172.41	\$150.74
CON AUMENTO DE SUELDO	\$451.75	\$443.57	\$323.63	\$309.52	\$283.49
DIFERENCIA	-\$160.94	-\$159.54	-\$139.50	-\$137.11	-\$132.75
AHORRO ANUAL APROX					

Cuadro No.34

#### 4.5 MANTENIMIENTO DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

#### PERSPECTIVA DE LOS INGRESOS DEL TRABAJADOR, DESDE EL PUNTO DE VISTA FISCAL PARA 2010

CONCEPTO	1	2	3	4	5
SALARIO GRAVABLE	\$1,465.50	\$1,431.30	\$927.90	\$868.80	\$759.60
PRESTACIONES EXCENTAS	\$859.85	\$851.71	\$733.93	\$719.96	\$694.32
INGRESO TOTAL	\$2,325.35	\$2,283.01	\$1,661.83	\$1,588.76	\$1,453.92
BENEFICIO DE ISR	30%	30%	30%	30%	30%
BENEFICIO DE PTU	10%	10%	10%	10%	10%
RESULTADO	\$1395.21	1369.81	996.45	953.33	872.06
COSTO DE IETU	\$150.47	\$149.05	\$128.44	\$125.99	\$121.51
FLUJO NETO	\$1,1545.68	\$1518.86	\$1124.89	\$1079.32	\$993.57

Cuadro No.35

COMPARACIÓN DE ISR E IETU APLICABLE A SALARIOS MÁS PREVISIÓN SOCIAL

	I S R			I E T U					FLUJO		
	INGRESOS	DEDUC.	BASE ISR	INGRESOS	DEDUC.	BASE IETU	TASA	IETU	SAE	IETU	NETO
1	\$2,325.35	\$2,325.35	\$ -	\$2,325.35	0	\$2,325.35	0.1750	\$406.94	397.50	\$9.44	\$2315.91
2	\$2,283.01	\$2,283.01	\$ -	\$2,283.01	0	\$2,283.01	0.1750	\$399.53	337.65	\$61.88	\$2221.13
3	\$1,661.83	\$1,661.83	\$ -	\$1,661.83	0	\$1,661.83	0.1750	\$290.82	369.86	\$-79.04	\$1,740.87
4	\$1,588.76	\$1,588.76	\$ -	\$1,588.76	0	\$1,588.76	0.1750	\$278.03	373.65	\$-95.62	\$1,684.38
5	\$1,453.92	\$1,453.92	\$ -	\$1,453.92	0	\$1,453.92	0.1750	\$254.44	380.63	\$-126.19	\$1,580.11

Cuadro No.36



Tomando en consideración que a partir de Octubre de 2007, se aprobaron nuevas legislaciones fiscales, y teniendo en cuenta que una de ellas denominada “Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única(LIETU)”, tendrá una considerable repercusión para la previsión social a partir del ejercicio 2008 y observando principalmente en el cuadro 35 de este tema podemos fundamentar la opinión de que para los ejercicios posteriores a 2007, existe una mínima diferencia entre si al trabajador de “La Mueblería X, S.A.” conviene que se le otorguen planes de previsión social o por el contrario se ve más beneficiado si dichas prestaciones se le integran a su salario y por consiguiente aumentar su aportación al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por otro lado y aunque como ya se dijo es mínima la diferencia entre pagar IETU o pagar IMSS, debemos recordar que al principio de el diseño del plan de previsión social agrupamos a los trabajadores de la planta para la optima realización del mismo, caso por el cual la “mínima” diferencia se tendría que multiplicar por el numero real de los trabajadores de la empresa en cuestión, por lo que se puede decir que es más conveniente integrar las prestaciones de previsión social al salario del trabajador, ello haciendo una proyección para el ejercicio 2008.

#### 4.6 PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Como se puede observar es bastante atractivo el ahorro que se tendría en caso de otorgar un plan de prestaciones de previsión social a la Mueblería X S.A., en lugar de que esta optara por realizar un incremento en la cuota diaria del trabajador, además de que ello se vería reflejado en el rendimiento laboral de sus empleados, con lo cual se estaría frente a un importante incremento en sus ventas y una notable satisfacción de sus clientes.

Por lo anterior se propone a la Mueblería X, S.A., implantar el siguiente:

#### 4.7 PLAN PROPUESTO

### **MUEBLERÍA X, S.A. PLAN DE PREVISION SOCIAL**

#### **ANTECEDENTES**

Tomando en consideración la importancia que para la Mueblería tiene el personal que labora en ella, así como la necesidad de mejorar y elevar su nivel de vida, y con ello consolidar las relaciones humanas entre el Mueblería y los trabajadores en sus categorías de, Técnico y administrativo y estimular la integración del núcleo familiar de cada trabajador, LA MUEBLERÍA X, S.A. ha decidido implantar este Plan de Prestaciones de Previsión Social.

El C.P. Ángel Aguilar Regalado, en su carácter de Gerente General de La Mueblería X, S.A. , manifiesta que es el representante legal de la empresa y que tiene capacidad jurídica para obligarlo, por lo que el presente documento se firma en la Ciudad de Uruapan Michoacán, el día primero de Noviembre del año 2007.

---

**C.P. ÁNGEL AGUILAR REGALADO  
GERENTE GENERAL**

## **Título I**

### **Constitución del plan**

**Cláusula Primera.** LA MUEBLERÍA X, S.A. constituye el Plan de Prestaciones de Previsión Social en los términos y bajo las condiciones que se señalan en este documento, así como el apoyo de las leyes que posteriormente se citan.

**Cláusula Segunda.** El presente Plan de Previsión Social se otorga y constituye al amparo y cumplimiento de las siguientes disposiciones legales:

A). Constitucionales

Artículo 123.

B). Ley Federal del Trabajo

Artículos 17, 80, 84, 89 y 143

C). Ley del Impuesto Sobre la Renta

Artículos 8 último párrafo, 31 fracción y 109 fracción y penúltimo párrafo.

D). Reglamento a la Ley del Impuesto sobre la Renta

Artículos 43, 43-A, 135-A y 137,

**Cláusula Tercera.** La vigencia de este Plan de Prestaciones de Previsión Social iniciará el 1º de Noviembre del 2007.

**Cláusula Cuarta.** Este Plan de Prestaciones de Previsión Social se dará a conocer a todos los trabajadores de LA MUEBLERÍA X, S.A. dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

## **Título II**

### **Terminología del plan**

**Cláusula Quinta.** Cuando en este Plan de Previsión Social se haga referencia a los siguientes conceptos, deberá entenderse lo que se define en este plan y, en caso de duda deberá de interpretarse de la manera más acorde con la naturaleza y finalidad del mismo.

Plan. El plan de Prestaciones de Previsión Social otorgado y constituido conforme a este documento, así como a los estatutos o instructivos que al efecto se consignen.

Prestaciones. Cada uno de los diferentes tipos de beneficios que puede obtener el trabajador, en los términos y condiciones que se establecen en este plan.

Patrón. La Mueblería X, S.A.

Trabajador. Toda persona física que preste servicios personales subordinados al patrón mediante contrato de trabajo en su categoría de, Técnico o Administrativo.

Participante. Todo Trabajador en su categoría de, Técnico o Administrativo.

Salario. Cantidades en efectivo que el trabajador reciba a cambio de su trabajo ordinario, retribución cubierta por la Institución conforme al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

SHCP. Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Ejercicio. Período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año

### **Título III**

#### **Objeto y duración del plan**

**Cláusula Sexta.** El objeto de este Plan es dar cabal cumplimiento a los principios y fundamentos que sobre el particular se señalan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo referente al trabajo y en la Ley Federal del Trabajo, así como estimular y mejorar la relación obrero-patronal. También tendrá como propósito fundamental, elevar el nivel de vida social e integral de los trabajadores y de sus familias, así como prever aquellas contingencias que puedan demeritar su nivel de vida o su patrimonio familiar.

**Cláusula Séptima.** La duración de este plan iniciará en la fecha estipulada en la cláusula tercera de este documento y se dará por terminada bajo las condiciones que establezcan las disposiciones legales correspondientes.

Los beneficios que otorga este Plan iniciarán a partir de la entrada en vigor y serán los siguientes:

- a.-** Despensa
- b.-** Fondo de ahorro
- c.-** Becas educacionales
- d.-** Seguro de Vida Institucional
- e.-** Ayuda para transporte

#### **Título IV De la participación**

**Cláusula Octava.** Sólo podrán ser participantes de los beneficios de este Plan quienes reúnan los siguientes requisitos:

Ser trabajador activo de La Mueblería X, S.A., en cualquiera de sus categorías, Técnico o Administrativo.

Para los efectos de este Plan el servicio activo de un trabajador se considera suspendido y sin goce de los beneficios del Plan, por permisos o licencias sin goce de sueldo. En caso de incapacidad, por cualquier causa, se considerará como trabajador activo sólo para efectos de las prestaciones que concede este Plan. Dejan de ser participantes del Plan los trabajadores que dejen de prestar servicio activo.

## **Título V**

### **De los Beneficios**

#### **Despensa**

**Cláusula Novena.** El beneficio de otorgar despensa a los trabajadores consistirá en entregar junto con el pago de su salario quincenal la cantidad de \$293.00 en vales de despensa que podrán ser canjeados por artículos de primera necesidad en los establecimientos autorizados. Esta cantidad estará sujeta a las disposiciones y cambios que determine la SHCP.

#### **Fondo de Ahorro.**

**Cláusula Décima.** La prestación de fondo de ahorro consistirá en la aportación quincenal de \$100.00, así como una misma cantidad que aportará el patrón. Solo se podrán retirar las aportaciones del fondo de ahorro una vez al año o en caso de terminación de la relación de trabajo.

El fondo de ahorro se destinará a otorgar préstamos a los trabajadores participantes, dichos préstamos en ningún caso podrán exceder de la suma de la cantidad aportada por cada trabajador y la aportación que por cada trabajador efectúe el patrón al momento de solicitar el crédito y de acuerdo a las modalidades que se especifiquen en el Reglamento, que para tal propósito se emita.

El remanente se invertirá en valores de renta fija que la Secretaría determine.

#### **Becas educacionales**

##### **Cláusula Decimoprimera**

La prestación de las becas educacionales, se otorgarán a los trabajadores activos que se encuentren realizando algún tipo de estudio que se encuentre vinculado con la actividad general de La Mueblería X, S.A.

En caso de que el trabajador no realice ningún estudio de la índole antes mencionada, podrá optar por aprovechar el beneficio de la beca educacional para alguno de sus familiares consanguíneos.

Dicha prestación consistirá en \$293.00 quincenales que serán pagaderos junto con el salario del trabajador.

### **Ayuda para transporte**

#### **Cláusula Decimosegunda**

La prestación de ayuda para transporte consiste en un apoyo de \$120.00 para ayudar al trabajador al traslado de su casa a su trabajo, mismos que recibirá junto con el pago de su salario.

## **Título VI De la Administración**

**Cláusula Decimotercera.** La administración de este Plan, así como la vigilancia y cumplimiento del mismo estará encomendada al Departamento de Recursos Humanos.

## **Título VII De la Publicidad**

**Cláusula Decimocuarta.** Este Plan será del conocimiento de todos los trabajadores de La Mueblería X, S.A.

## **Título VIII Interpretación y jurisdicción**

**Cláusula Decimoquinta.** La interpretación de este Plan será atendido a la naturaleza, y finalidad de sus objetivos y en forma supletoria se podrán aplicar las disposiciones de nuestro sistema legal en vigor.

**Cláusula Decimosexta.** Para el cumplimiento de este Plan, así como para la interpretación legal de las cláusulas que en él se contienen, la Institución y los



participantes se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales del estado de Michoacán, que serán los únicos competentes para conocer de las controversias que se susciten; por tal motivo los participantes se sujetan al domicilio legal de la Institución para ejercer cualquier acción legal.

## CONCLUSIONES

Como se dijo al principio de este trabajo de investigación, el objetivo perseguido se encaminó a demostrar que a la Mueblería X, S.A. le conviene más otorgar prestaciones de previsión social, acorde a sus características, que incrementar el salario de sus empleados.

Una vez realizadas las pruebas necesarias, se comprobó que los objetivos planteados al inicio de esta tesis, se alcanzaron en su totalidad, ya que se pudo mostrar a la empresa en cuestión que sus trabajadores estarían más satisfechos laboralmente si se implantara en dicha empresa un plan de previsión social; lo anterior se funda en la comparación enumerada en el caso práctico del presente trabajo. Aunque en la comparación del beneficio del patrón, no es muy alto, ese factor más bien se ve reflejado en las utilidades de la empresa, porque como ya lo hemos mencionado en páginas anteriores, un trabajador satisfecho rinde mejor a uno que no lo está.

En cuanto a los beneficios fiscales que se obtienen se logró informar e instruir a “La Mueblería X S.A.” para que aproveche al máximo los favores que esta otorga, tanto al patrón como al trabajador, tal es el caso de deducciones, incrementos en la utilidad, mayor eficiencia y eficacia en las operaciones de la organización.

Los párrafos anteriores hacen referencia al ejercicio 2007, que es el año en el que se desarrolla este trabajo de tesis, pero debido a que la legislación fiscal está en constante cambio, a partir del mes de Octubre de este mismo año se dio a conocer en el Diario Oficial de la Federación una nueva legislación que regula al Impuesto Empresarial a Tasa Única, cuyos sujetos son personas físicas y morales residentes en territorio nacional y extranjero; y como la mueblería en la que se basa este estudio es sujeto de este nuevo impuesto, se realizó un estudio comparativo en el que se desarrolla el supuesto en el que la previsión social se integre a la cuota salarial, o por otra parte se otorgue al trabajador por separado. Con lo cual podemos decir a ciencia cierta que a “La mueblería X S.A.” le

convendrá más integrar las prestaciones de previsión social para el ejercicio 2008, que otorgarlas como se sugiere para el ejercicio 2007.

Y por ultimo en cuanto a la solvencia de la empresa para implementar un plan de previsión social, analizando la función: costo VS beneficio, se concluye que la empresa objeto de este estudio, tiene la capacidad monetaria para implantar y llevar a cabo el plan de previsión social propuesto.

## BIBLIOGRAFÍA

BECERRIL Arechiga, Alfonso. Análisis de las prestaciones de previsión social. Ediciones fiscales ISEF. México 1995.

CAMACHO Fuente Raúl. Breviario portable de leyes fiscales 2007. Editorial Negra. México 2007.

CODIGO CIVIL PARA EL ESTADO DE MICHOACÁN. Editorial ABZ. México 2004.

COMPAÑÍA editorial, impresora y distribuidora, S.A. Moderno diccionario de contabilidad. Quinta edición. México 2004.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS 2006. Editorial Pac. México 2002.

DUARTE Cortés, Esmeralda. Propuesta de un plan de previsión social como medio para disminuir el impuesto sobre la renta de los trabajadores de una empresa empacadora de frutas en la ciudad de Uruapan Mich. Tesis de la UDV. México 2004.

GARCIA Gómez, Emilio etal. Diccionario de la lengua española. Vigésima primera edición. Madrid 1992.

LEY DEL IMPUESTO EMPRESARIAL A TASA ÚNICA

LEY DEL SEGURO SOCIAL

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Delma. México 2002.

LEY GENERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES

## LEY DEL INFONAVIT

LÓPEZ López, José Isaura. Diccionario contable, administrativo y fiscal. Editorial Ecafsa. México 2000.

## REGLAMENTO DE LEY DEL SEGURO SOCIAL

REYES Ponce, Agustín. Administración de empresas teoría y práctica, primera parte. Editorial Limusa. México 1997

SÁNCHEZ García, María Silvia. Diseño de un plan de previsión social que incremente la productividad de los trabajadores en la empresa "Ropa Uruapan, S.A. de C.V." Tesis de la UDV. México 1996.

## REVISTAS

IDC FISCAL varias publicaciones.

NOTAS FISCALES varias publicaciones

## INTERNET

[www.urupan.gob.mx](http://www.urupan.gob.mx)

[www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)

[www.es.wikipedia.org/wiki/Seguridad\\_social#Historia](http://www.es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social#Historia)

[www.sat.gob.mx](http://www.sat.gob.mx)

[www.se.gob.mx](http://www.se.gob.mx)