



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO
FACULTAD DE ECONOMÍA**

Centro de Educación Continua y Vinculación

Seminario de Titulación en Economía Pública

Tema:

**LA PREVISIÓN SOCIAL COMO UNA ESTRATEGIA EN LA
RETENCIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN MÉXICO.**

T E S I N A

Que para obtener el título de

LICENCIADO EN ECONOMÍA

Presenta:

Arturo Luna Cervantes

Tutor: Lic. Alfredo Córdova Kuthy

Ciudad Universitaria, Ciudad de México, Marzo 2022.





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos.

*En la vida hay personas que trascienden y me gustaría empezar agradecer a unas personas que desafortunadamente ya no están en este plano terrenal, pero sé que me están cuidando desde el cielo, **Abuelita Adela** gracias por enseñarme tantas cosas de la vida, a mi **Tío Luis** por ser el padre que nunca tuve, pero siempre me apoyo en todo y a mi **Tío Miguel**.*

*Todo este esfuerzo está dedicado a dos grandes personas a mi **Mamá la Sra. Alejandra Cervantes** quien es parte fundamental de mi vida y a mi esposa **Erika Hernández** porque siempre está conmigo en las buenas y en las malas y lo siguen haciendo con sus valiosos consejos, a mis hijos **Diego Arturo Luna y Lissania Luna** que cambiaron mi vida cuando llegaron a este mundo, también les agradezco enormemente el apoyo recibido en esta pandemia a mis compadres **Ricardo Cisneros y Lupita Hernández**, muchísimas gracias.*

***Tío Rene** gracias por estar presente en los momentos más importantes de mi vida.*

*A mi amigo de toda la vida **David Aguirre** gracias por el apoyo.*

*Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al **Profesor Alfredo Córdoba Kuthy**, quien, con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.*

Introducción.

Con este trabajo busco generar conciencia sobre la necesidad de que cambie el modelo de política patronal, que busque en todo momento apoyar a las empresas con el objetivo principal el bienestar del trabajador, de su familia y de la sociedad.

En la actualidad las organizaciones buscan en todo momento mejorar la estabilidad de sus colaboradores y de sí mismas, es por ello que el presente trabajo pretende que el salario que se entrega a los trabajadores también se permita la disminución de los impuestos (ISR) con el objetivo de buscar la optimización de los recursos financieros de la empresa. La previsión social representa un reto y una estrategia en materia fiscal para el patrón o la persona encargada de pagar los impuestos, es decir al salario que es pagado a los empleados se le adicionan otras prestaciones por arriba de la ley que buscan mejorar su calidad de vida por medio del fortalecimiento de aspectos económicos, sociales y laborales. Muchas de estas prestaciones están exentas del pago del impuesto y el trabajador puede recibir más recursos por su trabajo creando un sentimiento de pertenencia y lealtad a la misma.

El objetivo principal de la previsión social como su nombre lo indica es prever lo que sucederá¹ y con ello lograr preparar medios para futuras contingencias, además que la previsión social no puede considerarse como un salario, sino que es considerada como una protección que los patrones otorgan a sus trabajadores para cubrir sus necesidades físicas y psicosociales, mismas que se refieren a seguridad, estabilidad y de interrelación con sus semejantes.

¹ Artículo 7° de la LISR quinto párrafo, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.

La previsión social surge de la necesidad de crear condiciones que no solo aseguren el nivel económico, sino también las condiciones de salud, profesionales, familiares y recreativas con el fin de alcanzar una vida digna.

Por eso es importante buscar siempre que se amplíen las relaciones obrero patronal, y para que esto pueda llevarse a cabo se necesita que la empresa se apoye en el departamento de Recursos Humanos con el objetivo de buscar las mejores prácticas de mercado que ayuden en todo momento a fortalecer el sentido de permanencia o lealtad del trabajador.

Para algunos autores Savall, Zarset y Bannet (2000) cuando las empresas ofrecen previsión social a sus colaboradores ayuda a que existan relaciones favorables entre trabajador – patrón y que ellos mismos se comprometan más con la empresa, lo que favorece la competitividad de la empresa, por lo cual es necesario que se aumente la calidad tanto en los productos y/o servicios y en los controles internos, así también tener una mayor flexibilidad en los puestos, los salarios y la jornada laboral, así como un sistema indicado de salud y seguridad en el área de trabajo, y por último no por ello menos importante el perfeccionamiento de las capacidades de los trabajadores este tema será revisado en la importancia del capital humano en las organizaciones.

Para las empresas la previsión social no se puede considerarse como una deducción del 100% solo será deducible un 47 % o un 53 % dependiendo el caso de cada una de ellas y de que están dispuestas a ofrecer cada año, esto ayuda mucho en sus finanzas de las empresas, el no tener que pagar un impuesto alto y disminuir lo que deberá representa en la optimización de los recursos para un mejor aprovechamiento en las mismas.

La presente tesina, ha sido elaborado y discutido a través del Seminario de Titulación de Economía Pública grupo 110 a cargo del Centro de Educación Continua y Vinculación de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autonomía de México, promovido por el profesor Alfredo Córdoba Kuthy.

ÍNDICE

Introducción.....	3
Objetivo general del trabajo.....	6
Hipótesis.....	6
Objetivos específicos.....	6
Planteamiento del problema.....	7
Justificación.....	8

CAPÍTULO I. Naturaleza social del salario, la previsión social y el marco histórico.

I. 1 El Salario.....	19
I. 2 Previsión social, como un derecho humano fundamental – Jurídico laboral.....	21
I. 3 Antecedentes históricos – Aspectos Generales.....	24
I. 4 Previsión social en México.....	25

CAPÍTULO II. Previsión social

II. 1 Concepto de previsión social.....	31
II. 2 Marco teórico.....	35
II. 3 Objetivos de la previsión social.....	37
II. 4 Características de la previsión social.....	39
II. 5 Marco Legal.....	40

CAPÍTULO III. Planes de previsión social

III. 1 Planes de previsión social.....	44
III. 2 Beneficios del plan de previsión social.....	45
III. 3 Comprobación del Objetivo.....	45
III. 4 El capital humano.....	54
III. 5 Definición de Salario Emocional.....	57
III. 6 Principales elementos del Salario Emocional.....	58

Conclusiones.....	62
Bibliografía.....	68
Legislación.....	71

Objetivo general del Trabajo.

Entender y conocer como los planes de previsión social impactan positivamente a los colaboradores en una empresa y ayudan a formar relaciones laborales de largo plazo, ya que permiten desarrollar estrategias que benefician a ambos.

Hipótesis.

Un plan de previsión por arriba de la ley ayuda a retener a los mejores colaboradores, los que están dispuestos a contribuir al logro de los objetivos de la empresa. El colaborador piensa en las prestaciones que tiene en la empresa actual, antes de aceptar o buscar otra opción de trabajo. Adicionalmente, existen otros factores internos que ayudan a la retención de los mismos, como: el ambiente de trabajo, liderazgo, desarrollo profesional, las instalaciones etc.

Para que un plan de previsión social sea exitoso, el papel del área de Recursos Humanos es fundamental, pues es crítico que se implemente un plan integral de comunicación que ayude a los colaboradores a entender las prestaciones, con el objetivo de que sean utilizadas en todo momento por trabajadores y sus familias.

Establecer prestaciones de previsión social superiores a la ley, adecuadas a las necesidades de los trabajadores y que en materia fiscal y laboral no representen una carga onerosa al patrón, permiten crear relaciones laborales exitosas, adicional a que constituyen un derecho humano con implicaciones constitucionales en México.

Objetivos en específicos.

- Conocer la situación laboral, jurídica y fiscal de la previsión social en México.
- Identificar las principales características de la previsión social como una estrategia fiscal.
- Identificar los elementos que debe contener un plan de previsión social.
- Comprender como el plan de previsión social mejora las relaciones de trabajo entre empleado y patrón al mismo tiempo ayuda a la retención del capital humano.

Planteamiento del problema.

Hoy en día las empresas son muy competitivas, quieren retener al mejor talento, por lo que buscan crear relaciones laborales de largo plazo, ayudando a que sus colaboradores tengan un desarrollo personal y profesional.

Una solución puede ser dar prestaciones laborales por arriba de la ley, muchos de estos beneficios los patrones no quieren otorgarlos a sus trabajadores por desconocimiento o porque no conocen el tratamiento fiscal y piensan que es una carga económica para la empresa y al contrario ayuda a la reducción de costos y se obtienen beneficios en el pago de los impuestos; o en el peor de los casos porque no quieren crear un sentido de pertenencia o prefieren contratar a un tercero.

Es importante señalar que en México las pequeñas empresas representan más del 95 % de las unidades económicas de este país, más del 90 % están en la informalidad y prefieren no gastar en la previsión social porque no tienen un beneficio o incentivo por parte del gobierno o no existen programas que ayude a la formalización del empleo, esto es un problema complejo que no sea ha podido resolver y este tipo de empresas prefieren estar en la informalidad.

Todas las empresas deberían sin importar el país donde se encuentren reconocer las necesidades básicas de los trabajadores, así como su desarrollo en la vida profesional y personal de cada uno de ellos, es muy importante que las empresas se apoyen de Recursos Humanos, específicamente en las áreas de Administración del Personal, Desarrollo y Compensaciones para que se implementen planes de previsión social por arriba de la ley que ayuden atraer y retener a los colaboradores que estén dispuestos a trabajar en los objetivos de la empresa.

Estos planes impactan positivamente en el bienestar de los colaboradores, ya que las aportaciones que realiza la empresa para ellos incrementa su nivel adquisitivo, mejorando directamente la satisfacción con su labor y la empresa.

Justificación.

Como lo menciono anteriormente, no todas las empresas están dispuestas a ofrecer un paquete de previsión social de acuerdo a la ley y mucho menos prestaciones superiores.

Sin embargo, ha sido utilizado con aceptación por algunos empresarios ya que representa un beneficio para las empresas y fomenta el ahorro que es prioritario para su desarrollo.

Es importante que las empresas conozcan a fondo los beneficios e implicaciones que existen en la aplicación de un plan de previsión social con el objetivo de que conozcan la importancia, los requisitos, las complicaciones etc., y puedan ofrecerlos a sus colaboradores y al mismo tiempo puedan optimizar sus recursos financieros.

Se considera que la previsión social no solo beneficia al empleado sino también a su familia, en cuestiones físicas, culturales e integrales, por esta razón la necesidad de explotar los beneficios de la previsión social como un instrumento para mejorar la sociedad.

Según Cajiga, “la previsión social tiene un peso importante en la responsabilidad social de las organizaciones; un factor que justifica la implementación del plan de previsión social es la obligación o compromiso que tienen las empresas de manera interna o externa de los elementos económicos, sociales y ambientales que componen la organización y que generan el bien común, esto se realiza mostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad, y el medio ambiente”².

En el mismo estudio de Cajiga (2014), denominado “El concepto de la responsabilidad social empresarial”, resaltan algunos factores sobre el valor del capital humano dentro de las organizaciones, plantea dos principios: promover y establecer como prioridad la calidad de vida de la comunidad interna y el empleo digno.

² Cajiga, J., (2014). El concepto de responsabilidad social empresarial. Centro Mexicano para la filantropía. México Recuperado de http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

Con base en lo anterior, la gestión del capital humano, enfocada con la visión de una empresa socialmente responsable, crea internamente un ambiente de trabajo favorable, estimulante, seguro, creativo, no discriminatorio y participativo en el que todos sus miembros interactúan a partir de bases justas de integridad y respeto que propician su desarrollo humano y profesional, contribuyendo para que alcancen una mejor calidad de vida.

“Para Cajiga (2014), algunos de los beneficios que obtiene la organización cuando se somete a los lineamientos de considerar a su empresa como socialmente responsable son:

- Reduce el ausentismo laboral.
- Disminuye la rotación de personal.
- Reduce el estrés y motiva a los trabajadores.
- Mejora la eficiencia y el rendimiento en el trabajo.
- Crea líderes proactivos al interior de la empresa.
- Mejora la imagen de la compañía.
- Genera identificación con la empresa e integración del personal.
- Mejora el clima organizacional al interior de la empresa.
- Brinda un aspecto humano a la empresa y la pone en contacto directo con la sociedad.
- Desarrolla a las personas, tanto en el plano personal como en el profesional, al abrirles más posibilidades de participación en las actividades de la empresa, acumulando más experiencia y ofreciéndoles más oportunidades de realización personal a los empleados y trabajadores”³.

Esto es el deber ser, pero en la mayoría de los casos las empresas solamente ofrecen la normatividad obligatoria de la previsión social, lo básico; lo que buscan es su beneficio individual y no quieren fidelidad de sus empleados ni que sus empleados tengan un plan de carrera.

³ Cajiga, J., (2014). El concepto de responsabilidad social empresarial. Centro Mexicano para la filantropía. México Recuperado de http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

Lo que entiendo es que la responsabilidad social en las empresas ayuda a la previsión social en dos objetivos fundamentales: tener un empleo digno y a establecer y promover la calidad de vida de los colaboradores dentro y fuera de la organización.

La gestión del capital humano, enfocada con la visión de una empresa socialmente responsable, crea internamente un ambiente de trabajo favorable, estimulante, seguro, creativo, no discriminatorio y participativo en el que todos sus colaboradores interactúan a partir de bases justas de integridad y respeto que propician su desarrollo humano y profesional, contribuyendo para que alcancen una mejor calidad de vida y trabajar de manera conjunta en las relaciones obrero – patrón.

A continuación, tenemos la lista de las cien empresas socialmente responsables (ESR)⁴;

Ranking de empresas más responsables

RANKING 2013	EMPRESA	PUNTAJE	RANKING 2013	EMPRESA	PUNTAJE
1	FEMSA COCA-COLA FEMSA	10000	1.1	GRUPO CARSO	3815
2	GRUPO BIMBO GRUPO BIMBO	9857	1.2	GRUPO DANONE	3801
3	CEMEX CEMEX	5427	1.3	PEPSICO	3799
4	TELMEX TELMEX	5239	1.4	GRUPO BAL	3743
5	Televisa TELEVISIA	5163	1.5	GRUPO SALINAS	3718
6	GRUPO MODELO GRUPO MODELO	4347	1.6	GRUMA	3549
7	P&G Procter & Gamble PROCTER & GAMBLE	4332	1.7	FORD MOTOR COMPANY	3547
8	Walmart México y Centroamérica WALMART	4326	1.8	UNILEVER	3536
9	Nestlé NESTLÉ	4141	1.9	GENERAL ELECTRIC	3500
10	Banamex BANAMEX	3881	2.0	ALSEA	3469
			2.1	GRUPO CORPORATIVO LALA	3456
			2.2	BBVA BANCOMER	3449
			2.3	PEMEX (PETRÓLEOS MEXICANOS)	3443
			2.4	BANORTE	3425
			2.5	COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD	3386
			2.6	GRUPO INDUSTRIAL ALFA	3322
			2.7	AMERICAN EXPRESS	3313
			2.8	SANTANDER	3311
			2.9	IBM	3306
			3.0	Pfizer	3264
			3.1	YAKULT	3261
			3.2	NISSAN	3246
			3.3	MC DONALD'S - ARCOS DORADOS	3238
			3.4	TOYOTA	3234
			3.5	MICROSOFT	3225
			3.6	DELOITTE	3224
			3.7	JOHNSON & JOHNSON	3223
			3.8	EL PUERTO DE LIVERPOOL	3198
			3.9	GOOGLE	3198
			4.0	VOLKSWAGEN	3192

Ranking de empresas más responsables

RANKING 2013	EMPRESA	PUNTAJE	RANKING 2013	EMPRESA	PUNTAJE
41	ORGANIZACIÓN SORIANA	3181	71	JOHN DEERE	3045
42	GRUPO COMPARTAMOS	3178	72	GRUPO COMERCIAL CHEDRAUI	3042
43	KELLOGG	3161	73	NOVARTIS	3042
44	CINÉPOLIS	3158	74	GRUPO EMPRESARIAL ÁNGELES	3041
45	TEC (INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY)	3155	75	HOMEX	3039
46	GENERAL MOTORS	3148	76	TERNIUM	3037
47	COLGATE PALMOLIVE	3144	77	INFONAVIT	3036
48	GRUPO JUMEX	3133	78	TELEFÓNICA/MOVISTAR	3035
49	GRUPO VITRO	3126	79	PLANTRONICS	3033
50	KIMBERLY CLARK	3122	80	HONDA	3028
51	ICA	3122	81	ARCA CONTINENTAL	3027
52	CONSERVAS LA COSTEÑA	3118	82	COPPEL	3024
53	HEWLETT PACKARD	3102	83	GRUPO ALPURA	3021
54	DUPONT	3095	84	BANCO DE MÉXICO	3021
55	GRUPO HERDEZ	3093	85	3M	3019
56	TIENDAS COMERCIAL MEXICANA	3088	86	AEROMÉXICO	3013
57	APPLE	3077	87	CASA CUERVO	3013
58	HSBC	3075	88	UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO	3012
59	GRUPO MÉXICO	3074	89	SIGMA ALIMENTOS	3011
60	SEGUROS ATLAS	3072	90	GRUPO XCARET	3011
61	WHIRLPOOL	3064	91	CONTROLADORA MABE	3009
62	ACCIONA	3062	92	FEDEX	3007
63	KRAFT FOODS	3061	93	EXXON MOBIL	3006
64	SCOTIABANK	3061	94	SONY	3005
65	CERVECERÍA CUAUHTEMOC MOCTEZUMA	3053	95	PWC	3005
66	GAS NATURAL FENOSA	3052	96	SIEMENS	3004
67	GRUPO FORMULA	3052	97	NEXTEL	3004
68	BAYER	3050	98	DJ ORTHOPEDICS	3002
69	DHL	3048	99	METLIFE	3001
70	CORPORATIVO FRAGUA	3045	100	LILLY	3000

Son corporativos que tienen un modelo de previsión social avanzado que ofrecen a sus colaboradores un plan de prestaciones y beneficios por arriba de la ley, esto ayuda a tener relaciones laborales de largo plazo, estas empresas buscan mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores, de sus familias y principalmente de la sociedad, ya que los objetivos principales de ESR son finalizar la pobreza, la hambre, mejorar los estándares de la

⁴ <https://www.luismaram.com/las-100-empresas-mas-reputadas-de-mexico-y-las-100-mas-responsables/>

educación y la salud - particularmente los relacionados a la calidad del agua y la limpieza, lograr la equidad de género, el lograr un crecimiento económico sustentable mientras se promueve la creación de nuevos trabajos y economías más fuertes y sólidas, reducir los efectos del cambio climático, la contaminación y otros factores medio ambientales que afectan (o puedan afectar) la calidad de vida de las personas, promover la conservación de todos los mares, cielos y tierra.

Estas empresas son esenciales para el futuro del trabajo en México, no sólo desde la óptica de la creación de empleo y el crecimiento económico, sino también como motores de la innovación y la competencia en los mercados. Dicho esto, las grandes empresas tienen más capacidad para invertir en formación y equipamiento, pagar salarios más altos y ofrecer mejores condiciones de trabajo, superando así a las pequeñas empresas en términos de productividad y calidad del empleo.

En los países en desarrollo, esta brecha de productividad conduce a la generación de ingresos bajos, la informalidad y a un nivel de crecimiento escaso. La única forma de atacar a la pobreza es generando riqueza. Esto nos lleva a una reflexión la pobreza es asunto de todos, las pequeñas empresas no podrán ser prósperas en un país que no crece y no genera empleos.

Me gustaría comentar el estudio que realizó el Banco Mundial sobre el Proyecto del Capital Humano en el 2018 y el papel que juega el gobierno en el desarrollo del mismo, es importante señalar que el Banco Mundial desarrolló un índice de Capital Humano (ICH) definido como la cantidad de capital humano que un niño que nace hoy puede esperar alcanzar teniendo en cuenta los riesgos de mala salud y educación deficiente que existen en el país en el que vive. El desarrollo del ICH tiene que ver con tres factores **el primero la supervivencia** que tiene los niños menores de cinco años que lo podemos medir con el índice de mortalidad de niños menores de cinco años, en un país desarrollado de cada cien niños que nacen sobreviven los cien, en los países subdesarrollados en el año 2018 de cada 100 niños que nacen sobreviven 94 con una esperanza de vida de 65 años, para un país desarrollado la esperanza de vida es de 85 años. En México de cada cien niños que nacen sobreviven 86, la tasa de mortalidad de

menores de cinco años según el INEGI⁵ es de 14.6 por cada mil niños y la esperanza de vida es de 75 años.

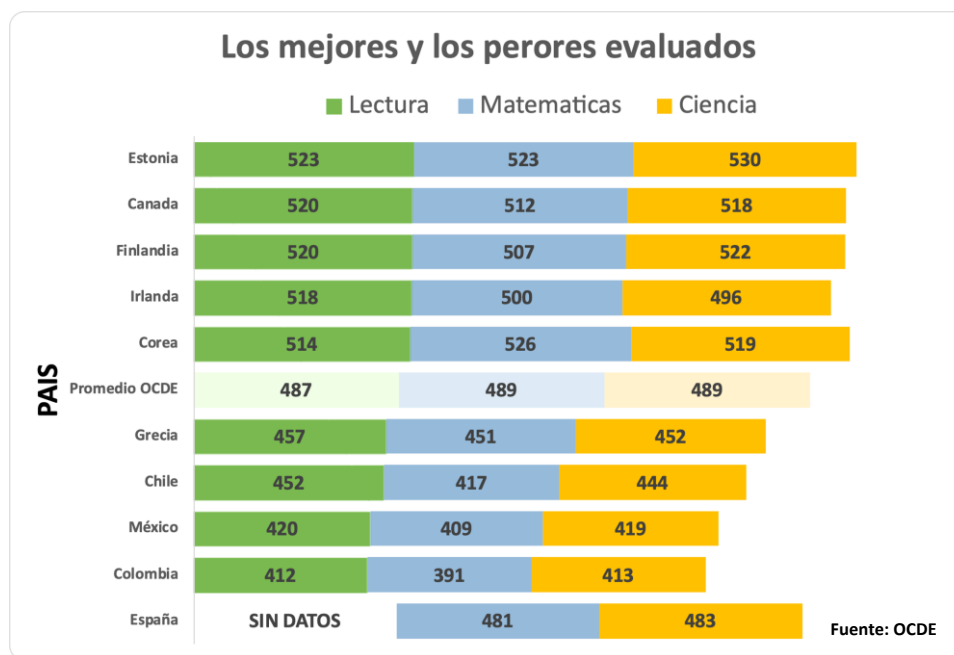


Lo que quiere decir que el gobierno no tiene un sistema de salud que genere o desarrolle capital humano al contrario tenemos un problema en la atención pacientes en la programación de cirugías en la generación de campañas preventivas y correctivas de salud, los hospitales y consultorios no se dan abasto en la atención de la población, falta de medicinas y cierres de hospitales por falta de presupuesto y la disminución del mismo cada año.

El segundo punto del ICH es el número de años esperados de escolarización ajustados en función del aprendizaje. La información sobre la cantidad de educación que un niño puede esperar obtener hasta los 18 años se combina con una medición de calidad: cuánto aprende los niños en la escuela según el desempeño relativo de los países en las pruebas internacionales de rendimiento escolar. De esta combinación surge el número de años esperados de escolarización ajustados en función de su aprendizaje. Al tener en cuenta la calidad, este componente refleja la realidad de que los niños de algunos países aprenden mucho menos que los de otros países, aun cuando pasan prácticamente el mismo tiempo en la escuela. En el caso de México un indicador que nos puede ayudar medir el rendimiento escolar es la prueba de PISA denominada por su sigla en inglés como Programme for International Student Assessment, es decir, Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos de la OCDE, trata de estandarizar y medir qué es lo que saben los estudiantes en comprensión de lectura, matemáticas y ciencia, así como las habilidades con que cuentan

⁵ INEGI, Comunicado de Prensa 201/19 del 29 de abril 2019, página 4
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/nino2019_Nal.pdf

para utilizar dicha información. La prueba se realiza cada tres años en distintos países del mundo, con jóvenes de 15 años, para México los datos en el año 2018 son alarmantes y significativos el 1% de los estudiantes mostró un nivel de desempeño que los ubica en los niveles de competencia más elevados en al menos una de las áreas de conocimiento y 35% no tuvo un nivel mínimo de competencia adecuado en las tres áreas de conocimiento como se puede observar en la siguiente lamina.



El nivel socioeconómico de los jóvenes que aplicaron el examen tiene una fuerte correlación con su rendimiento en lectura, matemáticas y ciencias. Los estudiantes de mejor nivel de ingreso superaron a los de menor nivel de ingreso en cerca de 81 puntos en la prueba. Este resultado, sin embargo, es similar al que presenta el promedio de países de la OCDE, donde la diferencia es de 89 puntos.

El género también representa un punto de diferenciación. Las mujeres superaron en 12 puntos en promedio a los hombres en el componente de matemáticas, cuando el promedio de la OCDE es de apenas de 5 puntos de diferencia también a favor de las mujeres. En ciencias, las mujeres aventajan en 9 puntos, cuando el promedio de la OCDE es de apenas 2 puntos de diferencia.

Los datos agregados contra el promedio de los países de la OCDE muestran deficiencias significativas en el desempeño de los estudiantes de México. En lectura, el promedio de la

OCDE se encuentra en 487 puntos, mientras que el de México se encuentra en 420, lo que lo ubica en cerca del tercio inferior de desempeño. En matemáticas, la diferencia es aún mayor. La OCDE muestra 489 puntos mientras que en México el resultado es de 409 puntos. En ciencias, el promedio de la OCDE es de 489 y en México de 419.

Mientras que en los países de la OCDE el promedio del porcentaje de alumnos con bajo nivel de competencia en lectura es de 23%, en México es casi la mitad, 45 por ciento.

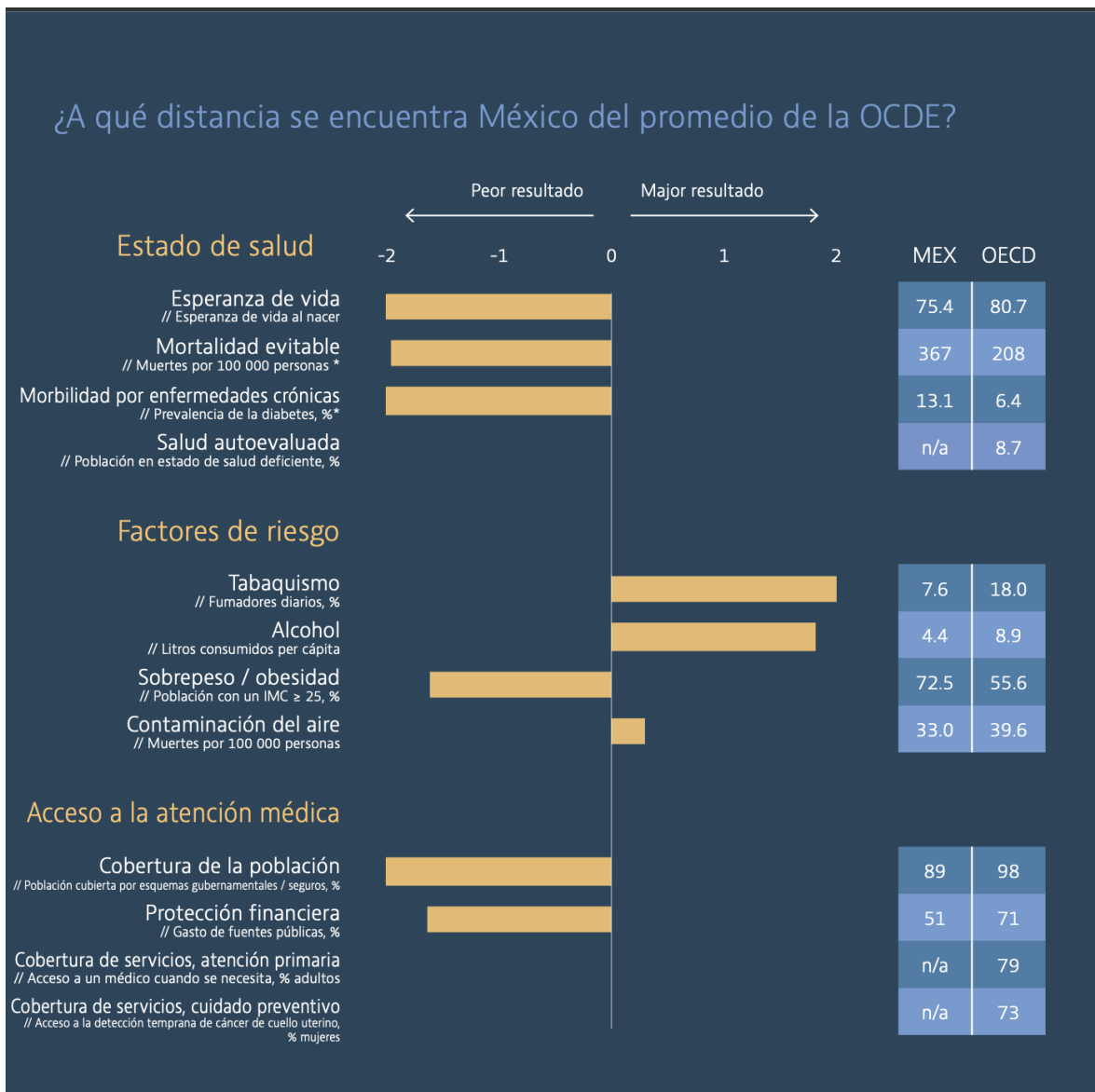
El promedio de porcentaje de bajo nivel de aprovechamiento y competencias en matemáticas es de 24% para la OCDE y más de la mitad, 56%, para el caso de México.

Para que se entienda la magnitud que nos separa de otras economías, como ya se comentó, en México sólo 1% de los estudiantes obtuvo un nivel de competencia superior en matemáticas, mientras que economías asiáticas, como China o Singapur, tienen niveles cercanos o superiores a 40 por ciento. Pero porque es importante conocer estos datos por que lamentablemente no estamos creando las competencias adecuadas para el desarrollo del capital humano de las próximas generaciones de la fuerza laboral y la falta de políticas públicas y gobernabilidad que actualmente vivimos nos pega de una manera integral.

El tercer punto de ICH es la Salud para este componente se utiliza dos indicadores de las condiciones de salud generales de un país: 1) la tasa de retraso del crecimiento de los niños menores de 5 años y 2) la tasa de supervivencia de los adultos, definida como la proporción de las personas de 15 años que sobreviven hasta los 60 años. El indicador refleja las condiciones de salud que experimentan durante el desarrollo prenatal, la lactancia y la primera infancia. El segundo refleja el rango de resultados de salud que un niño nacido hoy puede experimentar como adulto. La salud es un componente importante del capital humano, las personas son más productivas cuando gozan de mejor salud. En el caso de nuestro país no contamos con una población sana que ayude al desarrollo del capital humano, la falta de programas de salud que permeen a la población que más necesita o en su caso de bajos recurso en el estudio de la OCDE mejores políticas para vivir mejor⁶ podemos observar el déficit de salud que existe en nuestro país. México es uno de los pocos países de la OCDE donde la esperanza de vida no se han desacelerado en los últimos años , el promedio de la

⁶ Health at a Glance 2019, OCDE, Mejores Políticas para Vivir Mejor www.oecd.org/health/health-at-a-glance.htm

OCDE es de 80.7 años mientras que nuestro país es de 74.5 cinco años por debajo, el gasto sanitario representa el 5.5 % del PIB esto nos ubica entre los más bajos de los países de la OCDE, la cobertura de seguro de salud para las poblaciones más necesitadas ha mejorado pero persisten las brechas, en las siguientes laminas podemos observar cómo están los servicios de salud vs OCDE.





Para el banco mundial el desarrollo del capital humano comprende los conocimientos, las habilidades y la salud que las personas acumulan a lo largo de la vida y que permiten desarrollar su potencial como miembros productivos de la sociedad. Reporta grandes beneficios a las personas, las sociedades y los países. Esto era cierto en el siglo XVIII, cuando el economista escocés Adam Smith escribió: “La adquisición de talentos, merced a la manutención de quien los adquiere durante su educación, estudio o aprendizaje, siempre comporta un gasto real, que es un capital que podríamos decir que está fijo en su persona. Esos talentos integran su fortuna, pero también la de la sociedad a la que pertenecen”⁷. Esto

⁷ Smith ([1776] 1937, libro 2, Capítulo 1)

sigue siendo cierto en nuestra época, en pocas palabras quien invierte en su educación o en su caso se profesionalización obtiene mayores ingresos.

A continuación, se presenta el resultado del índice capital humano (ICH)⁸ en el 2018 y sus componentes;

Economía	Probabilidad de sobrevivir hasta los 5 años	Años esperados de escolarización	Resultados del aprendizaje armonizados	Años de escolarización ajustados en función del aprendizaje	Tasa de supervivencia de los adultos	Proporción de niños menores de 5 años sin retraso del crecimiento	Índice de Capital Humano		
							Límite inferior	Valor	Límite superior
Malí	0,89	5,6	307	2,7	0,74	0,70	0,29	0,32	0,34
Malta	0,99	13,3	474	10,1	0,95	—	0,69	0,70	0,71
Marruecos	0,98	10,6	367	6,2	0,93	0,85	0,49	0,50	0,51
Mauricio	0,99	12,5	473	9,5	0,86	—	0,60	0,63	0,65
Mauritania	0,92	6,3	342	3,4	0,80	0,72	0,32	0,35	0,38
México	0,99	12,6	430	8,6	0,89	0,88	0,60	0,61	0,61
Moldova	0,98	11,8	436	8,2	0,83	0,94	0,57	0,58	0,59
Mongolia	0,98	13,6	435	9,4	0,79	0,89	0,60	0,63	0,65
Montenegro	1,00	12,4	433	8,6	0,91	0,91	0,61	0,62	0,62
Mozambique	0,93	7,4	368	4,4	0,69	0,57	0,34	0,36	0,38
Myanmar	0,95	9,9	425	6,7	0,81	0,71	0,46	0,47	0,49
Namibia	0,96	8,9	407	5,8	0,71	0,77	0,41	0,43	0,45
Nepal	0,97	11,7	369	6,9	0,85	0,64	0,48	0,49	0,50
Nicaragua	0,98	11,6	392	7,3	0,86	0,83	0,51	0,53	0,54
Niger	0,92	5,3	305	2,6	0,76	0,58	0,30	0,32	0,33

El ICH varía entre 0 y 1. El índice se mide en términos de la productividad de la próxima generación de trabajadores en relación con el parámetro de referencia de una educación completa y plena salud. Una economía en la que un niño que nace hoy puede esperar recibir educación completa y plena salud tendrá un puntaje de 1 en el índice. Los límites superiores e inferiores indican el rango de incertidumbre en torno al valor del ICH para cada economía, de 157 países en donde se realizó el estudio del Banco Mundial, México obtuvo el lugar número 64.

Como ya se comentó el gobierno tiene que garantizar la salud de todos los mexicanos como lo marca el artículo 4^o constitucional estipula que “toda persona tiene derecho a la protección de la salud”, pero en México las grandes palabras no siempre se concretan. “Las cifras son demoledoras: en 2012 25.3 millones de personas no contaban con acceso a la salud y 47.8 millones están afiliadas al seguro popular.

⁸ www.worldbank.org/humancapital

⁹ Toda Persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución. La Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que no cuenten con seguridad social.

Para 2017, las cifras no embellecieron el panorama del derecho a la salud en México. En el cuarto trimestre del año pasado, 57 % de la población ocupada de México trabajaba en la informalidad. 30.2 millones de personas sin acceso al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y que en muchos casos dependen de la ayuda del Seguro Popular, cuyo padrón de afiliados ya rebasó los 53 millones de mexicanos¹⁰.

¹⁰ Derecho y salud en México: ¿se cumple el artículo 4° constitucional?, Dra. Sofía Charvel, ITAM, México.

CAPÍTULO I.

Naturaleza social del salario, la previsión social y el marco histórico.

I.1 El Salario.

El salario ha existido desde tiempos muy remotos, en la antigüedad había en Roma un camino denominado La vía salarial, donde se transportaba la sal desde todas las salitreras para su comercialización en Roma. La sal era considerada un condimento muy importante por lo cual era custodiado por hombres para salvaguardarlo y que pudiera llegar con los comerciantes, los soldados romanos que custodiaban este condimento recibían como pago de sus servicios sal y era denominado “salarium argentum” por lo cual se llama salario a la retribución por los servicios prestados.

El salario es la retribución al trabajo por la participación del trabajador en una jornada de trabajo, es uno de los cuatro factores de la producción, es el ingrediente fundamental del derecho del trabajo y, desde el punto de vista jurídico, constituye el elemento esencial de la relación laboral.

“Con base en la definición anterior se entienden dos de sus caracteres: el de ser contraprestación del servicio y el de configurarse como una obligación del patrón, exigible por el trabajador como un derecho, por constituir precisamente el objeto directo que pretende éste como su medio de sustento.

El significado y alcance del concepto de salario, en el ámbito social, político, cultural y económico se consagra como un derecho fundamental de las personas, se desprende no sólo de la definición legal sino también a la luz del análisis sistemático de otros preceptos contenidos en el propio salario y que son reconocidos en la ley laboral, para determinar las notas características que lo componen: a) retribución, b) pagada por el patrón y c) por su trabajo.

En este orden, la Ley Federal del Trabajo (LFT), en el artículo 82, lo consagra como un derecho fundamental de la sociedad, lo define como: “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, y el artículo 58, al definir la jornada, señala que “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. Con base en estos dos preceptos, el alcance de la expresión “por su trabajo” comprende no sólo el desarrollo efectivo de la actividad laboral, sino que también abarca, conforme al sistema de cómputo de la jornada, la disponibilidad para trabajar y la permanencia en la fuente de trabajo¹¹. En pocas palabras el salario que percibe el trabajador por su esfuerzo y dedicación en un tiempo determinado y en proporción al trabajo desempeñado o por su jornada laboral, en este sentido, el salario es una obligación nacida de la relación de trabajo.

El salario es objeto de diversas clasificaciones, dentro de las cuales las más importantes y derivadas de la propia ley son:

1) Por su cuantía:

- a) Salario mínimo¹²: es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia (en el orden cultural, material y social) y para proveer la educación obligatoria de los hijos¹³. Se divide en general y profesional¹⁴.
- b) Salario remunerador: es proporcional en su cuantía al tiempo trabajado¹⁵.

2) Por su valuación:

¹¹ Por ejemplo, cuando se está en espera de órdenes por parte de un jefe, o bien cuando el trabajador tiene que reposar o tomar sus alimentos.

¹² Salario mínimo 172.87 y la franja fronteriza 260.34 pesos

¹³ Artículo 123-A, fracción VI, segundo párrafo, de la Constitución en relación con el artículo 90 de la ley.

¹⁴ El salario general rige áreas geográficas determinadas y el profesional aplica en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales, en términos del artículo 123-A, fracción VI, de la Constitución, en relación con los artículos 91 a 93 de la LFT.

¹⁵ Artículos 5o., fracción VI, 56 y 85 de la ley.

- a) Salario por unidad de tiempo: se percibe en función del lapso que se dedica al trabajo.
- b) Por unidad de obra: se determina en relación con las unidades realizadas.
- c) Por comisión: corresponde a un porcentaje por la ejecución de una operación de venta.
- d) A precio alzado: el trabajador fija una cantidad global por realizar una obra, comprometiéndose a poner su trabajo y el patrón los materiales y equipo¹⁶.

3) Integración:

Salario integral: comprende los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo¹⁷.

Asimismo, a fin de evitar la disminución o afectación del salario existen una serie de normas protectoras del salario en general, así como del salario mínimo:

- a) Derechos: pago, lugar y forma de éste, a disponer de él, preferencias de derecho.
- b) Prohibiciones: multas, compensación, colectas; reducciones, descuentos (sus excepciones); nulidad de cesión, inembargabilidad¹⁸.

I.2 Previsión social, como un derecho humano fundamental – Jurídico laboral.

El concepto de “previsión social” apareció en el último tercio del siglo XIX y se colocó en la cúspide de la evolución de las primeras medidas de protección (ayuda mutua, caridad, beneficencia pública, ahorro y seguro privado), es decir, en oposición a la “previsión individual”. Nació originariamente para abordar las necesidades apremiantes de la clase obrera en las primeras épocas de la sociedad industrial; bajo ella se previeron los riesgos más

¹⁶ Artículo 83 de la LFT.

¹⁷ Artículo 84 de la LFT.

¹⁸ Artículo 123-A, fracciones VI, VIII, X, XXIV, XXVII, XXVIII y XXXVII, de la Constitución, en relación con los artículos 5o., fracción VIII, 51, fracción IV, 97-116, 133, fracción VI, 135, fracción VIII, 271, 483-847, 966 y 979-981 de la LFT. Adicionalmente, el artículo 1003 define figuras delictivas derivadas de la falta de pago del salario mínimo general.

inmediatos que pudieran afectar a la vida y a la capacidad del trabajador: accidentes y enfermedades de trabajo, invalidez, vejez y muerte. El calificativo “social” tipificó a este concepto como el nacimiento de los seguros sociales como instrumentos específicos de protección de necesidades y fijó la responsabilidad social de todas las personas utilizadoras del trabajo ajeno¹⁹.

La previsión social, al ser una institución jurídico-laboral exclusiva de los trabajadores, se identificó unida al derecho del trabajo y, por ende, como un derecho de éstos. Posteriormente fue superada por una forma más evolucionada de protección: la seguridad social. Ésta comprendió no sólo a otros grupos profesionales, sino también a sectores no regularmente insertos en el mercado de trabajo, con el propósito de corregir las desigualdades y redistribuir la renta, independiente del salario, en atención a una necesidad del ciudadano. Ambas constituyen modalidades específicas de la protección social genérica.

En el derecho mexicano, la previsión social emanó como un capítulo del derecho laboral y complementaria del derecho individual del trabajo como se corrobora en el rubro del artículo 123 constitucional: “Del trabajo y la previsión social”. Sin embargo, el concepto no fue definido en dicho artículo y tampoco en la Ley Federal del Trabajo; empero, ambas disposiciones comprenden contenidos de ésta, aunque sin agotarlos”²⁰.

Hoy en día se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas artículo 7° de la ley de Impuesto Sobre la Renta penúltimo párrafo²¹.

¹⁹ Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 3a. ed., México, Porrúa, 1984, t. II.

²⁰ El salario y la previsión social entre el derecho social y fiscal, María Ascensión Morales Ramírez, www.juridicas.unam.mx.

²¹ Hoy en día se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su

Otra consideración fundamental del Estado, que insistentemente el maestro Gildardo López Tijerina insiste continuamente en sus clases y en su participación en exámenes profesionales, conferencias, es que el Estado debe considerar y garantizar los derechos y obligaciones de los miembros de la sociedad, los que necesariamente se deben reflejar en la acción en lo particular en el gobierno, y ser considerados en las finanzas públicas, en sus presupuestos, así como en todas las instituciones que emanen del Estado. Porque de no ser así es demagogia, populismos.

Los derechos son de carácter universal, hoy están reflejados en los Derechos Humanos en la agenda de Naciones Unidas. Los derechos son inalienables indivisibles e interdependientes. Los derechos no pueden ser válidos y no pueden disfrutarse, sin no son considerados totalmente interdependientes, plenamente entrelazados entre sí, no pueden asumirse uno sin los demás, están estrechamente vinculados, para que tengan sentido.

Los derechos deben ser equitativos y obligatorios, respetados, protegidos y cumplidos por toda la sociedad sin diferencias, por igual a todos los miembros de la comunidad, son igualitarios, sin importar si son autoridades de cualquier naturaleza, son para todos iguales.

Los derechos deben estar correspondidos con su contraparte las obligaciones que tienen todos los miembros de la sociedad por igual, no cabe la posibilidad de privilegiar a unos y a otros no, en el cumplimiento de los compromisos por los derechos conquistados, alcanzados, logrados.

Los derechos deben estar reflejados en la economía pública y en las políticas públicas de Estado como en las de gobierno. Deben estar garantizados en las finanzas y en los presupuestos públicos, permanentemente.

familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas artículo 7° de la ley de Impuesto Sobre la Renta penúltimo párrafo.

I.3 Antecedentes históricos – Aspectos Generales.

Desde el origen de los tiempos el hombre se ha visto amenazado por diferentes tipos de adversidades, fenómenos naturales que lo obligaron a tener que buscar la supervivencia. Pero el ser humano no solo se preocupó por sobrevivir sino por mejorar la calidad de vida que tuvieran ellos y sus familias.

En la edad media con el feudalismo se da con más fervor la necesidad de la Seguridad Social, debido a los constantes abusos por parte de los señores feudales, donde la única protección que tenían los trabajadores era la iglesia católica que algunas veces impedía los abusos, creando algunas organizaciones, gremios de mercaderes, órdenes religiosas, entre otras. Siendo el objetivo principal de estas la ayuda humanitaria y económica a las personas en desgracia.

En la edad moderna, un suceso que marcó un parteaguas en la Seguridad Social fue la Revolución Industrial, la cual provocó grandes problemas en la clase más desprotegida que era la obrera, ocasionado por un alto grado de industrialización, aumento de la jornada laboral, y reduciendo el número de empleados, porque los accidentes se fueron dando más a menudo. Derivado de todo el desarrollo económico se crearon pequeños grupos de protección a viudas o huérfanos donde le fin principal era proteger y cubrir riesgos de este sector de la sociedad vulnerable, a lo que se le conoció como una protección mutualista.

Hacia el siglo XVI se crearon pequeños grupos que se dedicaban a la asistencia médica por medio de hospitales o fundaciones, tiempo después el estado toma el liderazgo para establecer un régimen de pensiones y jubilaciones, permitiendo con esto que los trabajadores tuvieran derecho a salud, servicios de invalidez, etc., y el estado la obligación de proporcionarlo.

Tiempo después el ministro del Rey de Prusia Otto Von Bismarck es quien explica una serie de leyes que tenían relación con la Seguridad Social y en 1869 se publica la reglamentación protectora de la vida y en la salud de los operarios, dos años más tarde se establece un compendio que fue la base para dar origen al seguro social. En 1883 se decretó el régimen del seguro de enfermedades, un año más tarde un régimen del seguro de accidentes laborales

y es en 1889 cuando se regula el seguro de vejez e invalidez. Una frase célebre del ministro fue “Por caro que parezca el Seguro Social resulta menos caro que una revolución”.

Francia 1850 se promulgo la primera ley de seguro de enfermedades; tiempo después en 1907 en Inglaterra promulgo la ley de accidentes para el trabajo unos años más tarde este mismo país promulga el código Federal de Seguridad Social. Siendo Alemania el pionero de la seguridad social y la base para otros países.

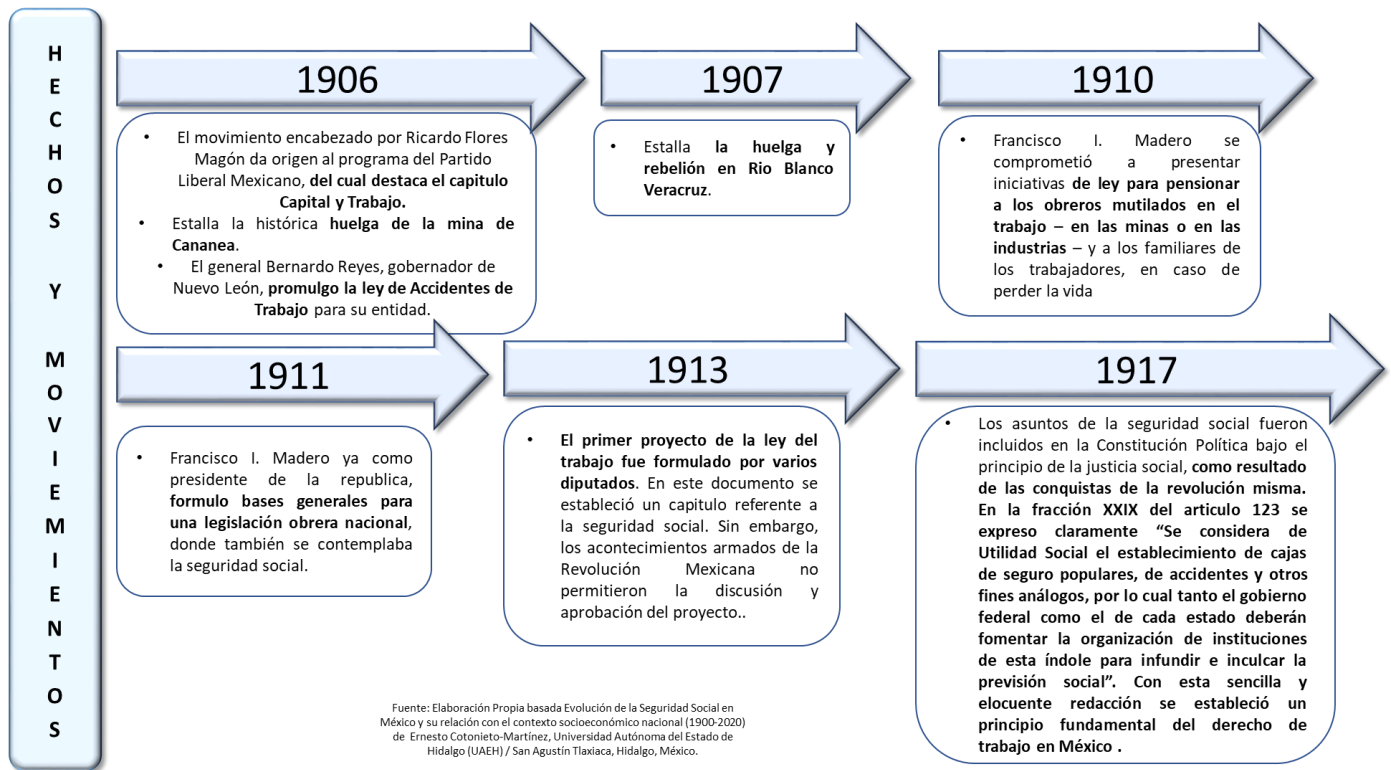
I.4 Previsión social en México.

Son deberes de los patrones adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la ley, en las disposiciones legales y reglamentarias sé que se establecieron, así como en los contratos individuales y colectivos de trabajo.

Todos estos logros se contextualizan a través de los movimientos y luchas sociales, los cuales se desarrollaron en distintos momentos de nuestra historia, logrando plasmarse en los artículos 5²² y 123²³ de nuestra constitución, estableciendo los principales derechos y obligaciones de los trabajadores, y que en el presente tema se desarrollara.

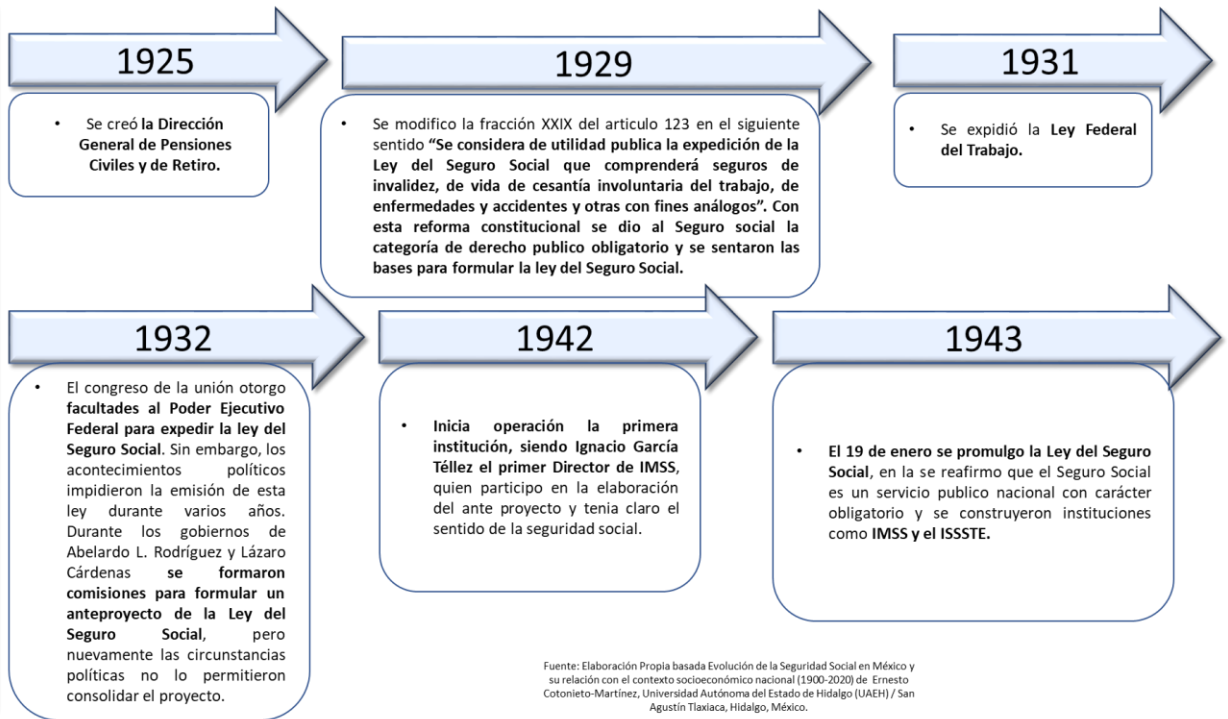
²² A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

²³ Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley

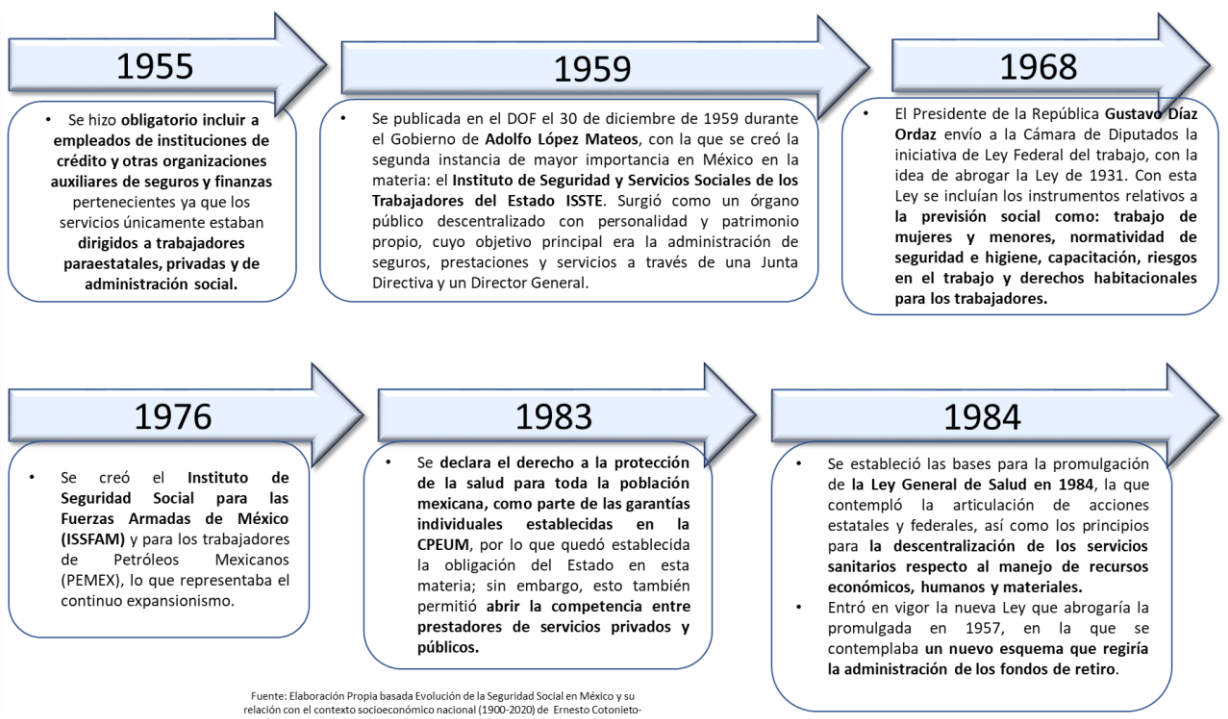


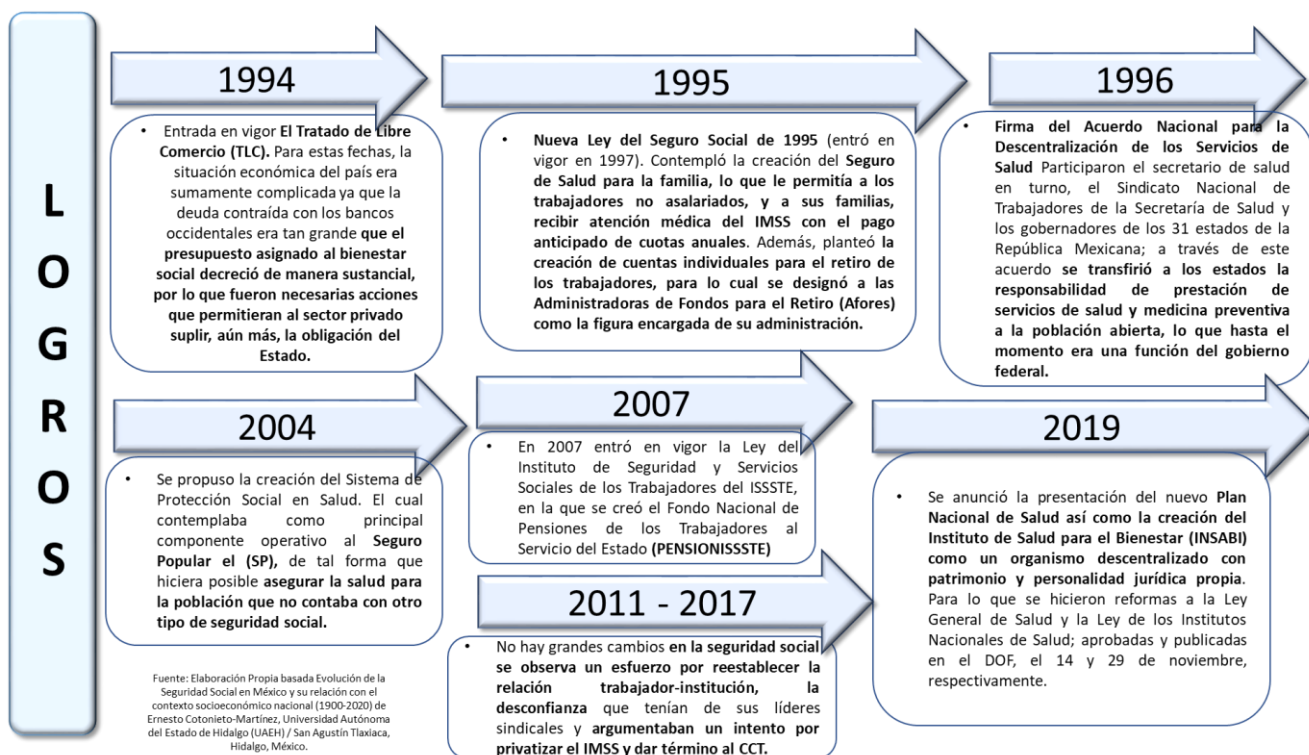
Todo lo anterior logro un eje político fundamental para organizar a la sociedad y al Estado y echar a caminar un nuevo régimen político a partir de regular relaciones entre trabajadores y patrones y entre trabajadores y Estado. En este contexto, es pertinente indicar como fueron introduciéndose los derechos del trabajo en la sociedad y el país.

LOGROS



LOGROS





En los cuadros anteriores podemos resumir que la seguridad social en México no es una cosa menor; es, sobre todo, un principio político, económico, ideológico y hasta ético. Surgió y se desarrolló como un mecanismo para aminorar la inequitativa distribución de la riqueza. Por lo cual podemos concluir que la seguridad social es el antecedente de la previsión social el cual es el tema de objeto de estudio del presente trabajo.

Para evitar confusiones en el manejo de estos dos conceptos se debe entender que la seguridad social es universal, es decir para todos; aun y cuando en la práctica dista mucho de ser alcanzado este objetivo, sin embargo, continúa siendo un esquema de protección social general, por múltiples razones muy diferente a la previsión social.

En esa virtud y como una obligación netamente del Estado “supera en mucho a la previsión social voluntaria, que por naturaleza indivisible y negociable. Por su carácter contributivo están obligados a contribuir en ella particular particularmente los sectores obrero-patronales y el gobierno federal, en cambio la previsión social solo es con cargo al empleador.

Las prestaciones y beneficios están previstas necesariamente en la ley en la materia, y por consiguiente no están sujetas a convenio alguno, son irrenunciables, en tanto que, las prestaciones de la previsión social son siempre pactadas o convenidas al negociarse los contratos colectivos, con la injerencia de la voluntad de las partes celebrantes”.

Los dos términos son jurídicamente diferentes tanto en su forma como en su contenido. Su principal diferencia estriba en el que el primero es un programa del gobierno que requiere necesariamente de la “injerencia y del financiamiento y sobre todo del poder regulatorio del Estado”; en tanto que el segundo, la previsión social resulta ser un esquema de protección exclusivo de los obreros y trabajadores y en su caso a su núcleo familiar directo.

Por lo anteriormente, el presente trabajo pretende presentar a la previsión social como una herramienta en el cual los patrones puedan apoyarse para reducir la carga tributaria y así para poder formar un capital humano estable y productivo que ayude a los objetivos de la empresa.

CAPÍTULO II.

Previsión social.

I. 1 Conceptos de previsión social.

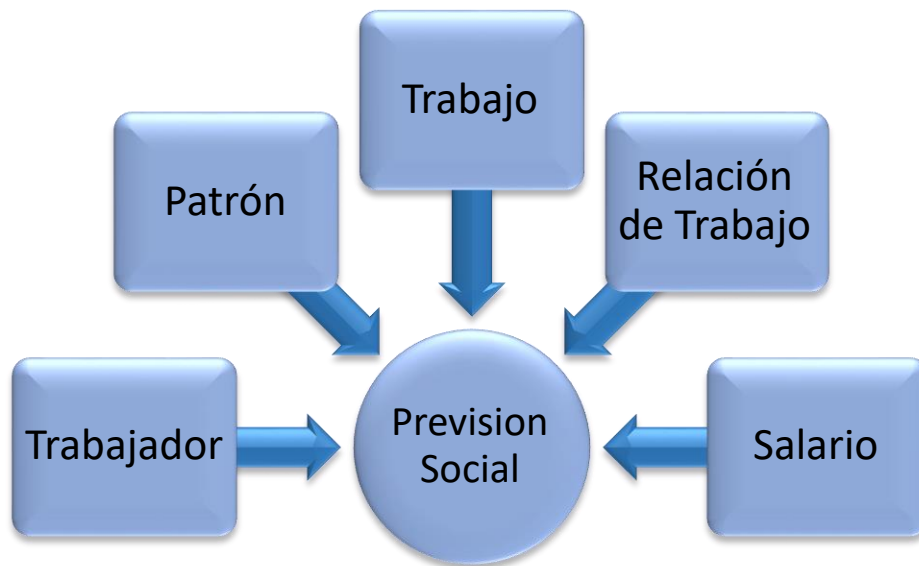
A continuación, mostramos un pequeño texto de la Jurisprudencia emitida por la S.C.J.N referente al concepto de Previsión Social.

LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

Mediante jurisprudencia estableció que “la previsión social comprende, por una parte, la atención de futuras contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, ante la imposibilidad material para hacerles frente, y como el otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para que pueda, de modo integral, alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida.” (Jurisprudencia 2ª. /J. 39/97 publicada en la página 371 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VI, correspondiente a septiembre de 1997).

El Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito de la SCJN emitió una jurisprudencia en la que indica que se entenderá por gasto de previsión social a cargo de una empresa: “aquel que se traduzca en una prestación que mejore el nivel de vida de los trabajadores, de sus familias o beneficiarios. Beneficio, conforme a las leyes o por contratos de trabajo”.

CONCEPTOS BASICOS DE LA PREVISION SOCIAL COMO UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL.



Fuente: Elaboración Propia

Trabajador, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Entendiendo por Trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Consideramos al Patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo el pago llamado salario.

Los conceptos anteriores nos definen que es lo que jurídicamente debe entenderse por un trabajador, lo que en consecuencia genera todas las obligaciones por parte del patrón en materia Fiscal, Laboral y de Seguridad Social.

Al respecto el artículo 123²⁴ constitucional, nos sugiere algunos de los contenidos de la previsión social sin agotarlos, la única disposición que enumeran los Gastos de Previsión Social es el artículo 27 fracción XI de la Ley de Impuesto sobre la Renta.

Art. 27 Frac XI²⁵.

Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. Esta situación es la clave de la evolución de las prestaciones de previsión social que el patrón otorga a favor de sus trabajadores y de conformidad con la naturaleza del trabajo prestado.

La previsión social por arriba de la ley es una de las maneras de elevar el nivel social, cultural y educativo del trabajador, así como el bienestar de su familia y ayuda a retener a los colaboradores.

La Previsión Social no es un salario, así lo manifiesta la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 84²⁶ nos dice:

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Así tenemos como ejemplo que una beca educacional para los estudios de los hijos no es salario pagado al trabajador, es una prestación por arriba de la ley a favor de sus beneficiarios.

²⁴ Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

²⁵ Artículo 27 fracción XI. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. Tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria. Para los efectos del párrafo anterior, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley. Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

²⁶ Artículo 84 de la LFT.

Es importante establecer la diferencia entre salario y prestaciones de previsión social, ya que podríamos caer en el error de confundirlos, **la Previsión Social no se consideran para la integración del salario base de cotización** en el IMSS, ISSSTE, ISSFAM, LINFONAVIT e INFONAVIT, y por otra parte el beneficio que podemos encontrar en la Ley del Impuesto Sobre la Renta ya que podrán ser exentas de acuerdo a lo que dispone el artículo 109 de la propia Ley.

ELEMENTOS DE LA PREVISION SOCIAL.

- 1.- Son erogaciones efectuadas por los patronos a sus trabajadores.
- 2.- Estas erogaciones deben tener por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras.
- 3.- La necesidad puede ser presente o futura.
- 4.- Son beneficios con el objetivo de la superacion fisica, social, economico o cultural.
- 5.- Además de estos beneficios estan encaminados al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y de su familia.

Fuente: Elaboración Propia

Este concepto no se encontraba definido en nuestra legislación mexicana hasta el 2003, sin embargo, existen diversas opiniones y acepciones sustentadas por expertos de la materia laboral además de las tesis de los tribunales que han permitido aclarar dicho concepto como:

“Toda prestación de beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.”

Como ya se comentó la previsión social surge por la necesidad de abordar las contingencias de la clase obrera, hoy en día es una figura utilizada en los diferentes sectores empresariales,

así también tiene presencia en los diferentes niveles jerárquicos de la organización la previsión social deberá de estar permeada a todos los puestos de la organización sin excluir a ninguna posición, por eso es importante dimensionar el universo y la elegibilidad en las prestaciones y beneficios que la empresa esté dispuesta a otorgar. En la actualidad las empresas tienen que buscar que se mejoren día con día las relaciones de trabajo, para que esto se pueda llevar a cabo se necesita que las empresas se apoyen en la gestión y el desarrollo de los Recursos Humanos.

Como ya se mencionó el que existan relaciones de trabajo favorables facilita la competitividad de las empresas, por lo cual es necesario que se aumente la calidad tanto de productos y/o servicios y en los controles internos que establecen las empresas, así tener una mayor flexibilidad de los puestos, los salarios, la jornada laboral, así como un sistema indicado de salud y seguridad en el área de trabajo.

La previsión social contempla dentro de sus prestaciones otorgar salud por medio de la seguridad social o en su caso las empresas otorgan la prestación de los gastos médicos mayores y menores por arriba de la ley, esta prestación ayudan a la seguridad de los trabajadores y en su caso ayuda al colaborador a poder enfrentar gastos de salud sin afectar su bolsillo, también la organización pueden dar capacitaciones y recreación este tipo de beneficios ayuda al colaborador a mejorar la calidad de vida, este tipo de prestaciones ayuda a que los trabajadores sean más productivos en la organización, y en algunas ocasiones la empresa puede disminuir los impuestos al otorgar prestaciones por arriba de la ley, lo que originaría la optimización de sus recursos financieros.

La previsión social surge de la necesidad de crear condiciones que no solo aseguren el nivel económico, sino también las condiciones de salud, profesionales, familiares y recreativas con el fin de alcanzar una vida digna.

En la previsión social se prevén las eventualidades más inmediatas que puedan afectar la capacidad económica del empleado, también su capacidad física en el caso de accidentes, enfermedades, invalidez, vejez, y muerte. Además, se tiene en cuenta las necesidades de esparcimiento y recreación, cultura, de educación no solo para el trabajador sino también para su familia.

II. 2 Marco teórico.

En este apartado se presentan los principales conceptos teóricos que sustentan el trabajo práctico denominado “**La previsión social como una estrategia en la retención del capital humano en México**”, describiendo algunos modelos establecidos por diversos autores, así como la legislación en materia fiscal y laboral.

En la siguiente tabla se muestra algunas definiciones que habrán de orientar al lector en cuanto a la previsión social.

DEFINICION DE LA PREVISION SOCIAL	
Autor	Definición
Francisco Anda Ramos	<p>"La expresión de la previsión social desdiga todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponde al seguro social propiamente dicho, o sea cobertura de riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, con la relación a los beneficios del trabajador y lo que se refiere a la asistencia social comprendido:</p> <p>a) Asistencia medica social, tanto en formas preventivas como cuantitativas, incluyendo servicios médicos quirúrgicos, obstétricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos, así como reeducación y readaptación profesional.</p> <p>b) Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento o bajo costos de artículos de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y a sus beneficiarios, así como mediante la educación por los medios apropiados.</p> <p>c) Asistencia completaría a la familia, elevando el nivel de vida" Guzmán (2003). P. 31</p>
Sánchez G.	<p>"La seguridad social es el derecho que tiene el hombre mediante un conjunto de normas jurídicas de orden publico que tienden a realizar la solidaridad social, en bien colectivo e individual, la capacitación y el adiestramiento, el desarrollo de cultura que protege la clase trabajadora en sus relaciones de trabajo obrero-patronal o independientes, cuando el producto es la fuente fundamental de subsistencia, garantizando a los trabajadores contra las eventualidades susceptibles de reducir o suprimir su capacidad de trabajo". Guzmán (2003). P. 32.</p>
Francisco José Martoni	<p>"La seguridad social es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y prevención. Es la lucha contra la miseria y la desocupación. En fin, es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psico-físico, amparando todos los riesgos fundamentales; perdidas del salario (paro forzoso), invalidez procurando proteger la integridad fisico-organica de los hombres conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia". Guzmán (2003). P. 31.</p>
Alfonso Becerril Aréchiga	<p>"La serie de reglas y prestaciones que conlleva una elevación del nivel económico, social, cultural e integral, que son proporcionadas por los patrones con tales fines y que no constituyen una remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de estos, sino para completar e incrementar el ámbito del desarrollo psico-físico y social del trabajador".</p>

Fuente: Tomado de la Propuesta de un Plan de Previsión Social para las pymes del Estado de Aguascalientes, María del Carmen Bautista Sánchez, Universidad Autonoma de Aguascalientes, Mexico.

En cuanto a las diferentes acepciones que proponen los autores el tema de previsión social, ellos coinciden que existe una línea muy delgada con relación al tema de seguridad social, ya que el objetivo principal es brindar a los trabajadores una cobertura de riesgo por motivos de enfermedades, desempleo, invalidez. Elevando este tipo de beneficios a los familiares de los trabajadores. Sin embargo la previsión social va encaminada a resolver contingencias no solo de salud sino también sociales y profesionales logrando con esto alcanzar una vida digna.

Tomando en cuenta lo anterior podemos aseverar que la previsión social es un concepto que va más allá de retribuir al trabajador por el esfuerzo desempeñado dentro de la organización, aunque en la actualidad esta figura es utilizada por el patrón para otorgarle al empleado un salario como parte de un beneficio fiscal que será conveniente para ambas partes, pero esto ocasiona que se pierda el objetivo principal de la previsión social que es conseguir que el personal que elabora dentro de la empresa tenga una vida digna por medio de las prestaciones que se establezcan.

La previsión se puede describir de dos formas diferentes:

- ❖ Aspecto económico. Mismas que se compone por las aportaciones financieras por parte del patrón las cuales incrementan indirectamente el monto por concepto de salario que percibe el trabajador.
- ❖ Aspecto moral y social. Establece que la previsión social debe otorgarse al trabajador según la capacidad económica del patrón y así también se debe tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores y de su familia considerando algunos otros elementos:
 - ❖ Respetar la integridad del trabajador.
 - ❖ Debe por tanto proporcionarse sin paternalismos.
 - ❖ Debe buscar el beneficio y perfeccionamiento del trabajador.
 - ❖ Debe ser optativa para el trabajador, pues todo el beneficio para serlo verdaderamente supone que tiene que ser aceptado libremente por el que lo recibe.

La previsión social como un conjunto de prestaciones o conceptos mínimos obligatorios que deben entregarse al trabajador y que deben ir encaminados a mejorar su nivel de vida de forma integral.

Para la Ley del Impuesto Sobre la Renta el concepto de previsión social está contenido en su Artículo 7^{o27} penúltimo párrafo donde:

“Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.”

Cabe mencionar que La Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social no definen claramente el significado de la previsión social por eso es importante tener en cuenta la acepción fiscal anteriormente expuesta.

II. 3 Objetivos de la previsión social.

El objetivo principal de la previsión social es la superación física, social, económica y/o cultural de los trabajadores. Que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. No se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores.

La previsión social conforma beneficios adicionales que brinda el patrón a sus empleados. Con el fin de mejorar su calidad de vida y no como una retribución a la prestación de sus

²⁷ Artículo 7 de la LISR penúltimo párrafo.

servicios se puede decir que la previsión social es el conjunto de acciones dirigidas a atender las necesidades de los integrantes de una sociedad.

“Para Guzmán, Martínez, Villalobos (2003) , la previsión social se basa en concepciones más comunitarias que reconocen al trabajo como un deber y una responsabilidad social, y a su vez compensaciones ante el desgaste de energías vitales, es decir los trabajadores que prestan sus servicios en una organización merecen ser recompensados.

A continuación, se presentan algunos objetivos de la previsión social:

- Elevar el nivel del trabajador y su familia a través de una prestación adicional al salario.
- Proporcionar protección al trabajador que cubra únicamente los riesgos profesionales, sino riesgos ordinarios propios de los miembros de su familia que con regularidad se presentan en el contacto permanente con la naturaleza y con las cosas a través de un régimen de seguros que abarquen el mayor número de contingencias.
- Proporcionar al trabajador el ingreso necesario cuando sobreviene la desocupación, ya sea por el desempleo, debido a los descensos en la producción, por incapacidad temporal o por ancianidad.
- Conceder satisfactores no económicos, sino de índole personal o familiar, como son las actividades culturales, recreativas, deportivas o de “ocio activo” como hoy se les denomina, así como también las educacionales, la transportación, las de comunicación o las de incapacidades temporal o por ancianidad.
- Prestaciones consideradas previsión social.

Como se mencionó anteriormente existen prestaciones que, según nuestra legislación laboral, han sido reconocidas para entregarse al trabajador de forma obligatoria, y algunas otras que no pueden considerarse como previsión social Becerril (1995), P24 indica lo siguiente:

- Normas protectoras del salario
- Descansos
- Aguinaldo
- Participación de utilidades
- Derecho a la vivienda Seguridad Social

- Trabajo extraordinario con pago de horas extras
- Capacitación y adiestramiento
- Primas de antigüedad

Mientras que la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su Artículo 93 Fracción VI²⁸ y VIII²⁹, establece algunos conceptos que son considerados prestaciones de previsión social por arriba de la ley:

- Subsidios por incapacidad
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- Guarderías
- Actividades culturales
- Actividades deportivas
- Otras de naturaleza análoga a las anteriores que se otorguen de manera general. Entendiendo por naturaleza análoga según el Tribunal Colegiado de Circuito en materia de trabajo “la analogía opera cuando hay una relación entre un caso previsto expresamente en una norma jurídica y otra que se encuentra comprendido en ella, pero que, por similitud con aquel, permite igual tratamiento jurídico en beneficio de la administración de la justicia”³⁰.

El objetivo es garantizar una calidad de vida para los trabajadores y de sus familias lo que con lleva un ganar – ganar para las empresas y los trabajadores.

II. 4 Características de la previsión social.

a) Son proporcionadas en forma adicional al salario: es decir la prestación de ninguna forma debe considerarse como una retribución por los servicios prestados, sino que debe ir encaminada a mejorar el nivel de vida del trabajador.

²⁸ Artículo 93 Fracción VI. - Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

²⁹ Artículo 93 Fracción VIII. - 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.

³⁰ Becerril, A. (1995). Previsión Social. 5 Ed. México: ISEF. Cajiga, J., (2014). El concepto de responsabilidad social empresarial. Centro Mexicano para la filantropía. México

b) Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales: se entiende que la previsión social debe otorgarse de forma general a un grupo homogéneo de personas que compartan situaciones laborales semejantes.

c) Proporcionar la seguridad, en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de la relación, etc. De que, si el trabajador cuando alguno de estos eventos suceda, contará con los elementos materiales necesarios para hacerlos frente, precisamente mediante la previsión de ellos mismos: este tipo de prestaciones no se consideran previsión social como tal ya la primera mencionada son de carácter obligatorio por la Ley del Seguro Social y las segundas son otorgadas por la relación laboral.

d) Buscan el desarrollo integral del individuo: las prestaciones que se otorgan como previsión social deben tener como objetivo fundamental aumentar el nivel de vida en el ámbito económico, social, cultural, físico, psicológico y moral del trabajador.

e) Fomentan el espíritu de grupo: aparte de elevar el nivel de vida del trabajador en diferentes ámbitos, la previsión social busca fomentar la convivencia entre el equipo de trabajo organizando diferentes actividades lo cual originaría trabajar con actitud positiva en respuesta a los beneficios obtenidos.

f) Son reguladoras de la relación capital-trabajo: Aunque las prestaciones de previsión social no son consideradas como una remuneración, en realidad si es un ingreso adicional motivo por el cual el trabajador se siente motivado y esto conlleva a que sea más productivo en su área de trabajo.

II. 5 Marco Legal.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Cuando se llevó a cabo la promulgación de nuestra Constitución de 1917 los principales logros que quedaron establecidos fueron en relación con beneficios para los trabajadores entre ellos las prestaciones de previsión social.

En nuestra Carta Magna se encuentra contenida en el Artículo 73³¹ la facultad que tienen los Legisladores para expedir las leyes del trabajo y reglamentarias del artículo 123³² constitucional, además es importante hacer mención que en cuanto a materia laboral la exclusividad la tiene el Congreso de la Unión.

La previsión social se rige por diversas disposiciones, la base de éstas se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 que a la letra dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley...”

- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Se expone en la siguiente tabla lo establecido en el Art. 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en la misma se presenta el efecto positivo que tiene en el trabajador al considerar algunas de las prestaciones exentas del impuesto en su totalidad y en otras con ciertos límites.

³¹ Artículo 73. El Congreso tiene facultad: fracción X. - Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

³² Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

EFECTOS PARA EL TRABAJADOR				
Previsión Social	Fundamento	Exención	Concepto	
SI	Artículo 93	Exención hasta el límite previsto en penúltimo párrafo del Artículo 93	AYUDA PARA VIVIENDA	Que se conceda de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
SI	Artículo 93 VI	Totalmente exento	GASTOS MEDICOS MAYORES	Que se conceda de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo. Cumplir con todo lo dispuesto en el Artículo 27, fracción XI.
SI	Artículo 93 VI	Exención hasta el límite previsto en penúltimo párrafo del Artículo 93	AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO	Que se conceda de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
SI	Artículo 93 VIII	Exención hasta el límite previsto en penúltimo párrafo del Artículo 93	BECAS EDUCACIONALES	Que se conceda de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
SI	Artículo 93 VIII	Exención hasta el límite previsto en penúltimo párrafo del Artículo 93	ACTIVIDADES CULTURALES	Que se conceda de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
SI	Artículo 93 VIII	Exención hasta el límite previsto en penúltimo párrafo del Artículo 93	ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Que se conceda de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
SI	Artículo 93 VIII	Exento por no incrementar el patrimonio del trabajador	PRIMAS DE SEGURO DE VIDA	Que se conceda de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo. Cumplir con todo lo dispuesto en el Artículo 27, fracción XI.
SI	Artículo 93 XI	La totalidad siempre que sea deducible para el patrón	FONDO DE AHORRO	Ser generales, aportaciones iguales de patrón y trabajador. Aportación del patrón no mayor al 13 % del salario del trabajador que dicha aportación no exceda de 1.3 veces el SMG que corresponda al trabajador elevado al año. Permanencia mínima de un año.

EFECTOS PARA EL TRABAJADOR				
Previsión Social	Fundamento	Exención	Concepto	
SI	Artículo 93 IV	Exento hasta 15 VSMG	FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES	Que se conceda de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo o contratos de ley.
SI	Artículo 93 VIII	Exención hasta el límite previsto en penúltimo párrafo del Artículo 93	VALES PARA DESPENSA	Que se conceda de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo o contratos de ley.
SI	Artículo 93 VIII	Exención hasta el límite previsto en penúltimo párrafo del Artículo 93	SUBSIDIO POR INCAPACIDAD	Que se conceda de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo o contratos de ley.
SI	Artículo 93 VIII	Exento por no incrementar el patrimonio del trabajador	GUARDERIAS INFANTILES	Que se conceda de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo o contratos de ley.
SI	Artículo 93 VI	Totalmente exento	REEMBOLSO DE GASTOS FUNERALES	Que se conceda de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo o contratos de ley.
NO	Artículo 93 XII	La totalidad	APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	Que se conceda de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo o contratos de ley.

Fuente: Elaboración propia basada en el sitio IDC.

CAPÍTULO III.

Planes de previsión social.

III. 1 Planes de previsión social.

Es recomendable que todas las organizaciones plasmen por escrito las prestaciones que habrá de entregar como previsión social, esto con el fin de expresar de manera formal las bases para su otorgamiento.

Hay modelos de previsión social que se pueden utilizar en las organizaciones, ya que cada uno se adapta a las necesidades, por ejemplo, en el caso que hubiera trabajadores sindicalizados, o no sindicalizados.

Existen diversas formalidades que debe contener un plan de previsión social dentro de las cuales Grupo Méndez (2010) en su estudio sugiere las siguientes:

1. Constar por escrito; a pesar de no ser éste un requisito formal, representa una evidencia documental de que las prestaciones se otorgan en forma general a los trabajadores.
2. Indicar la fecha en la que se inicia el plan, a fin de hacerlo del conocimiento de los trabajadores.
3. Señalar el tipo de participante, es decir, si el plan aplicará para los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, o para ambos, si es el caso.
4. Nombrar a los beneficiarios de los planes, dado que no es necesario que el trabajador tenga que ser el beneficiario, pues en su caso se puede designar a las personas siguientes: esposo o concubinario, esposa o concubina, ascendientes o descendientes, hijo o padre adoptivo, así como los menores que dependen económicamente del trabajador.

5. Establecer por escrito que el plan aplicará en el territorio nacional, excepto cuando se trate de aquellos trabajadores que presten servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente; ello en términos del artículo 43, fracción I, del RISR (Reglamento de impuesto sobre la renta).

III. 2 Beneficios del plan de previsión social.

“Para ser más precisos con los beneficios que otorga un plan de previsión social Prado (2010) explica lo siguiente:

Algunas repercusiones que podría generar la implementación de estos planes y criterios de previsión social en la vida cotidiana de los trabajadores serian;

- Mejor calidad de vida para los trabajadores y su familia.
- Estabilidad económica de los trabajadores.
- Mejor educación para sus hijos.
- Seguridad de enfrentar contingencias en el caso que se les proporcione seguro de vida y gastos médicos mayores y menores a los trabajadores.
- Reducir la desigualdad que generalmente hay entre los salarios entre los diferentes niveles empresariales.”
- Sentido de pertenecía o lealtad trabajador – patrón”³³.

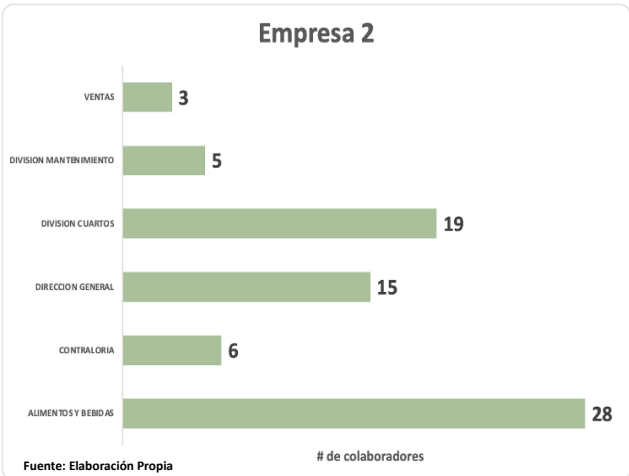
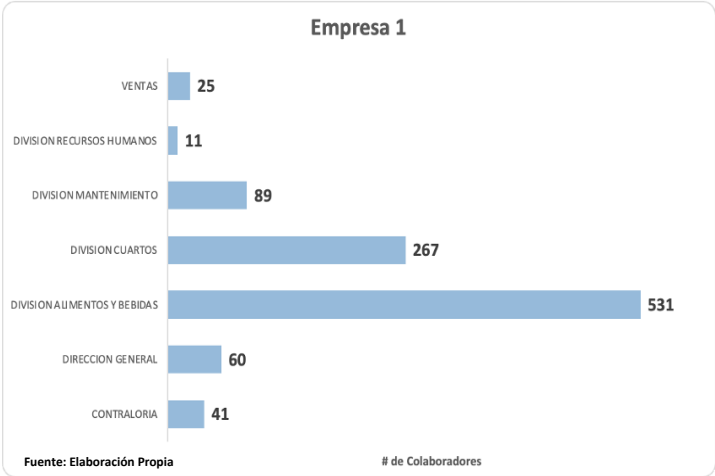
III. 3 Comprobación del Objetivo.

El título de mi tesis es la previsión social como una estrategia en la retención de capital humano en México a continuación, quiero presentar algunos datos e indicadores que ayudan entender como las prestaciones por arriba de la ley en las empresas son importantes para la retención de los colaboradores, como se ha comentado en este trabajo el papel que juega Recursos Humanos para poderlas comunicar o venderlas a los colaboradores es de vital

³³ Prado, C, D.A (2010) Modelo de aplicación de Plan de Previsión Social Ramo Turístico Morelia. Michoacán.

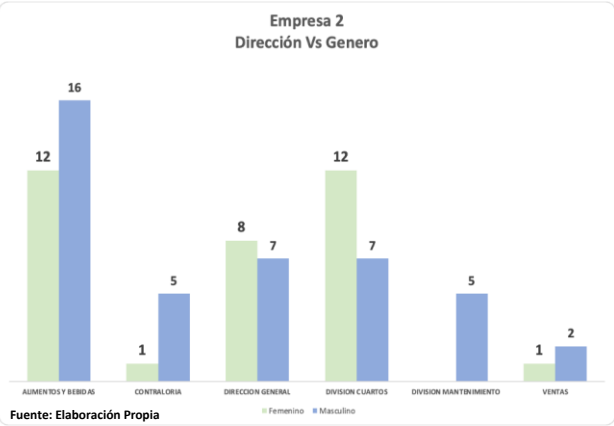
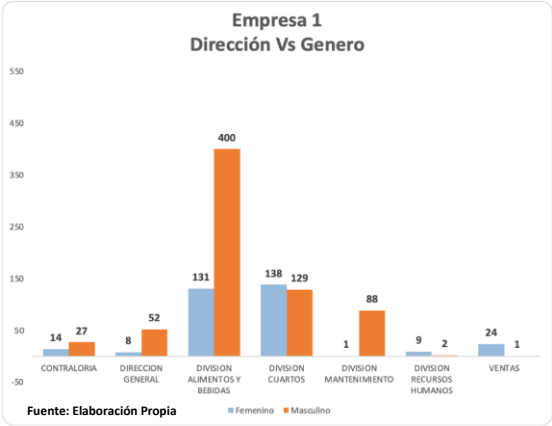
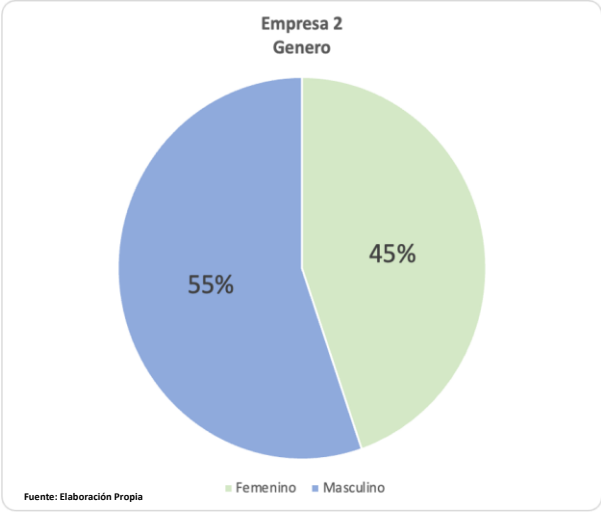
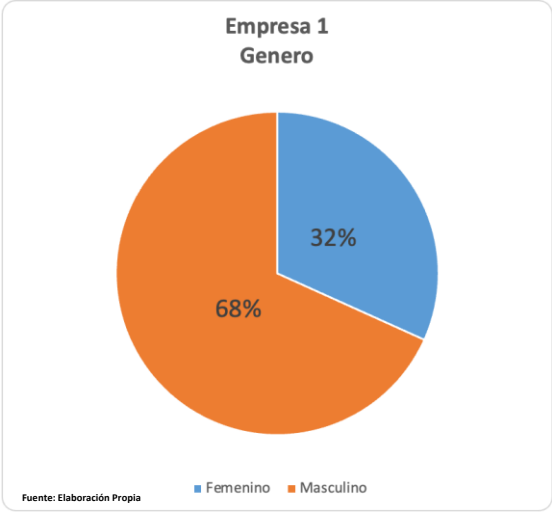
importancia para su administración, los datos presentados son de un corporativo (Grupo Empresarial Ángeles) que maneja varias líneas de negocio una de ellas es la hotelería (Grupo Real Turismo hoy Camino Real Hotels) con tres marcas hoteles de cinco estrellas, gran turismo y cuatro estrellas son 36 propiedades de la cual tuve la oportunidad de laboral en la Dirección de Recursos Humanos en la Gerencia de Compensaciones y Beneficios por lo que solamente se presentan los números de sus plantillas de colaboradores de los dos hoteles a analizar con base en la participación de la encuesta de remuneración salarial 2018 realizada por Mercer y la encuesta de ANCH (Asociación Nacional Cámara Hotelera) del 2018.

La Empresa 1 está integrada por 1024 colaboradores, 7 Direcciones, la mayor de los trabajadores pertenece a la División Alimentos y Bebidas con más del 50 % de la plantilla, la Dirección más pequeña es Recurso Humanos con 11 colaboradores, en la Empresa 2 tiene una plantilla de 76 colaboradores con 6 Direcciones no cuenta con la parte de Recursos Humanos se ve directamente del corporativo, su dirección más robusta está en Alimentos y Bebidas con 28 trabajadores.



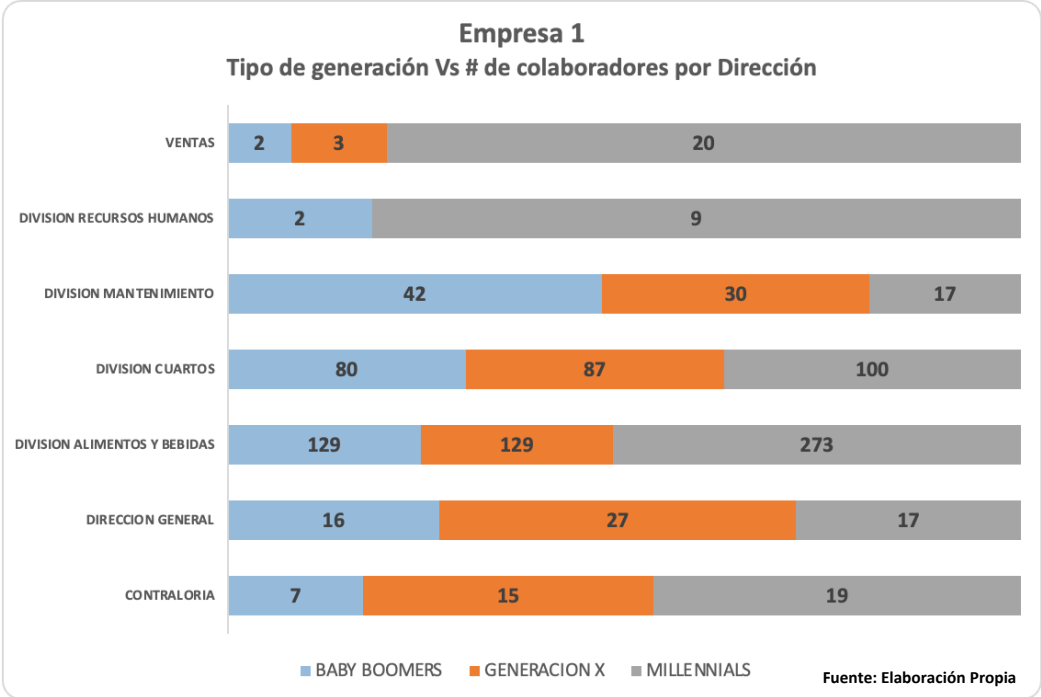
La participación de género en la Empresa 1, está compuesta por más personal masculino representa un 68 % de los colaboradores que trabajan en esta empresa, la dirección con más hombres es Alimentos y Bebidas como se puede observar en la gráfica representan más del 57 % de la población masculina, en las direcciones de ventas y Recursos Humanos la participación de la mujer es importante representan el 95 % por ciento. La empresa dos tiene

más equilibra la participación entre hombres y mujeres solamente un 5 % es la diferencia las mujeres representan el 45 % de la población, la dirección con mayor población femenil es división Cuartos seguida de Alimentos y Bebidas con 12 colaboradoras por dirección.

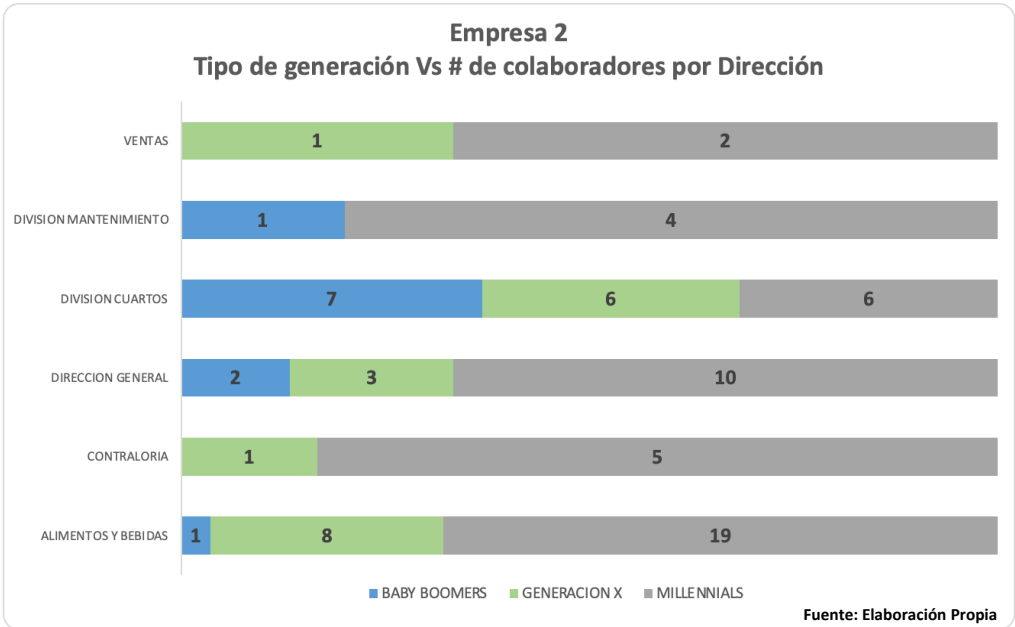


En las siguientes laminas podemos observar como es la convivencia de las generaciones por empresas es importante destacar que el departamento de Recursos Humanos tiene que buscar beneficios que ayuden a satisfacer las necesidades de las generaciones que laboran en las empresas con el objetivo de buscar retener y desarrollar, por eso es importante saber la composición de las generaciones en la plantilla, en la Empresa 1 la generación de los Millennials representan el 44 % , seguidos de la generación X con un 28 % y muy pegados a este porcentaje los Baby Boomers con un 27 %. Entender el comportamiento de las

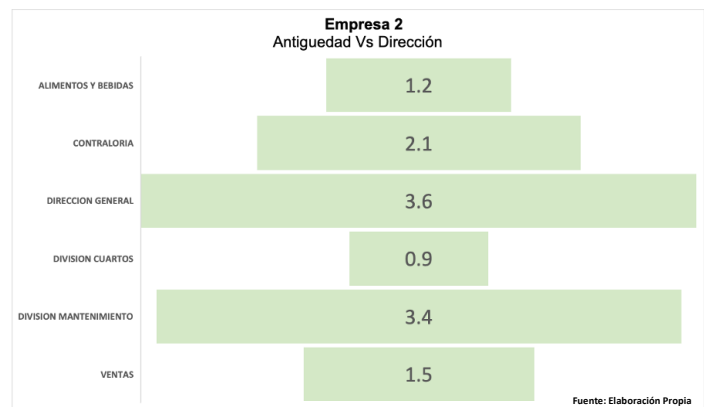
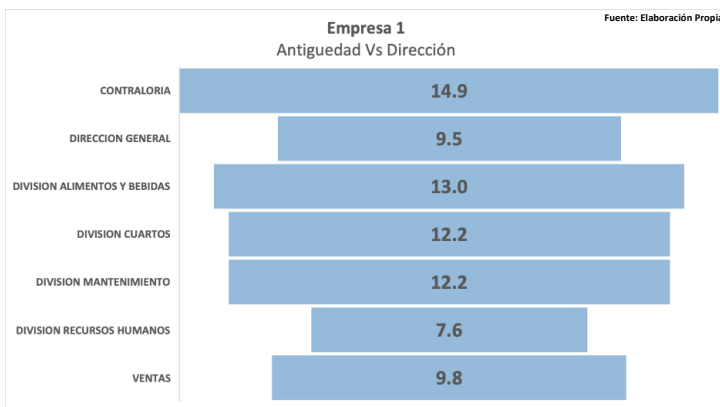
generaciones nos ayuda saber qué tipos de eventos vamos a planear y ofrecer a los colaboradores.



En la Empresa 2 la participación de los Baby Boomers es 14 % de la plantilla los Millennials representan más del 65 % de la plantilla, esta empresa no tiene Recursos Humanos esta por lo que todas las actividades son permeadas por el corporativo.



En las siguientes laminas tenemos la antigüedad por dirección, en la empresa 1, la dirección con más antigüedad es Contraloría con un 14.9 de antigüedad promedio seguida por Alimentos y Bebidas con 13 años la antigüedad promedio de toda la empresa es de 12.5 la diferencia de con la segunda empresa es muy significativa en la empresa 2 la antigüedad más alta es Mantenimiento con 3,4 seguida por Contraloría con un promedio 2.1 y en División Cuartos con menos antigüedad 9 meses el promedio de toda la empresa es 2.1 años.



CUADRO DE PRESTACIONES

	Empresa 1 Ramo Hotelero	Empresa 2 Ramo Hotelero
No de Colaboradores	1024	76
Aguinaldo	30 Días	15 Días
Prima vacacional	25%	25%
Días de vacaciones	10 días	6 Días
Vales despensa	10%	No
Fondo de ahorro	13%	No
Seguro de vida	Si	Si
Gastos medicos mayores	Si	No
Comedor	Si	Si
Estacionamiento	Si	No
Descuentos Hoteles del grupo	Si	Si
Becas	Si	No
Actividades deportivas / Recreativas	Si	No
Transporte	Si	No
Promedio de antigüedad	12.5 años	2.1 años
Rotacion	8.6%	42.5%
Antigüedad de la propiedad	54 años	20 Años

La primera empresa que está en el sector hotelero, tiene prestaciones por arriba de la ley, tiene su evaluación del desempeño anual para otorgar los incrementos salariales con base a su rendimiento laboral esta evaluación es revisada por la Dirección de Recursos Humanos por la Gerencia de Compensaciones para evitar favoritismos por parte de los jefes pero es un poco complicado revisar esta situación porque en muchos de los casos hay favoritismos, se participa en una encuesta de sueldos y salarios a nivel república es realizada por una consultoría de prestigio internacional su aplicación es cada dos años para revisar su competitividad salarial ante el mercado hay una actualización de sus tabuladores anualmente y en caso de ser necesario se revisa la plaza con base en la ubicación del hotel, la encuesta es realizada por un tercero lo que ayuda a saber la competitividad de prestaciones y beneficios en el mercado, se participa en 6 reuniones bimestrales en una asociación (Asociación Nacional de la Cámara Hotelera) en la cual participan los Directores de Recursos Humanos y el Gerente de Compensaciones y Beneficios para compartir información de Reclutamiento y Selección, Desarrollo Organizacional y Compensaciones, se aplica una encuesta de clima laboral y se dan a conocer los resultados por dirección, hay un programa de capacitación con base en las competencias corporativas del grupo y técnicas de cada puesto, se tiene un plan de vida y carrera, un programa de motivación y reconocimiento por Dirección, se revisan cada cinco años el mapa estratégico del negocio por marca para alinear la misión y visión del negocio, se programan pláticas para explicar el mapa a los colaboradores y para saber cuál es el objetivo de cada puesto y como aporta su trabajo en el día a día para la organización, las descripciones de puesto se revisan una vez por año con las siete Direcciones del hotel, hay un programa de profesionalización de los puestos para que se aumente el nivel de escolarización en los mismos, se dan clase de inglés para cualquier colaborador con diferentes horarios y niveles para que no se afecte las funciones y actividades de la operación, los trabajadores que quieran aprender a cocinar pueden asistir a los cursos que dan los chef de los diferentes centros de consumo, antes de la pandemia se realizaban dos torneos deportivos el primero en el mes de febrero de fut-bol para hombres y mujeres, torneo de boliche conformado por equipos mixtos y el segundo en el mes de septiembre de basquetbol y voleibol la participación y el entusiasmo de los colaboradores en estos torneos era notorio, se realizan eventos culturales cine, teatro y visitas a museos una vez por año se realiza el día

de la familia para que los familias conozcan donde trabaja y conocen las instalaciones del hotel, se dan descuentos especiales para los colaboradores que quieren visitar las instalaciones del grupo que está conformada por 40 propiedades en las cuales los más demandado por los trabajadores por los hoteles de playa, se les otorga descuentos en los restaurantes del grupo para que conozcan la diferente gastronomía, el comedor de los colaboradores una partes es subsidiado por la empresa y la otra parte la tiene que pagar el empleado su descuento quincenal es aproximado de 300 pesos, se les otorga estacionamiento a los empleados que tiene auto, pero cuando la ocupación es alta o hay eventos que demande el estacionamiento se les avisa con anticipación vía correo electrónico o en tableros de comunicación de que días va estar suspendido el servicio, se le da servicio de transporte a los trabajadores, la empresa consigue descuentos, precios especiales y preferenciales con la diferentes proveedores que maneja el hotel, la empresa invita a que los colaboradores participen en campañas de reforestación, limpieza de playas, campañas de reciclaje, hay una venta cada dos años para los empleado de los muebles y equipo de cómputo que los hoteles dan de baja, también cuando hay una remodelación en las de habitaciones se venden los muebles a precios muy bajos, por ejemplo 100 pesos por objeto, se otorgan becas de 750 pesos a los niños de primaria de los colaboradores y el sindicato dona cuadernos, plumas y artículos de papelería para entregar a principio del ciclo escolar a los hijos de los colaboradores.

En lo que se refiere al cuidado de la salud de los colaboradores, el hotel tiene la prestación de gastos médicos mayores que es administrado por un bróker el cual el costo de la póliza es subsidiado al 100 % por parte de la empresa, este tipo de programas cubren principalmente al empleado, sin embargo, la empresa lo hace extensivo al cónyuge y a los dependientes menores de 22 años, se realizan campañas de salud o semanas de la salud una vez por año y se tienen pláticas para bajar la siniestralidad, se cuenta con un seguro de vida este beneficio apoya a las familias en caso de la pérdida del principal sostén económico y la suma asegurada se determina en veces del salario.

Con este tipo de acciones los colaboradores crean un sentido de lealtad a la marca, la previsión social que la empresa permea sus colaboradores es vital para crear una relación de

trabajo duradera y muchas veces el colaborador se siente a gusto donde trabaja, lo cual ayuda a la creatividad, no busca otro trabajo porque siente que es valorado con su trabajo que desempeña, esto se comprueba con el promedio de antigüedad que es de 12.5 años y los colaboradores de mayor antigüedad tiene más de 45 años, por ejemplo, en la plantilla de meseros 146 de planta para cubrir la operación del hotel de la Dirección de Alimentos y Bebidas el promedio de antigüedad era de más de 12 años, hay 47 colaboradores con una antigüedad mayor a 15 años pero lamentablemente en la pandemia se perdió ½ de la plantilla de meseros, el índice de rotación es bajo 8.5% pero se dice que cuando la tasa de rotación es baja puede ser producto de un buen clima laboral en la empresa, sin embargo, un índice de rotación cercano a 0 suele ser indicativo de falta de dinamismo empresarial. La composición de plantilla es 68 % son hombres y 32 % son mujeres.

La segunda empresa solamente ofrece la previsión social de ley los colaboradores no están comprometidos con ella su promedio de antigüedad que tiene es de 2.1 años los sueldos de los colaboradores en la operación específicamente en la División Cuartos son casi parecidos, pero tiene prestaciones los empleados no se comprometen con el hotel, tiene problemas de reclutamiento constantemente porque la gente no quiere trabajar en un lugar que no se le reconozca su esfuerzo. La composición de plantilla es 55 % son hombres y 45 % son mujeres.

Parece que en la empresa uno, todo está bien, que tiene todos lo elemento para hacer frente a la competencia, pero tiene sus áreas de oportunidad que se tienen que trabajar para que los empleados disfruten más beneficios o prestaciones, como ejemplo no tiene la prestación home office, falta una política de paperless que les ayude a mejorar el medio ambiente, no tiene la suficiente tecnología para que sus empleados que no están frente al cliente puedan trabajar desde su casa, los equipos de cómputo se comparten, no tienen un plan de pensiones, no cuentan con una política de business casual, falta una política de cambio de residencia o de relocalización para los colaboradores que aplican o son cambiados de estado, muchos de sus cursos son presenciales deben de trabajar más en su intranet y en su página, sus aulas de capacitación requieren un cambio total y por ultimo no tienen una prestación de gimnasio o un contrato con un tercero y lo más preocupante no tienen una planta tratadora de agua que les ayude a reciclar el agua que se consume en el hotel.

La que quiero transmitir que la previsión social por arriba de la ley en las empresas privadas si es un factor de retención para los colaboradores, pero mucho tiene que ver en la forma que se venda y como se percibe en las organizaciones, desde su reclutamiento y selección se empieza a ganar a los colaboradores que van a formar parte de ella, la comunicación en las empresas y la forma que se trasmita por medios electrónicos, tableros, suvenires, comedor, recibos de nómina, foros, conferencias platicas ayuda a que los empleados entiendan y valoren este tipo de prestaciones y se pongan la camiseta y los sacrificios económicos que hace la empresa para poder otorgarlos, la capacitación juega un papel muy importante para que los colaboradores se sientas comprometidos con la empresa.

En las encuestas donde participan estas empresas se puede percibir que los trabajos donde se tienen prestaciones por arriba de la ley tienen una antigüedad promedio más alta por arriba de los ocho años y las empresas que tienen prestaciones las prestaciones de ley su antigüedad promedio es menor a año y medio. En la siguiente lamina se puede ver el perfil de la participación de las empresas de donde obtuve estos datos.



Fuente: Encuesta de Remuneración Salarial 2018 - Sueldos y Salarios del Sector Hotelero Mercer, 2018, México

III. 4 El capital humano.

El capital humano constituye un activo intangible que tiene la capacidad de apoyar el incremento de la productividad en las empresas, con el objetivo de impulsar la innovación y con ello la competitividad.

Los Recursos Humanos son la fuente de ventaja competitiva de las organizaciones, por ello las empresas cada vez en mayor medida deben identificar el valor que la persona o trabajadores tiene para la organización y tratar de potenciarlo, al igual deben incrementar el valor que la empresa tiene para el empleado, con el fin de captar a las mejores personas y reducir el riesgo de transferibilidad de un activo tan valioso como es el capital humano o en su caso evitar la rotación.

Está comprobado que las empresas que invierten en su capital humano en capacitación técnica y corporativa, ayudan a incrementar los conocimientos de sus trabajadores y son retenidos en una organización, al mismo tiempo el trabajador empieza a tener sentido de pertenencia con la organización. Bajo la consideración del capital humano como instrumento de producción, las organizaciones obtienen bienes, servicios y utilidades a partir de insumos, incluido el hombre. En la nueva forma de interpretar las cosas las organizaciones obtendrán utilidades como un subproducto de su misión fundamental que es el desarrollo integral del ser humano. Esta doctrina coloca el desarrollo humano como el principal producto de las organizaciones. El trabajador es tratado como el cliente interno a quien hay que atenderle sus necesidades y expectativas legítimas y así lograr los cambios culturales y estructurales que propicien el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y el desarrollo de la empresa, para mantenerla altamente competitiva con base en productividad. “El concepto y valor del capital humano como factor económico primario se reconoció ampliamente por primera vez en 1964 con la publicación del libro de Gary S. Becker ganador del Premio Nobel, con el acertado título de Capital Humano. Hoy en día, el capital humano está reconocido ampliamente como la fuente principal para la creación de la riqueza en esta “Era del Conocimiento” en la que vivimos y trabajamos”. Gary Becker (1964), define la teoría del

capital humano “como el conjunto de las capacidades que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, de savoir-faire, etc.”. La teoría del capital humano distingue dos formas posibles de formación: La formación general, adquirida en el sistema educativo, formativo. Su transferibilidad y su compra al trabajador explica el que esté financiada por este último, ya que puede hacerla valer sobre el conjunto del mercado de trabajo. La formación específica adquirida en el seno de una unidad de producción o de servicio, permite desarrollar al trabajador su productividad dentro de la empresa.

En la actualidad, en la era del conocimiento las empresas tienen que definir nuevos parámetros para cuidar y mantener a su capital humano, ya que es un factor de producción en la economía de hoy.

Las empresas están dando un significativo valor a la relación de los empleados con el mercado, se ve manifiesto con las reorganizaciones empresariales donde se ha producido un giro en la pirámide jerárquica dándole importancia a la gente que está en contacto con el cliente, la idea de la participación de los trabajadores en la vida de la empresa no es nueva y sus raíces se remontan a los ideales democráticos de la humanidad. Desde el origen de las unidades de producción industrial, han aparecido distintos mecanismos participativos, que dan lugar a diferentes grados de intervención de los trabajadores en la toma de decisiones, administración y beneficios de la empresa.

El proceso de la globalización de la economía y la configuración de bloques comerciales ha hecho resaltar intensamente los grandes beneficios que se obtienen al invertir en la formación y en la adecuada administración del capital humano como factor competitivo y de progreso.

Una mano de obra cualificada desempeña un papel fundamental en el crecimiento económico y de la productividad. Ni siquiera las que se consideran empresas de excelencia en el mundo de hoy, con gran capital humano, pueden asegurar la continuidad de su competitividad, si no empiezan a atender las necesidades sociales y psicológicas de sus trabajadores.

La inversión en capital humano en una economía genera importantes beneficios sociales al conjunto de la economía que superan los beneficios individuales. Estos beneficios sociales están relacionados con la complementariedad de las cualificaciones y del conocimiento para el desarrollo de nuevas tecnologías, con el nivel de innovaciones y con la creación de mayores conocimientos que amplían la gama de oportunidades tecnológicas y económicas. El capital humano abarca un amplio abanico de cualificaciones y de competencias que afectan al conjunto de la mano de obra, y de las cuales depende el crecimiento de la productividad y la prosperidad económica.

Para que haya una buena relación del trabajador con la empresa deben desarrollarse planes de previsión social que ayuden al trabajador con prestaciones y beneficios o en su caso con servicios como la capacitación del personal, proveerlos de herramientas que los hagan más eficientes y les permitan desarrollar sus actividades con eficiencia, tener un departamento de Recursos Humanos que los escuche, que entienda sus necesidades y que exista una comunicación asertiva entre trabajador – patrón ayudara al desarrollo profesional del capital humano. De esta manera los trabajadores se sentirán comprometidos y así darán su máximo potencial al desarrollar sus actividades dentro de la empresa.

Las transformaciones que en todos los órdenes ha experimentado el entorno de negocios, han cambiado significativamente las funciones y actividades que tradicionalmente han desempeñado las áreas de administración y de Recursos Humanos. Asimismo, han cambiado los servicios que debe proporcionar a la empresa, ya que tienen gran importancia para el éxito competitivo de las organizaciones. De esta forma la capacidad competitiva de las organizaciones dependerá en gran medida de su habilidad para incorporar y conservar a los mejores y más competentes recursos humanos y darles los conocimientos y las herramientas que les permitan potenciar su desarrollo y contribuir a mantener y fortalecer el posicionamiento en los mercados en pocas palabras buscar las mejores prácticas de mercado para permearlas a los trabajadores y que no afecte la rentabilidad de la empresa.

El éxito de los trabajadores depende del destacado papel que los profesionales del área de talento humano realicen para cumplir con las demandas que el momento actual de las

organizaciones les plantea. La nueva administración de personal se basa en un diagnóstico que refleja tanto los aspectos fuertes como los débiles del comportamiento humano en las organizaciones. La importancia del diagnóstico organizacional se destaca cuando se recuerda que todo el sistema de la gestión de personal se orienta hacia la creación de condiciones laborales que permitan la obtención del máximo desarrollo de las potencialidades de la fuerza laboral.

Los Recursos Humanos son fuente de ventaja competitiva de las organizaciones, por ello las empresas cada vez en mayor medida deben identificar el valor que la persona tiene para la organización y tratar de potenciarlo, al igual deben incrementar el valor que la empresa tiene para el empleado, con el fin de captar a las mejores personas y reducir el riesgo de transferibilidad de un activo tan valioso como es el capital humano.

Desde hace 10 años hay un tema que tiene mucha similitud con el tema de la previsión social y es el del salario emocional, para muchos especialistas en recursos humanos puede ser el complemento de mejora o de innovación en el tema de previsión social.

III. 5 Definición de salario emocional.

Son todas aquellas retribuciones que no son monetarias y que tienen como finalidad motivar a los trabajadores, así como mejorar el ambiente laboral y la productividad. El salario emocional reúne todos los elementos que "van a influenciar tus decisiones en el trabajo, cómo te relacionas y todos tus comportamientos".

“¿Por qué trabajas?”

Muchos dirán: "por dinero". Sin embargo, por más ceros que tenga tu nómina, hay elementos que suman o restan a tu satisfacción laboral y que forman parte de tu "salario emocional". Algunas empresas lo usan su favor para atraer talento o conseguir la lealtad de sus empleados. Y es que no hay nada más improductivo que un empleado infeliz.

Pero ¡ojo!, advierten los expertos: un salario emocional alto nunca puede compensar un salario económico bajo.

"A final de cuentas, si las empresas quieren retener a su mejor talento deben darle la retribución económica adecuada. El salario emocional es algo que suma al salario económico"³⁴.

III. 6 Principales elementos del Salario Emocional.



Fuente: Elaboración Propia, basada en la plática "Mejores prácticas de Recursos Humanos 2018" Mercer.

En la lámina anterior se presentan los principales elementos del salario emocional y los rubros donde pegan a sus colaboradores estas son algunas ideas que los patrones deberán revisar con el departamento de Recursos Humanos para saber el costo beneficios con el objetivo de que se puedan ofrecer a sus colaboradores y que no peguen en la economía de la empresa ya que se debe ver como un complemento de la previsión social, por ejemplo en bienestar psicológico algunas empresas ya tiene su psicólogo en la empresa o contratan un tercero para ofrecer un servicio más integral que puede ser extensible a la familia, muchos

34 Fuente: Tomado de la plática Lyz Escalante Socio Fundadora y Consultora de Expertos en Modelos por Competencias, firma especializada en Capital Humano, enero 2018, Ciudad de México.

de estos beneficios las empresas ya lo tiene pero falta comunicarlos a sus empleados de manera más óptima.

La siguiente lamina son algunas ideas de salario emocional, que las empresas pueden implementar en sus organizaciones algunas no tiene costo y otras tienen un costo muy pequeño, pero se obtienen grandes beneficios con su implementación;

1. **Horario flexible**, lo importante sea realizar nuestro trabajo sin necesidad de estar las ocho horas en la oficina.
2. **Teletrabajo**, el trabajo a distancia es muy bien valorado por las nuevas generaciones.
3. **Planes de formación**, ayuda económica en el desarrollo de la carrera profesional.
4. **Guarderías**, en el mismo lugar de trabajo o durante las vacaciones.
5. **Días libres**, otorgar días libres en los cumpleaños o cumpleaños de familiares o darlos en momentos difíciles por parte del colaborador.
6. **Beneficios sociales**, seguros, planes de jubilación, ayuda en la educación de los hijos.
7. **Espacios de distracción**, salas destinadas para que podamos desconectarnos del trabajo.
8. **Capacitación** dar una ayuda en formación que no esté directamente relacionado con nuestro trabajo.
9. **Voluntariado**, actividades de voluntariado promovidas por la organización
10. **Reconocimientos**.

Estos beneficios son muy bien aceptados por los colaboradores esto ayuda a incrementar el sentido de lealtad y pertenencia de los empleados con el objetivo de hacer más digna la vida laboral de los colaboradores.

En las empresas están trabajando diferentes generaciones de colaboradores con ideas muy diferentes que buscan implementar o cambiar diferentes procesos, unos con ideas nuevas que se pueden adaptar rápidamente al cambio, otros que les cuesta mucho un cambio, por eso Recursos Humanos tiene que ofrecer diferentes prestaciones y beneficios que se adapten a las personalidades de las generaciones a continuación te presento en el salario emocional en las generaciones;



Fuente: Estudio de Salario Emocional, revista Entrepreneur agosto 2018, México

Como se podrá observar en la lámina cada generación tiene sus prioridades, pero es importante que las empresas puedan ofrecer beneficios o prestaciones flexibles o que cada colaborador dependiendo su generación, el departamento de Recurso Humanos tiene que ofrecer distintas actividades y beneficios de acuerdo a sus necesidades de generación, el colaborador se siente escuchado y por ende es más productivo.

“Cuando las organizaciones invierten en un salario emocional se obtienen los siguientes beneficios los empleados logran lo siguiente;

- Los empleados son 300 % más felices e innovadores.
- La satisfacción de los empleados genera hasta un 44 % más en la retención de la plantilla.
- Los días perdidos se podrán reducir un 66 %.

- Se reduce un 51 % el ausentismo de los colaboradores.
- Los empleados son 33 % más productivos.”³⁵

Con este tipo de beneficios los colaboradores se sienten escuchados y aportan más a las empresas, cuando los empleados están motivados no solo se mejora la productividad las relaciones entre los equipos de trabajo son más productivas y cordiales entre departamentos, el ambiente laboral en la organización es cordial por lo que Recursos Humanos tiene que estar buscando las mejores prácticas de mercado o en su caso innovar nuevos modelos que les permita la permanencia y retención de sus colaboradores con el objetivo de fortalecer su calidad de vida económica, social y cultural.

³⁵ Fuente: tomado de la presentación Lyz Escalante Socio Fundadora y Consultora de Expertos en modelos por competencias, firma especializada en Capital Humano, enero 2018, Ciudad de México.

Conclusión.

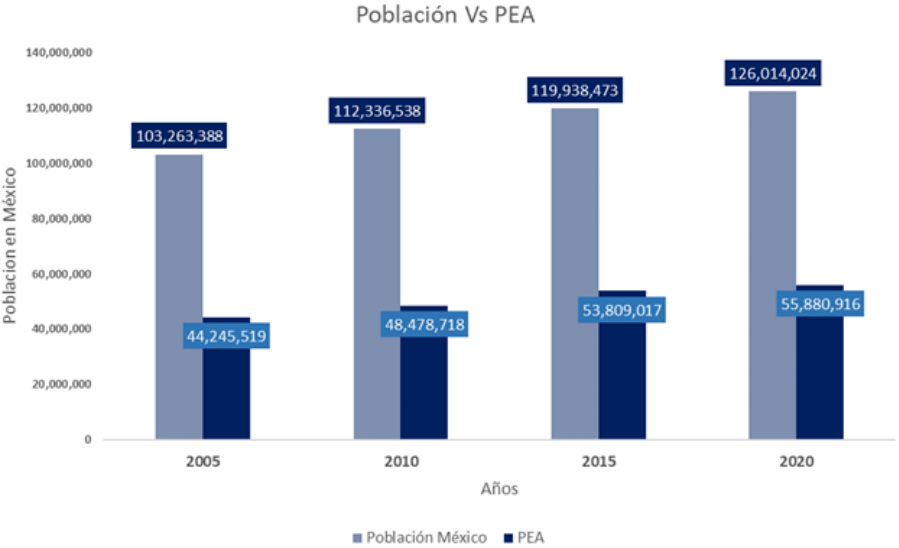
Actualmente el ambiente laboral en una empresa juega un rol muy importante en la estabilidad de sus empleados, el buen clima organizacional conlleva a un mejor desempeño de sus integrantes, el plan de previsión social además de reducir los gastos de nómina en la empresa ayuda a mejorar, este clima lo que también reducirá la rotación del personal, además de que la empresa generaría un beneficio social para sus empleados y su entorno con la aplicación de sus acciones descritas.

La buena relación entre patrón – trabajador es lo primordial en la previsión social por un lado el trabajador aportara lo mejor de sí para la empresa cada día buscando un principio de lealtad, siempre y cuando el patrón busque apoyar a sus trabajadores hasta donde pueda económicamente sin sacrificar la rentabilidad del negocio, muchas empresas no quieren invertir en el capital humano y buscar siempre el camino fácil y no se comprometen con el trabajador.

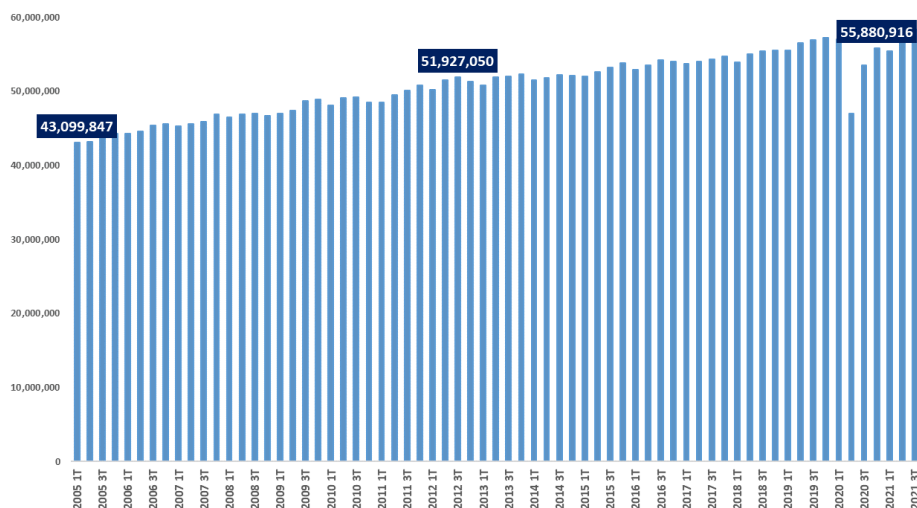
Mientras no se logre incrementar de forma gradual el nivel de los salarios, será imposible crecer en base al consumo interno. Si no hay una sinergia entre Patrones – Trabajador y Gobierno, será imposible incrementar el nivel de vida de los trabajadores, si bien los patrones requieren que el gobierno mejore en sus leyes de una manera integral que no afecte a los más desprotegidos, y por otro lado el tema de la seguridad que está afectando a miles de personas y en especial a los inversionistas que ya no quieren invertir porque no hay condiciones seguras, con todos estos problemas los patrones tienen que realizar estudios minuciosos que ayuden a incrementar las prestaciones con un costo demasiado bajo, vía Previsión Social, es decir, incrementar los salarios con prestaciones adicionales tales como, vales de despensa, fondo de ahorro, vales de alimentos, ayuda de becas, seguros de gastos médicos, ayuda para útiles escolares, becas, un sinnúmero de prestaciones que solo basta con encuadrarlas muy bien dentro de la legislación laboral y de seguridad para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, teniendo así empleados más comprometidos con su empresa y un ambiente laboral adecuado.

Además de lo anterior es importante comentar que la previsión social también previene futuras contingencias que pudieran presentar los trabajadores y que derivado de esto su capacidad económica se viera afectada para enfrentar dichos acontecimientos.

El tema de previsión social se encuentra inexorablemente vinculada al tema de los derechos humanos derivado estos se encuentran destinados a contribuir con el desarrollo integral de la persona o en su caso del trabajador, ya sea en lo individual o en lo colectivo, es un tema plenamente aceptado por los mexicanos, pero debido a la falta de un verdadero Estado de derecho que persiga como objeto primordial, el bienestar individual y colectivo de las personas, tanto en lo económico como en lo cultural, con el objetivo de lograr una vida digna, por ende, solo su implicación es parcial con un 44.34 % de la población económicamente activa en el 2020 (Anexo grafica) y la población ocupada enero 2022 .



PEA



Servicio de Información Estadística de Coyuntura

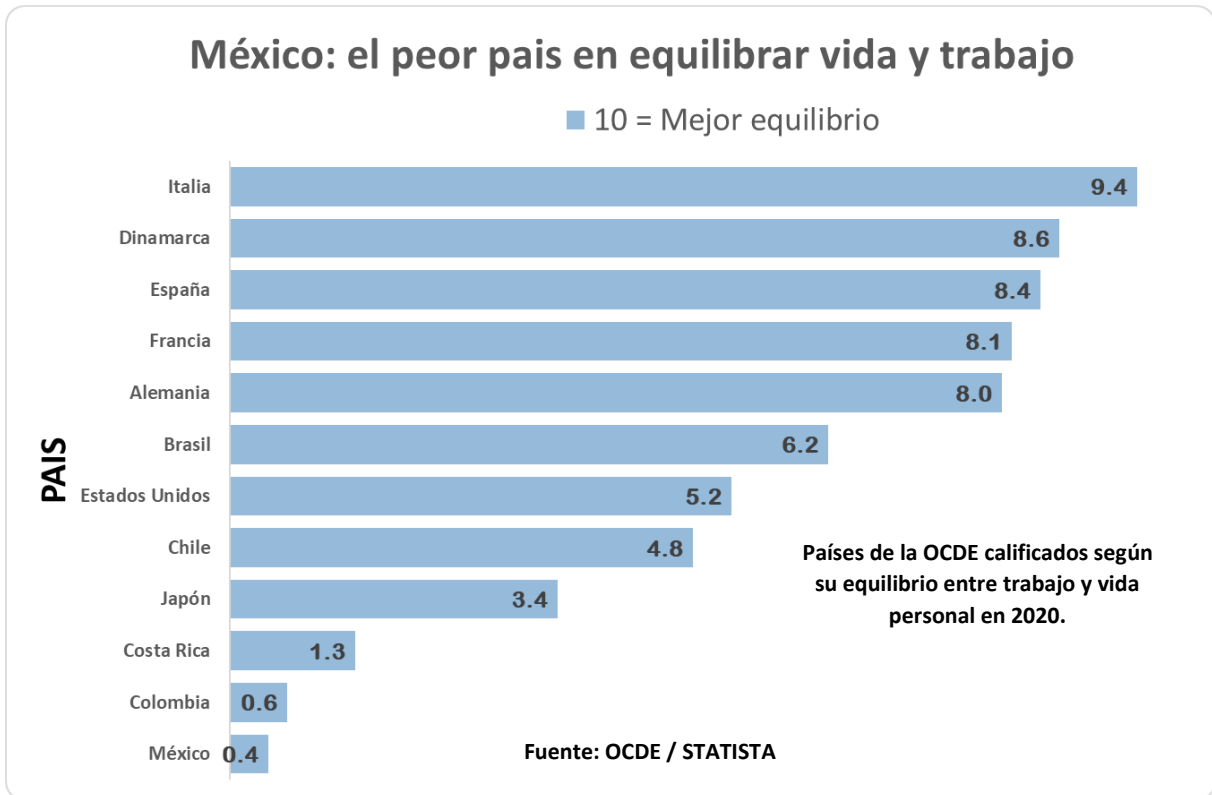
Indicadores de ocupación y empleo

30 de marzo de 2022
Número 194
1a. Parte

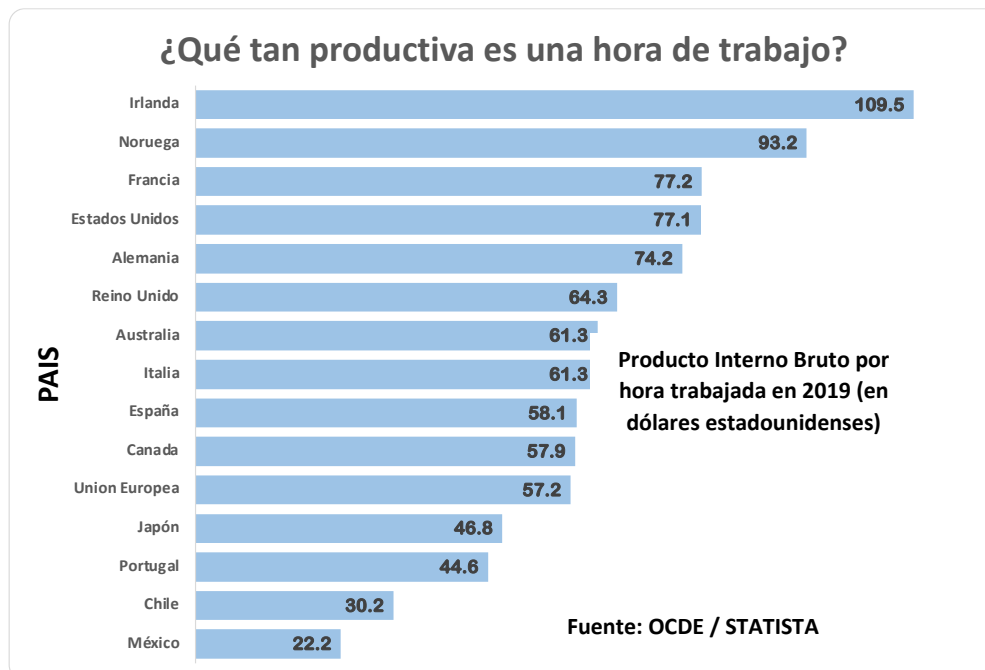
Indicador	Enero 2022						Febrero 2022					
	Personas			Distribución porcentual			Personas			Distribución porcentual		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Población de 15 años y más	98,866,041	46,545,080	52,320,961	100.0	100.0	100.0	99,205,343	46,343,133	52,862,210	100.0	100.0	100.0
Población económicamente activa	57,672,778	35,125,530	22,547,248	58.3	75.5	43.1	58,238,367	35,252,232	22,986,135	58.7	76.1	43.5
Población no económicamente activa	41,193,263	11,419,550	29,773,713	41.7	24.5	56.9	40,966,976	11,090,901	29,876,075	41.3	23.9	56.5
Composición de la población económicamente activa	57,672,778	35,125,530	22,547,248	100.0	100.0	100.0	58,238,367	35,252,232	22,986,135	100.0	100.0	100.0
Población ocupada	55,534,882	33,789,417	21,745,465	96.3	96.2	96.4	56,059,543	33,957,075	22,102,468	96.3	96.3	96.2
Población desocupada	2,137,896	1,336,113	801,783	3.7	3.8	3.6	2,178,824	1,295,157	883,667	3.7	3.7	3.8
Composición de la población ocupada												
Nivel de instrucción	55,534,882	33,789,417	21,745,465	100.0	100.0	100.0	56,059,543	33,957,075	22,102,468	100.0	100.0	100.0
Primaria incompleta	4,995,457	3,289,570	1,705,887	9.0	9.7	7.8	4,574,088	3,072,536	1,501,552	8.2	9.0	6.8
Con primaria completa	8,356,958	5,414,224	2,942,734	15.0	16.0	13.5	8,376,346	5,514,711	2,861,635	14.9	16.2	12.9
Con secundaria completa	18,506,071	11,429,332	7,076,739	33.3	33.8	32.5	18,308,046	11,174,387	7,133,659	32.7	32.9	32.3
Medio superior y superior	23,614,141	13,606,586	10,007,555	42.5	40.3	46.0	24,756,047	14,168,204	10,587,843	44.2	41.7	47.9
No especificado	62,255	49,705	12,550	0.1	0.1	0.1	45,016	27,237	17,779	0.1	0.1	0.1
Por posición en la ocupación	55,534,882	33,789,417	21,745,465	100.0	100.0	100.0	56,059,543	33,957,075	22,102,468	100.0	100.0	100.0
Trabajadores subordinados y remunerados	37,819,909	23,003,002	14,816,907	68.1	68.1	68.1	37,975,747	22,747,126	15,228,621	67.7	67.0	68.9
Empleadores	2,790,096	2,191,065	599,031	5.0	6.5	2.8	3,024,984	2,384,500	640,484	5.4	7.0	2.9
Trabajadores por cuenta propia	12,530,822	7,620,488	4,910,334	22.6	22.6	22.6	12,779,848	7,858,879	4,920,969	22.8	23.1	22.3
Trabajadores no remunerados	2,394,055	974,862	1,419,193	4.3	2.9	6.5	2,278,964	966,570	1,312,394	4.1	2.8	5.9
No especificado	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
Por sector de actividad económica	55,534,882	33,789,417	21,745,465	100.0	100.0	100.0	56,059,543	33,957,075	22,102,468	100.0	100.0	100.0
Agropecuaria	6,787,384	5,883,770	903,614	12.2	17.4	4.2	6,080,794	5,297,124	783,670	10.8	15.6	3.5
Industria extractiva y de la electricidad	372,109	316,101	56,008	0.7	0.9	0.3	436,711	374,316	62,395	0.8	1.1	0.3
Industria manufacturera	9,323,043	5,719,550	3,603,393	16.8	16.9	16.6	9,320,528	5,760,529	3,559,999	16.6	17.0	16.1
Construcción	4,142,896	3,980,881	162,015	7.5	11.8	0.7	4,344,882	4,181,327	163,555	7.8	12.3	0.7
Comercio	10,845,965	5,233,324	5,612,641	19.5	15.5	25.8	10,870,768	5,338,537	5,532,231	19.4	15.7	25.0
Restaurantes y servicios de alojamiento	4,452,723	1,864,401	2,588,322	8.0	5.5	11.9	4,458,427	1,873,804	2,584,623	8.0	5.5	11.7
Transportes, comunic., correo y almacenamiento	3,046,056	2,623,687	422,369	5.5	7.8	1.9	2,985,402	2,577,116	408,286	5.3	7.6	1.8
Servicios profesionales, financieros y corporativos	4,197,938	2,639,254	1,558,684	7.6	7.8	7.2	4,475,079	2,687,112	1,787,967	8.0	7.9	8.1
Servicios sociales	4,550,043	1,615,072	2,934,971	8.2	4.8	13.5	4,908,978	1,728,464	3,180,514	8.8	5.1	14.4
Servicios diversos	5,390,325	2,427,780	2,962,545	9.7	7.2	13.6	5,643,683	2,607,876	3,035,807	10.1	7.7	13.7
Gobierno y organismos internacionales	2,132,655	1,287,120	845,535	3.8	3.8	3.9	2,136,908	1,261,239	875,669	3.8	3.7	4.0
No especificado	293,745	198,377	95,368	0.5	0.6	0.4	397,383	269,631	127,752	0.7	0.8	0.6
Composición de la población desocupada												
Nivel de instrucción	2,137,896	1,336,113	801,783	100.0	100.0	100.0	2,178,824	1,295,157	883,667	100.0	100.0	100.0
Primaria incompleta	72,993	64,237	8,756	3.4	4.8	1.1	62,925	37,396	25,529	2.9	2.9	2.9
Con primaria completa	255,676	183,214	72,462	12.0	13.7	9.0	206,395	143,344	63,051	9.5	11.1	7.1

Fuente INEGI, www.inegi.org.mx

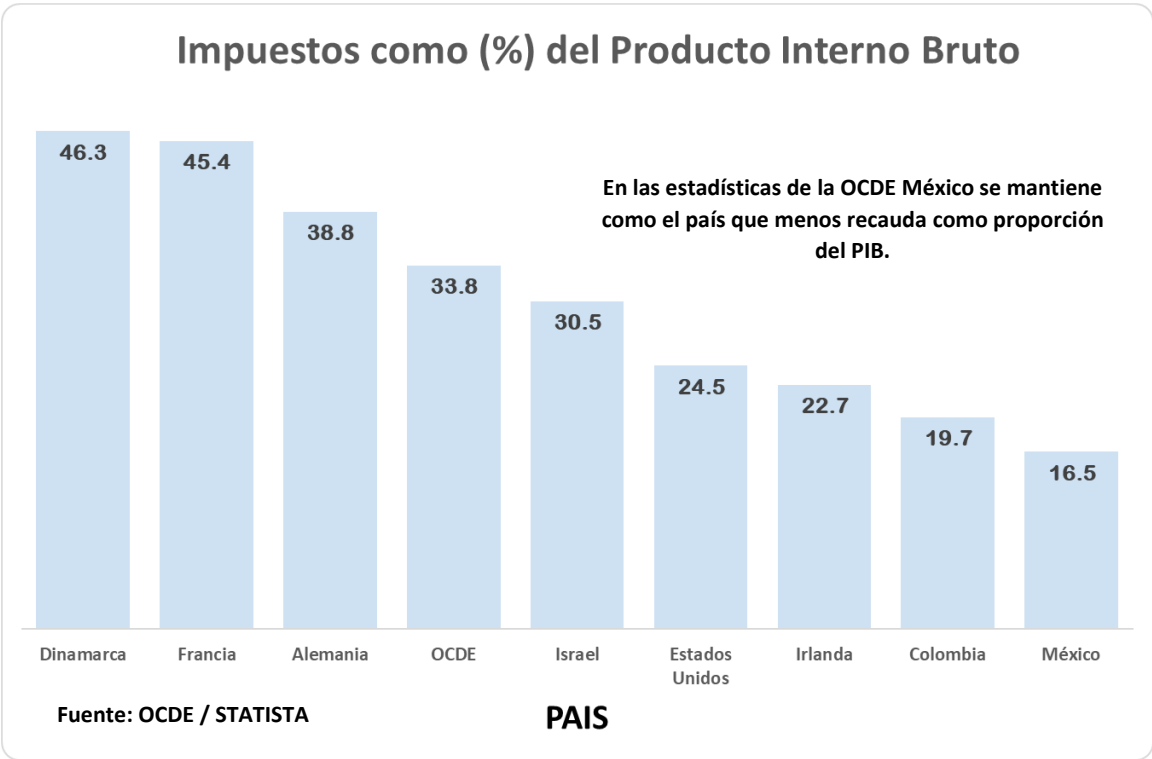
En la siguiente lámina podemos observar que somos el peor país en el equilibrar vida y trabajo de los países miembros de la OCDE.



Esto simplemente nos dice que dedicamos muchas horas a trabajar porque no somos productivos como lo indica la siguiente lamina publicada por la OCDE.



El gobierno no cumple una función de vital importancia para el desarrollo del capital humano en su calidad de proveedor de servicios de salud, educación y financiamiento para asegurar el acceso equitativo a las oportunidades, y como reguladores de la acreditación y control de la calidad de los prestadores del sector privado, el gobierno compromete una parte importante de sus presupuestos para la educación y la salud, pero con frecuencia la calidad de los servicios es tan deficiente que no permite generar capital humano, por lo regular estos servicios siempre les falle a gente más necesitada los pobres, en pocas palabras les falla a todos por los ricos sencillamente abandonan el sistema público y pasan al sector privado, el gobierno no quiere porque no tiene la burocracia responsable de aplicar las políticas para desarrollar el capital humano no tiene la capacidad o los incentivos para hacerlo con eficacia y no puede invertir en el capital humano porque no tiene los recursos y gran parte se lo deja a la iniciativa privada esto lo podemos observar en la siguiente lamina en el 2019 la recaudación de impuestos en México representó 16.5% del PIB, con lo que ocupó el último lugar de los 35 países que fueron analizados. No obstante, se tuvo un incremento de tres décimas con respecto al 2018, según las estadísticas de la OCDE.



La previsión social se ha constituido como un elemento de suma importancia para cualquier trabajador, pues otorga la confianza y protección que necesita para mejorar su calidad de vida y por ende su desempeño laboral, considerando que en México las micro, pequeñas y medianas empresas constituyen poco más de 99% de las unidades económicas del país y que el personal ocupado más del 75 % es en microempresas y 13 % en pequeñas que debería hacer el gobierno para que todas las empresas otorguen previsión social por arriba de la ley o que el empresario se sienta motivados para implementar prestaciones que ayuden a mejorar la calidad de sus trabajadores y sus familias, opino que el gobierno tiene que trabajar en programas que ayuden a formalizar la empresas ya que es los empresarios no les interesa formalizar su empresa mucho menos pagar impuestos, por otra parte se tiene que quitar reglar innecesarias complejas que lo único que hacen generar obstáculos para que las empresas puedan crecer, la burocracia y la corrupción siguen siendo piedras en el camino para el desarrollo de empresas, buscar fuentes de financiamiento con tasas preferenciales o bajas, el gobierno debería apoyar a estas empresas en los primero años a condonar parte del ISR los primeros años para que se capitalicen, debería de dar incentivos y créditos a las empresas que se den de alta formalmente, ya que muchas empresas prefieren la informalidad, las pymes padecen déficit de competencias laborales ya que no pueden invertir en la capacitación de sus empleados el gobierno los tendría que apoyar para otorgar la capacitación o en su caso condonar impuestos cuando el empresario invierta en capacitación en los primeros años, las empresas no tienen acceso a infraestructura básica como son servicios de agua potable, electricidad y carreteras el gobierno tiene la obligación de contar con un país que tenga una infraestructura que ayude a las empresas generen trabajo en todos los casos necesitamos un gobierno más activo.

Bibliografía.

Álvarez L., Velasco, L., Espinoza, R., Pérez S. (2013). Análisis del Outsourcing en México. Global Conference on Business and Finance Proceedings. México

Álvarez, G. (2011) Planeación Fiscal versus Evasión Fiscal. Revista el buzón de Pacioli, Número especial 74. Recuperado de http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no74/13.-_planeacion_fiscal_versus_evasion_fiscal.pdf

Becerril, A. (1995). Previsión Social. 5 Ed. México: ISEF. Cajiga, J., (2014). El concepto de responsabilidad social empresarial. Centro Mexicano para la filantropía. México
Recuperado de:

http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

Becker Gary S., (1964). Human Capital. A theoretical and Empirical analysis, with Special Reference to Education. Columbia Univerty Press, New York and Londosn.

Bailón, R. 1999. Legislación Laboral. Segunda Edición. Ed. Limusa. México.

Cajiga, J., (2014). El concepto de responsabilidad social empresarial. Centro Mexicano para la filantropía. México
Recuperado de http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

Calixto, G., Encarnación, O., Hernández, G., y Flores, E., (2013). Outsourcing. Comisión Representativa Ante Organismos de Seguridad Social. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Recuperado de <http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2013/10/CROSS-Form-2013-10.pdf>

Carrillo, E. (2013) Reforma laboral: Tendencia de la previsión social para las nuevas generaciones. Global conference on business and finance proceedings. México.

Cavazos, B. (1993) Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada. Segunda reimpresión, Trillas. México.

Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 3a. ed., México, Porrúa, 1984, t. II.

Curso básico de Derechos Humanos, Comisión Nacional de Los Derechos Humanos (CNDH), sitio web: <http://www.cndh.org.mx>

DFK (2013). Boletín Fiscal- septiembre 2013- La previsión social. Recuperado de <http://www.dfk.com.mx/index.php/publicaciones/boletines/item/182-la-prevision-social>

El poder de lo pequeño: Hay que activar el Potencial de las pymes, Organización Internacional del Trabajo OIT, <https://www.ilo.org/infostories/es-ES>

García, O. (2011) Teoría y práctica de la seguridad social. Universidad de Guadalajara. México

Grupo Méndez (2010) Previsión social. Recuperado de http://www.grupomendez.com/atach/Prevision_social_10082010.pdf

Gutiérrez (2006) <http://www.idconline.com.mx/media/2010/11/22/cp06-prevision-social.pdf>

Mariño, B. (1988). La previsión Social en México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México

Mena, R. (2014). Reforma fiscal 2014. Inconstitucional de prohibir la deducción de la nómina. Fisco actualidades. Recuperado de <http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2014/07/Fisco-Julio-2014-11.pdf>

Morales, M. (2008). El salario y la previsión social entre el derecho social y fiscal. Revista latinoamericana de derecho social, Recuperado de <http://www.journals.unam.mx/index.php/rlds/article/view/21032/19959>

Perez Chavez Jose, Fol Olguin Raymundo (Tercera Edición 2017). Previsión Social Guía práctica Fiscal, Laboral y de Seguridad Social. Tax Editores Unidos S. A. de C. V. México. www.tax.com.mx

Prado, C, D.A (2010) Modelo de aplicación de Plan de Previsión Social Ramo Turístico Morelia. Michoacán.

Propuesta de un Plan de Previsión Social para las pymes del Estado de Aguascalientes, María del Carmen Bautista Sánchez, Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.

Proyecto de Capital Humano 2018, Banco Mundial, Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo, www.worldbank.org/humancapital

Quesada, J. (2008) La gestión de la previsión social y su incidencia en los beneficios y dialéctica social. Revista del instituto internacional de costos. España. Recuperado de http://www.revistaic.org/articulos/num3/articulo4_esp.pdf

Saavedra. M. (2011) Mejores prácticas y factores de competitividad en las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas. Economía, XXXVI. México. Recuperado de http://iies.faces.ula.ve/Revista/Articulos/Revista_32/Pdf/Rev32Saavedra.pdf

Trueba, A. (2013) Ley Federal del Trabajo. 90 ED. México: Porrúa

Zavall, H., Zardet, V. y Bonnet, M. (2000) Mejorar los desempeños ocultos de las empresas a través de una gestión socioeconómica. Instituto de socioeconómica de las empresas y de las organizaciones.

LEGISLACIÓN.

Código Fiscal de la Federación. México: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. Última reforma publicada DOF 12-11-202.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CFF.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. Última reforma publicada DOF 12-11-202. Última reforma publicada DOF 28-05-2021.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Ley del Impuesto Sobre la Renta. México: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. Última reforma publicada DOF 12-11-202.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>

Ley Federal del Trabajo. México: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. Última reforma publicada 31-07-2021.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf

Ley del Seguro Social. México: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. Última reforma publicada DOF 31-07-2021.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_310721.pdf

Reglamento del Impuesto Sobre la Renta. México: Presidente de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada DOF 06-05-2016.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LISR_060516.pdf