

872708



Universidad Don Vasco, A. C.

----INCORPORACIÓN No. 8727-08----
a la Universidad Nacional Autónoma de México
Escuela de Administración y Contaduría

*La previsión social y sus beneficios
financieros y fiscales,
en una microempresa
de la Ciudad de Uruapan, Michoacán.*

TESIS

Que para obtener el título de:

LICENCIADA EN CONTADURÍA

presenta:

Griselda Cortés Gutiérrez



Uruapan, Michoacán, Enero de 2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios

Por el milagro de la vida.

A mis padres

Por la oportunidad de vivirla.

Y a todas las personas que estuvieron en esta etapa de mi vida, que me brindaron su apoyo en los momentos difíciles y me alentaron a seguir adelante.

INDICE

	Págs.
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I AMBITO GENERAL DE LA EMPRESA	
1.1.- PROCESO EVOLUTIVO DE LAS EMPRESAS.....	5
1.2.- CONCEPTO DE EMPRESA.....	6
1.3.- IMPORTANCIA DE LAS EMPRESAS EN LA SOCIEDAD.....	7
1.4.- CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS	
1.4.1.- LA MICROEMPRESA.....	12
1.4.2.- ANALISIS DE LA CAUSA DE ORIGEN DE LA MICROEMPRESA.....	12
1.4.3.- CARACTERISTICAS DE LA MICROEMPRESA.....	13
CAPITULO II LA PREVISION SOCIAL	
2.1.- ANTECEDENTES DE LA PREVISION SOCIAL.....	15
2.2.- CONCEPTO DE PREVISION SOCIAL.....	17
2.3.- OBJETIVO DE LA PREVISION SOCIAL.....	18
2.4.- ASPECTO CONSTITUCIONAL DE LA PREVISION SOCIAL.....	19
2.5.- CLASIFICACION DE LA PREVISION SOCIAL DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	20
2.5.1.- PREVISION SOCIAL OBLIGATORIA.....	20
2.5.2.- PRESTACIONES VOLUNTARIAS.....	25
CAPITULO III ASPECTO FISCAL DE LA PREVISION SOCIAL	
3.1.- LA PREVISION SOCIAL COMO PARTIDA DEDUCIBLE.....	29
3.2.- REQUISITOS DE DEDUCIBILIDAD DE LA PREVISION SOCIAL.....	31
3.3.- LA PREVISION SOCIAL COMO INGRESO EXENTO.....	32
3.4.- OTROS REQUISITOS PARA LA PREVISION SOCIAL.....	41
3.5.- INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION.....	43
3.6.- LIMITANTE PARA EL PAGO DE CUOTAS AL IMSS.....	54
3.7.- EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y SU PAPEL EN LA PREVISION SOCIAL.....	54
3.8.- EL IMSS SUS REGÍMENES Y SISTEMA FINANCIERO.....	55
3.9.- IMPUESTO SUSTITUTIVO DEL CREDITO AL SALARIO.....	58
3.10.- IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL, BAJO LA DIRECCION Y DEPENDENCIA DE UN PATRON.....	59

CAPITULO IV CASO PRACTICO

4.1	INTRODUCCION.....	61
4.2	ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA MICROEMPRESA.....	61
4.3	DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION SIN CONSIDERAR UN PLAN DE PREVISION SOCIAL.....	63
4.4	CALCULO DEL PAGO DE CUOTAS PATRONALES AL IMSS SIN CONSIDERAR UN PLAN DE PREVISION SOCIAL.....	64
4.5	CUOTAS OBRERAS AL IMSS SIN OTORGAR PREVISION SOCIAL.....	64
4.6	PLAN DE PREVISION SOCIAL PROPUESTO.....	65
4.7	SALARIO BASE DE COTIZACION OTORGANDO PREVISION SOCIAL.....	66
4.8	CALCULO DE CUOTAS A PAGAR AL IMSS OTORGANDO PREVISION SOCIAL.....	67
4.9	CUADRO COMPARATIVO DE PAGOS AL IMSS.....	67
4.10	CALCULO DE ISR MENSUAL DEL PATRON IMPLEMENTANDO UN PLAN DE PREVISION SOCIAL.....	68
4.11	RETENCIONES DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA AL TRABAJADOR.....	70
4.12	CONTRATO DE PREVISION SOCIAL.....	72
	CONCLUSIONES.....	75
	BIBLIOGRAFIA.....	77

INTRODUCCION

La ciudad de Uruapan cuenta con un gran número de empresas principalmente en el área comercial, de las cuales la mayoría son microempresas. Estas microempresas día con día están trabajando para subsistir o crecer, y así como sucede con las otras empresas, sean grandes, medianas o pequeñas, requieren de recursos materiales, financieros y humanos, aunque por supuesto a una escala mucho más chica.

Lo anterior, no es una limitante para que dejen de cumplir con sus obligaciones ya que aunque tengan un solo empleado, éste tiene derecho de recibir los beneficios que la Constitución Política de este país y otras leyes y reglamentaciones establece.

El trabajador de una microempresa debe cumplir con un horario, igualmente que lo hace un trabajador en una empresa de tamaño más grande, trabaja por que tiene la necesidad de hacerlo, buscan desarrollarse en este ámbito y aprender de la misma manera que lo hace un trabajador de cualquier otra empresa. Ambos perciben un salario por la prestación de un servicio personal subordinado, entonces lo justo es tratar equitativamente a los iguales como la Constitución establece.

El trabajador se sentirá tratado de manera justa al ver satisfechas sus necesidades presentes y futuras con la tranquilidad de disponer de todos los

servicios médicos, lo cual traerá como consecuencia que su productividad aumente y sea más eficiente en sus labores.

Existe una cierta noción o idea de que el no inscribir trabajadores ante el IMSS o evitar otorgar al trabajador previsión social traerá un ahorro significativo para el patrón, pero en lo que se refiere al patrón o empleador, éste debe considerar el beneficio que tendrá al ofrecérsela, lo cual traerá una reducción en la base gravable al hacer deducible las cuotas patronales, los salarios pagados, los beneficios otorgados y por consecuencia un ahorro en ISR pero principalmente evitará correr riesgos de multas, en el caso de no fundamentar correctamente las prestaciones que esté otorgando a sus trabajadores.

La hipótesis que se plantea en esta investigación es: **El otorgar previsión social por parte de las microempresas beneficia tanto a empleados como a empresarios.**

Para realizar esta investigación es necesario antes que nada delimitar los conceptos de empresa, para poder definir un área de aplicación, después se requiere analizar la previsión social, los requisitos de deducibilidad y las exenciones a las que puede estar sujeta, la manera en que se pagan las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y algunas otras obligaciones patronales ante otras dependencias. Además se plantea un plan sencillo que va de acuerdo a la capacidad

del empresario que permite a ambas partes obtener el beneficio mencionado en la hipótesis.

Este trabajo de investigación consta de cuatro capítulos.

En el capítulo I, será posible analizar la esencia de una empresa, su concepto, clasificación, importancia y demás generalidades relacionadas con las actividades productivas de las mismas.

En el capítulo II, podremos conocer los conceptos que forman la previsión social, tanto los que son marcados por la Ley Federal de Trabajo como los que son aquellos que las empresas pueden analizar y otorgar voluntariamente a los empleados.

En el capítulo III entraremos en materia fiscal para analizar los conceptos definidos en el capítulo anterior, manejando lo que la Ley del Impuesto sobre la Renta y su reglamento determinan para la deducibilidad de la previsión social, las exenciones que debemos conocer para disminuir la base gravable del trabajador.

Finalmente en el capítulo IV se presenta un caso práctico, mostrando el cálculo de ISR para el pago provisional mensual y las cuotas obrero-patronales a cubri al IMSS de una microempresa de esta ciudad de Uruapan, sin contar con un plan de previsión social y otra opción elaborando uno sencillo acorde a la capacidad

de la empresa finalmente plantear el ISR mensual que deberá pagar el patrón cumplimiento con sus obligaciones laborales y además estableciendo un plan. En el mismo capítulo se muestra el cálculo de la retención a los trabajadores.

CAPÍTULO I

ÁMBITO GENERAL DE LA EMPRESA

Este capítulo trata sobre las empresas, su proceso evolutivo, su concepto, clasificación, importancia de las mismas en la sociedad. Pero muy en especial nos detendremos a analizar a la microempresa, la cual es la que domina los sectores de esta ciudad de Uruapan en la actualidad.

1.1. PROCESO EVOLUTIVO DE LAS EMPRESAS

Al principio de los tiempos, sabemos que las transacciones no eran como actualmente las conocemos, podemos pensar incluso en transacciones virtuales que físicamente no se dan como tradicionalmente se efectuaban. En el pasado, las transacciones se realizaban utilizando el "trueque", para intercambiar objetos, el comerciante o mercader simplemente tomaba algunas cosas a cambio de otras. Suena simple, pero tal modalidad limitó el desarrollo de los negocios, se reducía a cubrir las necesidades básicas.

Aparece el mercado, donde periódicamente concurrían comerciantes con toda clase de mercancías, utilizando el trueque, y desplazándose hacia otros sitios para incrementar sus fortunas.

Con el tiempo se reconoció la necesidad de que los medios utilizados tuvieran durabilidad, divisibilidad y universalidad, y fue así como comenzaron a utilizar los metales como medio de cambio. Con lo anterior, aumentaron las transacciones comerciales y los volúmenes manejados.

La aparición del dinero, simplificó enormemente la valuación de mercancías, los pagos, los cálculos, ya que utilizaban el mismo sistema. Las ganancias comenzaron a presentarse con números entendibles, dichas ganancias empezaron a acumularse y sin que el concepto de capital propiamente se conociera, iban obteniéndolo y formándolo a través del tiempo.

1.2 CONCEPTO DE EMPRESA

A continuación mencionaremos el concepto de empresa, su importancia y clasificación:

“La empresa es la célula del sistema económico capitalista, es la unidad básica de producción. Representa un tipo de organización económica que se dedica a cualquiera de las actividades económicas fundamentales en alguna de las ramas productivas de los sectores económicos” (MENDEZ, 1986: 69)

Otra definición de empresa es: “Una unidad conceptual de análisis a la que se supone capaz de transformar un conjunto de insumos consistentes en materia prima,

mano de obra, capital e información sobre mercados y tecnología en un conjunto de productos que toman forma de bienes y servicios determinados al consumo, ya sea de otras empresas o individuos, dentro de la sociedad de la que existen" (NAYLOR, 1973: 14).

A modo de concepto personal, considero que una empresa es un conjunto de recursos, que utilizados por las personas, buscan realizar una actividad productiva que provea a la sociedad con servicios o productos que satisfagan sus necesidades.

1.3 IMPORTANCIA DE LAS EMPRESAS EN LA SOCIEDAD

La importancia que tienen las empresas en cualquier país es tanto económico como social, entre algunas razones se encuentran, la generación de empleos, la activación de la economía del lugar donde se encuentran, promueven la capacitación, eleva el nivel de ingresos de la población. En el caso de las pequeñas empresas o microempresas son una forma de captar los ahorros para hacerlos productivos, evitando que se encuentren ociosos.

1.4 CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS

Existen varios criterios para clasificar a las empresas, uno de ellos es el que atiende al tamaño, y que oficialmente de acuerdo a la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI) es como sigue:

De acuerdo al **Diario Oficial de la Federación (DOF)** del día 30 de marzo de 1999 se establecen los criterios de estratificación de empresas de la siguiente manera:

TAMAÑO	SECTOR		
	CLASIFICACION POR NUMERO DE EMPLEADOS		
	INDUSTRIA	COMERCIO	SERVICIOS
MICROEMPRESA	0 - 30	0 - 5	0 - 20
PEQUEÑA EMPRESA	31 - 100	6 - 20	21 - 50
MEDIANA EMPRESA	101 - 500	21 - 100	51 - 100
GRAN EMPRESA	501 EN ADELANTE	100 EN ADELANTE	100 EN ADELANTE

Fuente: www.siem.gob.mx

La clasificación más conocida es la que las divide en tres grandes ramas: de servicios, comerciales e industriales.

De Servicios

“Son aquellas que, con el esfuerzo del hombre, producen un servicio para la mayor parte de una colectividad en determinada región sin que el producto objeto del servicio tenga naturaleza corpórea”

Comerciales

“Son las empresas que se dedican a adquirir cierta clase de bienes o productos, con el objeto de venderlos posteriormente en el mismo estado físico en que fueron adquiridos, aumentando al precio de costo o adquiridos, aumentando al precio de costo o adquisición, un porcentaje denominado “margen de utilidad”.

Este tipo de empresas son intermediarias entre el productor y el consumidor, por ejemplo: mayoristas, cadena de tiendas, concesionarios, distribuidores, detallistas, etc.

Industriales

Son aquéllas que se dedican a la extracción y explotación de las riquezas naturales, sin modificar su estado original. (RODRIGUEZ, 1999:82,83).

De acuerdo a su origen

Nacionales, extranjeras y mixtas.

Las empresas nacionales son todas aquellas empresas que están integradas con aportaciones de capitales por personas que residen en el país y que cuentan con recursos para poder invertir en la nación. (MÉNDEZ, 1994: 228).

Las empresas extranjeras son todas aquellas que llevan sus actividades económicas en el país y su capital no es aportado por empresarios mexicanos, sino por extranjeros.

Las empresas mixtas son las que están formadas una parte con capital nacional y otra parte con capital extranjero, es decir, se unen empresarios extranjeros y empresarios nacionales para formar una sola empresa.

De acuerdo a su capital

Públicas, Privadas y Mixtas

Las empresas privadas son aquellas que se constituyen con aportaciones privadas de capital, en donde los particulares invierten sus capitales con la principal finalidad de obtener ganancias.

Las empresas públicas son aquellas que están constituidas con aportaciones de capitales públicos o estatales, las cuales persiguen como objetivo el cubrir todas las áreas en las que los particulares no tienen interés de invertir porque no se obtienen ganancias; estas empresas son creadas con el objetivo de satisfacer necesidades sociales, por lo tanto su finalidad no es la de obtener utilidad.

Las empresas mixtas, son aquellas que están formadas por capital público y privado, ya sea que el capital público sea mayor que el privado o viceversa.

Se puede pensar en el origen de la microempresa como una manera de darle solución al problema del desempleo, se busca obtener un ingreso de una manera independiente, sin el gran objetivo de obtener ganancias estratosféricas y más bien como una manera de satisfacer las satisfacciones básicas de la familia. Son las familias las que generalmente las conforman y generalmente el jefe de la misma es el que lleva el control de la misma, y los hijos o familiares participan asumiendo diversas acciones.

En la actualidad, las microempresas representan un alto porcentaje en los diversos sectores de la economía, especialmente en la ciudad de Uruapan, donde la economía está basada en los pequeños negocios familiares, principalmente comerciales, y que para cuestiones de este trabajo de investigación será el ámbito donde se llevará a cabo el presente trabajo.

1.4.1. LA MICROEMPRESA

“Son las empresas industriales, comerciales o de servicios que emplean entre 1 y 15 asalariados y cuyo valor de sus ventas anuales sea el que determine la SECOFI”. (RODRIGUEZ, 1999:)

Mi definición y de acuerdo a la información obtenida, una microempresa es aquella empresa que realiza las mismas actividades que cualquiera otra pero a menor escala y que utiliza poco personal. Utilizan personal entre 1 y 5, en caso de comercio, 1 a 20 en servicios, y 1 a 30 en industria, que generalmente tiene su origen en la familia.

1.4.2. ANÁLISIS DE LA CAUSA DE ORIGEN DE LA MICROEMPRESA

Las causas de la microempresa para surgir en nuestra sociedad nos pueden llevar a demostrar que su origen no es solo el espíritu emprendedor, pero también el resultado de la profunda crisis económica y política que ha abrumado a nuestro país en las últimas dos décadas.

La microempresa tiene orígenes muy remotos. Muchas de ellas pueden considerarse que empezaron como talleres artesanales y otras como maquiladoras de pequeñas y medianas empresas. En la década pasada, las políticas económicas (industrialización) fueron contraproducentes, ya que la promoción de las

exportaciones y sustitución de las importaciones solo favorecieron a la mediana y grande empresa, generando desempleo y endeudamiento del sector privado y, por tanto, del país.

1.4.3. CARACTERÍSTICAS DE LA MICROEMPRESA

La organización de las microempresas, como ya se ha mencionado es de tipo familiar, es decir, que en su estructura organizacional se encuentra ocupada por miembros de la familia, los cuales ocupan diferentes puestos jerárquicos y desempeñan diversas tareas; el dueño es quien proporciona el capital, ya que no está asociado con otra persona, y por lo tanto es quien toma las decisiones en la empresa, y por lo tanto es quien toma las decisiones de la empresa, por lo que también se puede decir que la empresa es organizada y dirigida por él.

La administración de las microempresas se puede considerar empírica, ya que los dueños son personas que no tienen estudios medio o superiores que les permita tener una estructura formal de su empresa. El mercado en el que operan o realizan sus funciones y la que abastecen, es prácticamente pequeño, puede considerarse una demanda local o por lo mucho, regional; esto se debe a que no cuenta con técnicas especiales de mercadotecnia que le ayuden a abrirse nuevos mercados, o porque también le temen a un nuevo tipo de demandantes. El número de trabajadores que tienen es muy bajo y la mayoría de las veces está integrado por los mismos familiares del dueño.

Hemos revisado los conceptos básicos relacionados con las empresas en la sociedad, guiando los conceptos para llegar a comprender a las empresas micro, las cuales por sus características necesitan también de una administración eficiente y una atención especializada que les permite desarrollarse y pasar esa etapa donde el espíritu emprendedor es el que cuenta, pero que es difícil superar por los vicios que conlleva para un microempresario adoptar una mentalidad de crecimiento que lo lleve a la siguiente fase que es la de convertirse en empresario pero de la pequeña empresa y que supere los problemas familiares y lo impulsen a manejar su negocio con una visión más amplia que la de satisfacer las necesidades de productos o de servicios de sus localidad.

CAPÍTULO II

LA PREVISIÓN SOCIAL

En este capítulo abordaremos el concepto de previsión social, sus antecedentes y clasificación que nos ayudarán a más adelante comprender el tratamiento que se le da a cada uno de ellos en el caso práctico. Resulta indispensable mencionar su aspecto Constitucional, pues es la base del planteamiento jurídico sobre el cual se sostiene la propuesta formulada en este trabajo.

2.1 ANTECEDENTES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Encontramos como antecedentes de la previsión social (antes conocida como seguridad social) el año de 1349, en Inglaterra en el Estatuto de los Trabajadores del Campo, dictado por el Rey Eduardo III el cual prohibía dar limosna, para forzarlos a trabajar, y así obtener de su propio trabajo el beneficio de llevar a cabo una actividad productiva.

En Alemania, en el siglo XIX ya se podía observar la aplicación de seguros a la invalidez y vejez y además los accidentes, sea cual fuera la causa, contrario a lo que acontecía en Francia, donde comenzaban a utilizar la teoría del riesgo profesional y comenzaban a delimitar.

En lo que se refiere a nuestro país, podemos mencionar a José Vicente Villada en el Estado de México y en Nuevo León el Gobernador Bernardo Reyes quienes introdujeron al país el concepto de riesgo de trabajo.

En 1917 cuando se establece formalmente por los constitucionalistas en la Constitución en su artículo 27 y 123 el Derecho de la Previsión Social, que abrió las puertas a un mínimo de justicia y bienestar social.

La previsión social se dio debido a la necesidad de los trabajadores de conocer no solo su presente, sino también su futuro, el cual le es incierto, desconocido y lleno de imprevistos, que no le permiten desarrollarse al máximo y que por el contrario, disminuyen su potencial, lo cual de ninguna manera beneficia a las empresas.

Los objetivos, en esencia, de la previsión social es mejorar las condiciones de salud de los trabajadores, de vida y dignidad a la que todo ser humano tiene derecho.

Fue por eso que fue necesario crear una Institución y unas leyes que tomaran acciones a favor de los trabajadores, es por eso que:

- * Se crea el IMSS, como organizador y coordinador de la seguridad social.
- * Se establece un régimen tripartita, constituido por los sectores patronal, obrero y gobierno federal.

La Ley del Seguro Social, fue iniciada por el presidente Manuel Ávila Camacho el 1º de Diciembre de 1942 y fue aprobada el 23 de Diciembre de 1942 por la Cámara de Diputados.

Fue publicada el 19 de Enero de 1943, en el Diario Oficial de la Federación. Después de eso, se procedió a la inscripción de patrones y trabajadores en el Distrito Federal, e iniciando con la prestación de servicios el 1ro. De Enero 1944.

2.2 CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL

Se entiende por previsión social al conjunto de prestaciones destinadas a incrementar el nivel económico, social, cultural de los trabajadores, que no forman parte del salario y tampoco se otorgan en función del mismo, sino para complementar e incrementar el desarrollo integral del trabajador (BECERRIL, 1995:21).

Lic. Mario de la Cueva.- “La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que se devengue un buen trabajo. Cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo

recoge en la adversidad cuando los años o el infortunio lo incapacitan para el trabajo". (Ibid: 22).

Don Francisco de Anda de Ramos.- "La expresión de previsión social designa a los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción que corresponde al seguro social propiamente dicho o sea cobertura de los riesgos en caso de desempleo, en caso de invalidez o muerte en relación a los beneficios del trabajador y de la que se refiere a la asistencia social" (Ibid:22).

Son formas o métodos destinados a satisfacer necesidades futuras a consecuencia de circunstancias que no puedan advertirse o evitarse; pero el fin de esta organización, es otorgar apoyo económico a obreros y empleados, así como a sus familiares, de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, ancianidad o fallecimiento. (UNAM, 1995: 2533).

2.3 OBJETIVO DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Asegurar el futuro del trabajador y su familia en condiciones adversas, pues sabemos que el hombre no está exento de sufrir imprevistos, que no le permitirán seguir desempeñándose de manera normal, por lo que requerirá de protección para él y para su familia.

Debemos recordar que no estamos hablando de un obsequio o regalo, sino de un derecho adquirido por un individuo por su contribución a la productividad y a la satisfacción de las necesidades de la sociedad, y a la economía del país, y de los empresarios. Por lo que podemos pensar en su fundamento.

- a) Es un derecho humano; es decir, es un derecho del hombre, creado para el hombre.
- b) Es el nuevo concepto de la sociedad y de la solidaridad social, que exige trabajo y otorga garantías.
- c) Es el cambio que protege tanto al trabajador como al empleado.
- d) El derecho del trabajo al transformarse en garantía de beneficio al trabajador lo impone en la PREVISIÓN SOCIAL.

2.4 ASPECTO CONSTITUCIONAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Como en cualquier ámbito, las leyes juegan un papel muy importante en la previsión social, pues son las que regulan y establecen las garantías mínimas e irrenunciables, de observancia obligatoria para todas las organizaciones de la sociedad. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 define los lineamientos laborales sobre los cuales se deben fundamentar las Leyes, es decir, que las legislaciones laborales crearán prestaciones, garantías y derechos que no contradigan las premisas constitucionales.

Como ya se menciona anteriormente, en nuestra Constitución Política existe un artículo que es considerado base para la aplicación de la Previsión Social en México, y que delimita las condiciones de trabajo bajo las cuales deberán desempeñarse los trabajadores. En su fracción XXIX menciona los derechos que le darán al trabajador y a su familia bienestar. Además en su apartado B fracción XI del mismo artículo señala las condiciones en que se organizará la seguridad social para dar respuesta a las necesidades del trabajador.

2.5 CLASIFICACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es importante distinguir las prestaciones de previsión social y determinar muy claramente lo que forma parte del salario laboral del trabajador

2.5.1 PREVISION SOCIAL OBLIGATORIA

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, se mencionan las prestaciones sociales obligatorias que deben proporcionar las entidades a sus trabajadores con motivo de la relación laboral, las cuales se explican a continuación:

Vacaciones

Son días de descanso prolongados a los que tiene derecho el trabajador con goce íntegro de sueldo. Al cumplir un año de servicios de su relación laboral gozará de 6 días de descanso; al cumplir 2 años, 8 días; al cumplir 3 años, 10 días; al

cumplir 4 años, 12 días; de 5 a 9 años, 14 días; de 10 a 14 años, 16 días; de 15 a 19 años, 18 días, de 20 a 24 años, 20 días; de 25 a 29 años; 22 días. (CAVAZOS, 1995: 147,148) (L.F.T. art 76 al 81).

Prima vacacional

Es una cantidad adicional que con motivo de los gastos vacacionales, recibe el trabajador, que en ningún caso podrá ser menor del veinticinco por ciento sobre los sueldos del periodo vacacional (CAVAZOS, 1995: 148,149) (L.F.T.: 76,78 y 80).

Días de descanso

Es un día sin el deber de trabajar, se le otorga al trabajador por cada seis días de labores prestadas, La Ley Federal del Trabajo establece que preferentemente deberá ser el Domingo. (Ibid: 145,146) (L.F.T.: 69 y 71)

Prima dominical

Es un pago extra que se otorga al trabajador con motivo de haber laborado el día Domingo, mismo que es marcado como referencial por la Ley Federal del Trabajo para el descanso. El pago equivale al 25% del salario de trabajo (Ibid:, 146) (L.F.T. 71)

Aguinaldo

Es una remuneración otorgada al trabajador equivalente a 15 días de salario, por lo menos, que debe ser liquidada por el patrón antes del veinte de Diciembre.

Aún los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios e independientemente si se encuentran trabajando o no en la fecha de liquidación tienen derecho a una parte proporcional del aguinaldo conforme al tiempo que hubieren laborado cualesquiera que fuera este. (Ibid. 151((L.F.T. 87)

Prima de antigüedad

Es una de las prestaciones más importantes a que tiene derecho el trabajador, consiste en otorgarle doce días de salario por cada año de labores prestadas a la empresa y se considera exigible por el trabajador cuando ocurran cualquiera de las siguientes condiciones:

- a) Cuando el trabajador se separe voluntariamente de la empresa; pero tenga por lo menos quince años de servicio.
- b) Por despido justificado o injustificado del trabajador.

En el caso de fallecimiento del trabajador la prima de antigüedad podría ser exigible por la viuda(o), a falta de ésta, por los hijos (as) según facultades otorgadas por el artículo 501 L.F.T.

La base considerada para el pago de esta prima no podrá ser inferior al salario mínimo vigente del área geográfica que se trate. Como base máxima de pagos de la prima de antigüedad, se considera el doble del salario mínimo vigente del área

geográfica que se trate para el caso de trabajadores con sueldos mayores de esta última base.

Originalmente esta prestación solo era otorgada a trabajadores de planta; pero según resolución de la Suprema Corte de Justicia es aplicable a cualquier tipo de trabajador. (Ibid: 223) (L.F.T.: 162)

Habitación para los trabajadores

Por mandato de la legislación laboral, es un deber de toda empresa proporcionar habitaciones higiénicas y cómodas a sus trabajadores, para conseguir lo anterior, ellas aportan un cinco por ciento sobre los salarios de sus trabajadores al Fondo Nacional de la Vivienda.

Este fondo es administrado por un organismo tripartita con representantes del gobierno, patrones y trabajadores, una de sus funciones importantes son diseñar los esquemas de crédito barato para la obtención de una vivienda al trabajador y los requisitos necesarios para calificar al crédito. (Ibid: 207) (L.F.T.: 136, 138 Y 139)

Capacitación y adiestramiento

Es un derecho del trabajador que su patrón le prepare física e intelectualmente para el trabajo que va a desempeñar, permitiendo con ello, elevar su productividad y nivel de vida apegándose a los planes y programas formulados de común acuerdo,

por el empleador y sus trabajadores, y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La capacitación puede ser dentro o fuera de la empresa, impartida por instituciones especializadas, por personal propio del patrón o por adhesión a los sistemas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debe ser proporcionada en horario de la jornada de trabajo.

La misión de la capacitación es mejorar los conocimientos y habilidades del trabajador, como también prevenirlo de riesgos de trabajo (Ibid: 215,216) (L.F.T. 153^a, 153-B y 153-F)

Horas extras

Es el tiempo que se labora de más después de la jornada de trabajo obligatoria que puede ser diurna (abarcando de las seis a las veinte horas), nocturna (abarcando de las veinte a las seis horas), la mixta (comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna). Dicho tiempo extra no deberá sobrepasar de tres horas diarias y de tres veces por semana.

El pago de las horas extraordinarias comprendido dentro de las nueve permitidas deberá realizarse con un cien por ciento adicional a la hora de salario ordinaria correspondiente (hora doble). Y la hora que sobrepase el límite permitido por la legislación laboral debe pagarse con un doscientos por ciento adicional a la

hora de salario ordinario correspondiente (hora triple). (Ibid: 141,142 y 144) (L.F.T. 60,61,66 y 67)

Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

Con el fundamento de que es la productividad de un trabajador lo que contribuye a generar utilidades, la Ley Federal del Trabajo les otorga el derecho de participar en las utilidades de la empresa hasta por el porcentaje que fije la Comisión Nacional del Reparto de Utilidades que es el diez por ciento sobre la renta gravable. (Ibid: 179)

2.5.2. PRESTACIONES VOLUNTARIAS

Sin existir la obligación de prestarlas, pero partiendo del concepto que ya se vio de prestaciones sociales, debemos considerar entonces que existen ciertos beneficios que bien pueden ser otorgados a los trabajadores que lejos de perjudicar a los empleadores, traerán un beneficio palpable. Dichas prestaciones dependerán de las posibilidades económicas, pero que siempre buscarán incrementar el bienestar de sus empleados. Es por eso que sugerimos que las microempresas en la actualidad deben hacer el esfuerzo en lo posible de otorgar prestaciones superiores a las de Ley.

El artículo 102 de la Ley Federal de Trabajo que de manera textual dice: “las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de

su familia y razonadamente proporcionales al monto del salario que se pague en efectivo". Lo anterior nos da la pauta para establecer una serie de prestaciones que no necesariamente deben ser en efectivo, pero que de la misma manera pueden beneficiar al trabajador e incrementar su nivel de vida, tales como:

- * Vales de despensa.
- * Premios por puntualidad
- * Premios por asistencia
- * Jubilaciones.
- * Subsidios por incapacidad.
- * Servicio de comedor-alimentación.
- * Fondo de ahorro.
- * Casa-habitación para los trabajadores.
- * Reembolso de gastos médicos y funeral.
- * Ayuda para útiles escolares.
- * Propinas.
- * Ayuda para uniformes escolares.
- * Ayuda para renta de casa-habitación.
- * Ayuda para gastos de matrimonio.
- * Ayuda para transporte.
- * Becas para hijos de trabajadores.
- * Compensaciones por viajes.
- * Vales de gasolina.

- * Vales de restaurante.
- * Fondo al deporte.
- * Apoyo para actividades culturales.
- * Guarderías
- * Guarderías.
- * Cuotas para clubes deportivos.
- * Entre otros, de naturaleza análoga.

Este capítulo se centró en delimitar las partidas que pueden formar parte de la previsión social que desde una microempresa hasta una macro empresa pueden aplicar, por supuesto adaptándose a la situación económica en la que se encuentran y además teniendo cuidado de optimizar recursos a través de una buena asesoría para que los aspectos jurídicos y financieros se empalmen y beneficien a ambas partes: al trabajador y al patrón.

Entender perfectamente lo que implica cada uno de dichos conceptos resulta de vital importancia, pues de eso dependerá que nuestro plan de previsión social propuesto otorgue los beneficios que se han venido mencionando.

CAPÍTULO III

ASPECTO FISCAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL

En nuestro país existen diferentes leyes que rigen áreas específicas. La Ley suprema de nuestro país es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la cual en su artículo 31 fracción IV especifica que "Es obligación de los mexicanos: Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes". Una de estas leyes es la Ley del Impuesto sobre la Renta la cual regula tanto las deducciones que pueden tener los patrones o empleadores, como los ingresos que reciban los trabajadores.

Como mencioné anteriormente, la previsión social es un derecho que todos los trabajadores tienen, de donde recibirán beneficios que les permitirán desempeñarse en sus labores sin preocuparse por las condiciones económicas derivadas de un accidente, una enfermedad, o preocuparse por el lugar donde vivirán. Pero también es cierto, que del otro lado se encuentran las empresas, las cuales tienen entre otros, el fin de obtener utilidades, tienen otro tipo de preocupaciones referentes a sus operaciones, tienen gastos: administrativos, de ventas, costos que sufragar, y además pago de impuestos. Es allí donde, se debe buscar elementos que le permitan a la empresa, obtener un beneficio, además de que le permitan cumplir con la obligación misma.

A una empresa le conviene tener trabajadores sin preocupaciones, que se sepan protegidos y apreciados por la empresa donde laboran, éste ya es en sí un beneficio, pues su productividad se verá incrementada, pero además otras leyes a las que las empresas se ven sujetas, les ofrecen beneficios por el hecho de cumplir con sus obligaciones de previsión social.

3.1 LA PREVISIÓN SOCIAL COMO PARTIDA DEDUCIBLE

La ley es clara al especificar que aquellas empresas que cumplan con la obligación de pagar previsión social, podrán hacerlo deducible, lo cual representa para ellas disminución de la base gravable para pago del impuesto sobre la renta, de acuerdo al artículo 29 de la Ley del Impuesto sobre la Renta en su fracción VII, y especifica lo siguiente:

“Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

Las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta Ley”.

El mismo artículo en su fracción VIII habla de que:

“Las cuotas pagadas por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social, incluso cuando éstas sean a cargo de los trabajadores”.

Periódicamente los patrones deberán realizar pagos por conceptos de cuotas patronales, para cumplir con la obligación que tienen de proporcionar a sus trabajadores previsión social.

El beneficio fiscal a cambio es que dichas cantidades no serán en vano, pues, además de beneficiar al trabajador, las mismas empresas verán un beneficio en materia de impuestos.

Para este año 2003 que la Ley del Impuesto sobre la Renta incluye en uno de sus artículos por primera vez un concepto de previsión social. Es el artículo 8 último párrafo que a la letra dice:

“Para los efectos de esta Ley, se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación social, económica o cultura, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. (DOF 30/12/02)”

La anterior definición viene a aclarar de manera oportuna lo que debe de considerarse para efectos del Impuesto Sobre la Renta como gasto que forma parte de la previsión social y a delimitar su deducibilidad y su alcance. Quiero mencionar que para mi dicha definición específica que tales beneficios son para el trabajador y no para sus dependientes o beneficiarios. Para algunos dicha definición provocará problemas, y me refiero a aquellos que ya cuentan con un plan de previsión social que contienen beneficios distintos o con una aplicación más amplia.

3.2 REQUISITOS DE DEDUCIBILIDAD DE LA PREVISIÓN SOCIAL

El patrón debe tener mucho cuidado de que sus erogaciones cumplan con los requisitos estipulados en el artículo 31 de la ley del Impuesto sobre la Renta, donde menciona en su fracción I que para poder hacer deducible la previsión social esta debe ser un gasto estrictamente indispensable para los fines de la actividad, y además estar debidamente registradas en contabilidad y que sean restadas una sola vez.

Que más necesario o indispensable puede ser un ser humano que llevará a cabo sus labores, sin él no se podría pensar en resultados. Su aportación en el proceso productiva es única.

Por la importancia que tienen los controles fiscales contables y administrativos, es necesario que dichas operaciones de previsión social estén

debidamente registradas en la contabilidad y se disminuyan una sola vez, según la fracción IV del mismo artículo.

Además, deben de atender a un principio de generalidad. La fracción XII específica:

“Que cuando se trate de gastos de previsión social a que se refiere la fracción VI del artículo 109 de esta ley, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores, debiendo ser las mismas para los trabajadores de confianza y para los otros trabajadores”.

3.3 LA PREVISION SOCIAL COMO INGRESO EXENTO

En lo que se refiere a los trabajadores, estos deben conocer las partidas de previsión social que estén recibiendo por las cuales tendrán que pagar impuestos y por cuales no, es decir, que estén exentas.

Precisamente, la Ley del Impuesto sobre la Renta en su título IV de las Personas Físicas, en el artículo 109, señala los ingresos, que puede obtener el trabajador y los conceptos por los cuales no deberá retenérsele ninguna cantidad, y especifica en su último párrafo lo siguiente:

a) "La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto de hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año."

Por ejemplo:

$$\begin{array}{l} 1 \text{ SMAG} = 14,709.50 \text{ (Actualmente Octubre 2003)} \\ 7 \text{ SMAG} = \underline{102,966.50} \\ \hline 111,836.00 \end{array}$$

Tenemos un total de salarios por \$ 82,000 y una previsión social de \$ 8,000.00 tendremos una suma por \$ 90,000. El resultado es menor a los 7 SMAG, por lo que toda la previsión social estará exenta.

|

Tendríamos otro supuesto en el que el total de salarios es de \$ 105,000 y un total de previsión social otorgada de \$ 22,500 el total de ambos conceptos es de \$

127,000, cantidad que rebasa los 7 salarios mínimos del área geográfica del contribuyente, para lo cual se tendrá como exenta para el trabajador la cantidad de \$ 14,709.50, la diferencia de \$ 7,790.50 se gravará con el resto de los salarios.

“No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos.

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones, por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios”.

El artículo anterior se refiere a que si algún trabajador recibe el mínimo, y adicional a su salario tiene alguna otra percepción, estas no pagarán impuestos,

cuando no excedan los mínimos marcados en la LFT como son Tiempo Extraordinario, que trabaje en días de descanso, y no le den otro.

En el caso de un trabajador que gana el mínimo, tendrá exento hasta 9 horas a la semana, el cual actualmente es de \$ 40.30 (Octubre 2003) . En cantidades estamos hablando de \$ 362.88 al mes ($\$ 40.30 / 8 = \$ 5.04 \times 2 = \$ 10.08$, entonces $9 \times \$ 10.08 \times \text{hora}$ (pagada doble) por 4 (semanas), lo que trabaje más de esto será base para calculo de ISR. Si es un trabajador que gane más del mínimo si trabaja 9 horas extras a la semana solo estarán exentas el 50% (recuerden que se pagan dobles). Las excedentes de 9 horas a la semana (que se pagan triples). Gravan, es decir, son base para el cálculo de ISR a retener. Lo mismo ocurre con el día de descanso que se trabajo y no se recibe otro en sustitución, el trabajador tiene derecho un 25% de prima dominical de su salario, el 50% de dicha cantidad está exenta, es decir no grava.

El artículo 109 en su fracción I de la ley de ISR menciona también que existe un tope de exención para las horas extras pues si son muchas solo estarán exentas \$ 806.00 al mes, es decir, 5 veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente por cada semana, esto es, $\$ 40.30 \times 5 = \$ 201.5 \times 4 \text{ semanas} = \$ 806.00$.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto, a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este título.

II. Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las Leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

Algunas veces el trabajador se ve expuesto a accidentes o a enfermedades, lo que reciba por estos conceptos otorgados por el patrón no pagará impuestos.

III. Las jubilaciones pensiones y haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte cuyo monto diario no exceda de nueve veces del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto. En los términos de este Título.

El patrón a lo largo del tiempo deberá aportar un 2% por concepto de retiro, el cual se va a un fondo de ahorro del cual el trabajador podrá disponer en un futuro de acuerdo a disposiciones. Dicho ingreso no pagará impuestos mientras este no exceda de 9 Salarios Mínimos del área geográfica del contribuyente diariamente, es decir, de acuerdo al salario mínimo actual de la zona C en la cual vivimos que es de \$ 40.3 x 9 al día tendrá exento esta cantidad.

IV. 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.

Muchas veces es necesario para el trabajador acudir con un dentista particular especialista, por lo que puede recibir una cantidad para dichos gastos, la cual no sea parte de la base del ISR a retener por estos ingresos, o en el caso de los gastos de funeral de algún familiar que el patrón otorgue en su plan de previsión social.

V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

Ya se mencionó que es una obligación y es un derecho del trabajador el recibir atención médica, y en esta fracción nos aclara la ley que no se considera para el cálculo de ISR que se retiene el trabajador por sus ingresos.

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

La educación debe ser parte importante del plan de previsión social, por lo que si el patrón acuerda ayudar a sus trabajadores incluyendo este concepto en su plan de previsión social, puede hacerlo, siempre y cuando se otorgue en forma general.

Los intereses que se reciben por el ahorro que a través de los años por las cantidades que destinan a la pensión a la que tienen derecho a recibir todos los trabajadores, los cuales no acumulan para el cálculo del ISR del trabajador, así como los fondos que se destinen para que el trabajador reciba una vivienda digna para el y su familia como lo especifica la siguiente fracción:

VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del fondo de la vivienda para los miembros del activo del Ejército Fuerza Aérea y Armada previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores inclusive, por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o en su caso, de este Título.

Si los trabajadores deciden ahorrar parte de su salario, y estos generan algún interés a favor del trabajador, dichos ingresos están exentos del pago del ISR por parte del trabajador.

IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

El patrón estará obligado a cubrir las cuotas patronales ante el IMSS, las cuales como se menciona no gravarán.

X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicios o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título.

La fracción anterior nos dice pues que en caso de que algún trabajador reciba indemnización por concepto de prima de antigüedad, retiro o alguna indemnización recibida, o lo que reciba del seguro de retiro, estará exento del pago de impuesto

hasta 90 veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente, esto es $90 \times \$ 40.30$ (salario mínimo del área geográfica C) = \$ 3,627.00 por cada año de servicios (en caso de SAR, cuando reciba algo y tenga un periodo de más de 6 meses se computará como año completo). Entonces a la diferencia obtenida se le aplicará el impuesto correspondiente.

XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Lo anterior, quiere decir que estarán exentos 15 días de salario mínimo del área geográfica del contribuyente, los trabajadores que reciban gratificaciones, prima vacacional y PTU. Si recibe prima dominical estará exento un día (\$ 40.30, salario mínimo actual del área geográfica C).

Hay que recordar que afortunadamente la previsión social es un beneficio no una carga para el trabajador, es por eso que la Ley del ISR considera este aspecto y respeta los ingresos, para no gravarlos.

3.4 OTROS REQUISITOS PARA LA PREVISIÓN SOCIAL

Además de los requisitos anteriormente listados en forma general, el Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta con estipulaciones concretas de previsión social.

En su Art 19 menciona que “Los gastos de previsión social a la que se refiere la fracción XII del artículo 31 de la Ley, satisfarán los siguientes requisitos:

I. Generalidad

Que se otorguen en forma general.

II. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:

- a) Planes de Previsión Social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros.
- b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes.

- c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.
a naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.
 - d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.
- II. Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores.

Art 23 “ Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 31 fracción XII de la Ley deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Que se efectúen en territorio nacional excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

I.I. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o

descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo, el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

La Ley del Impuesto sobre la renta como pudimos observar nos delimita como ya pudimos ver principalmente en su artículos 31 fracción XII y 109 fracción VI, todo lo que se requiere saber en primer lugar sobre la deducibilidad de la previsión social que le interesa al patrón por traerle un beneficio y el segundo artículo mencionado el beneficio que le trae al trabajador el mismo concepto.

3.5. INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

La Ley del Seguro Social es otra de las leyes a las cuales debemos apegarnos en cuestión de seguridad social, la cual en sus artículos podemos observar las cuestiones financieras, los derechos y las obligaciones tanto de los patrones, de los trabajadores y del Instituto mismo.

Una de esas obligaciones es la de enterar cuotas por concepto de seguridad social, y esto implica realizar dichos pagos en base a un salario que se le conoce salario base de cotización.

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social tuvo una modificación para el año 2002, y ya no incluye una definición de salario base de cotización pero en su artículo 5 A fracción XVIII, nos dice que se entiende por:

“Salarios o salario: La Retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal. Para efectos de esta ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la Ley.”

Ahora el artículo 27 solo menciona los que se excluyen como integrantes del salario base de cotización, los cuales se especifican en las fracciones I a la IX, y son:

1. Los instrumentos de trabajo como herramientas, ropa y otros similares; es decir, utensilios, uniformes y elementos que el trabajador utilice para desarrollar su actividad, ya que es obligación del patrón proporcionar a sus empleados tales instrumentos de conformidad con el artículo 132, fracciones III, y IV de la LFT.

2. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario;

tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

Esto es, que las cantidades aportadas para fondo de ahorro:

No integra. Cuando se realicen aportaciones comunes y periódicas, y la correspondencia al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador.

Si integra. Cuando la aportación patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, pero solamente en la cantidad que exceda al importe aportado por el trabajador.

3. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

La disposición en este sentido es clara, ya que aunque el patrón destine una cantidad de dinero a sus empleados por los conceptos antes mencionados y ellos sean los realmente beneficiados, tal provecho no será inmediato sino a futuro, después de muchas semanas de cotización (1,250), cuando se calcule la pensión a que tiene derecho el trabajador que cubra los requisitos que exige la ley, en lo que a

cesantía en edad avanzada y vejez concierne, de acuerdo a los artículos 154 y 162 de la LSS, respectivamente.

4. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (PTU)

En lo referente al Infonavit no integran las aportaciones al fondo de vivienda, si bien es cierto es una prestación a favor de los trabajadores por parte del patrón, lo es, en primer lugar, obligatoria por ley, además de que se cumple con el principio de que no se puede cobrar una contribución sobre otra. En el caso de la PTU, igualmente es una conquista y derecho de los trabajadores por ley, el derecho de recibir dicho concepto, además de que se percibe sólo una vez al año, así como que está supeditado a que la empresa obtenga utilidades.

Solo la PTU integrará cuando se reparten cantidades sin haber utilidades en la empresa o en mayores cantidades a las determinadas (artículos 117 y 120 de la LFT); Amparo directo 434/78, 31 de octubre de 1979, séptima época, volúmenes 133-138, sexta parte)

5. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones , cuando representen cada una de ellas, como mínimo 20% del SMGDF.

El precio que debe pagar para que no se considere gratis dicha prestación es de \$ 8.73 (\$ 43.65 (salario mínimo actual en el DF) X 20%) por cada alimento. Si no se paga la cantidad mencionada, integrará.

En lo conducente a la habitación no señala precisión alguna, pero consideramos que es aplicable la interpretación que el Consejo Técnico del IMSS hace en materia de alimentación, en lo que a limitante de 20% del SMGDF se refiere.

Adicionalmente, el artículo 32 de la LSS nos señala cómo se calculará la integración del salario, cuando estos conceptos no queden exceptuados del mismo, diciendo que cuando además del salario en dinero el trabajador recibe el patrón habitación o alimentación, en forma gratuita, es decir, el empleado pague menos de 20% del SMGDF por tales conceptos, el salario se estimará aumentado en 25% y si recibe ambas prestaciones en 50%.

Asimismo, cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en 8.33%.

6. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase 40% del SMGDF.

El acuerdo No. 495/93 del Consejo Técnico del IMSS nos indica, cuando la cantidad entregada por despensas rebasa de \$ 17.46 (\$ 43.65 (salario mínimo del DF) x 40%) únicamente se integrará el importe excedente.

7. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebasa 10% del SBC.

8. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Consar. Al respecto contamos con la Circular Consar 17-1 "Reglas generales que establecen los requisitos mínimos que deberán reunir los planes de pensiones establecidos por patrones o derivados de contratación colectiva para su registro ante la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro". Pero principalmente con la Circular Consar 18-1 (DOF, 11 de noviembre de 1997) "Reglas generales que establecen los requisitos que deben reunir los planes de pensiones establecidos por los patrones o derivados de contratación colectiva en términos y para los efectos del artículo 27, fracción VIII, de la Ley del Seguro Social". Y que específicamente, en su regla tercera señala a la letra:

TERCERA. Los planes de pensiones deberán reunir los siguientes requisitos:

I. Deberán otorgarse en forma general; se entenderá que se otorgan en forma general cuando el beneficio del Plan de Pensiones se otorgue a todos los trabajadores, cualquiera que sea su relación de trabajo con el patrón.

No obstante lo anterior se podrán distinguir los beneficios que se otorguen a los trabajadores por el Plan de Pensiones, atendiendo al riesgo de trabajo a que esté expuesto cada trabajador o grupo de ellos, a la calidad con la que el patrón haya contratado al trabajador o grupo de trabajadores, así como a las distintas localidades donde los trabajadores presten sus servicios.

En el caso de que existan en una misma empresa trabajadores afiliados a varios sindicatos, se podrá distinguir el beneficio del Plan de Pensiones entre éstos. Los beneficios a los que tengan derecho los trabajadores se deberán contemplar en el contrato colectivo de trabajo, en su caso;

III. El acto jurídico que dé origen al Fondo, debe celebrarse entre los patrones y la administradora.

En ningún caso se deberá celebrar el acto jurídico constitutivo del Plan de Pensiones y del Fondo, entre la administradora y los trabajadores;

- II. Las sumas de dinero destinadas al Plan de Pensiones, deberán estar debidamente registradas en la contabilidad del patrón;
- III. Las sumas de dinero destinadas al Fondo, deberán ser enteradas directamente por los patrones, sin perjuicio de lo dispuesto en la fracción anterior, y
- IV. Se deberá establecer expresamente en el acto jurídico que dé origen al Plan de Pensiones que los trabajadores no recibirán ningún beneficio directo, en especie o en dinero, sino hasta que se cumplan los requisitos establecidos en el Plan de Pensiones para recibir los beneficios de pensiones complementarias a las del Seguro Social.

9. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en LFT

Al respecto, la LFT en su artículo 69 establece que la jornada de trabajo, por circunstancias extraordinarias, podrá prolongarse, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Además, la forma en que se retribuirán dichos ingresos serán 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada; sin embargo, si el tiempo extra excede de los límites señalados, el tiempo extra se pagará 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Igualmente, contamos con un acuerdo del Consejo Técnico del IMSS (497/93), el cual señala que no será integrable este concepto hasta el margen legalmente autorizado, considerándose, para estos efectos, como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, ya sea en

forma continua durante un bimestre o en forma discontinua hasta 90 días, durante un año de calendario. En caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, el salario se integrará con todo el tiempo excedente.

10. Prima dominical. Esta se pagará en 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (art. 71 de la LFT).

Este concepto integrará en su totalidad el SBC al ser una percepción relacionada directamente con el salario y que se recibe en efectivo.

11. Prima vacacional. Que será un importe no menor a 25% del salario que le corresponda cubrir al trabajador, durante el periodo de vacaciones (art. 80 LFT)

Este concepto también integra SBC en su totalidad.

12. Aguinaldo. El cual será, por lo menos, equivalente a 15 días de salario (art. 87 de la LFT).

13. Seguro de vida, invalidez y gastos médicos. Para estos concepto, de conformidad con el acuerdo 77/94 del 9 de marzo de 1994, existen dos vertientes: 1) la situación bajo la cual no integra salario y, 2) la circunstancia bajo la cual si integra salario.

No integra. Si un patrón contrata en lo personal un Seguro de Grupo o Global a favor de sus trabajadores, porque:

- a. La relación contractual se da entre la institución aseguradora y el patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares, y
- b. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato.

Si integra. Cuando el trabajador recibe una cantidad en efectivo por parte del patrón, para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico.

14. Bonos o premios de productividad y antigüedad. El acuerdo No 77/94 nos señala que al no encontrarse excluidos como integrantes del salario, constituyen una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual sí integra al SBC.

15. Bono o ayuda de transporte. El acuerdo No. 77/94 nos señala:

No integra. Cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación.

Si integra. Cuando la prestación se otorgue en efectivo, en forma general y permanente.

La ley anterior permitía que los trabajadores que laboran por jornada o semana reducida, cotizarán con salario inferior al mínimo; sin embargo, de acuerdo con el artículo 29, fracción III, de la LSS "si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos de los días de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo". Esto, además, lo refuerza el artículo 28 de la LSS al establecer al SMG como límite inferior para cotizar en el seguro social.

En este sentido, el Artículo Sexto Transitorio de la LSS nos precisa que "el asegurado que a la entrada en vigor de esta Ley se encuentre laborando por semana o jornada reducidas y cotice con base en un salario inferior al mínimo, continuará cotizando en los mismos términos en lo que viene haciendo, mientras dure la relación laboral que origine ese pago. De terminarse esa relación e iniciarse otra similar, aun en el supuesto que el salario percibido fuera inferior al mínimo, cotizará en los términos de esta Ley", es decir, con el SMG.

3.6 LIMITANTE PARA EL PAGO DE CUOTAS AL IMSS

Los topes máximos para el SBC en las ramas del seguro social al momento de la inscripción de un trabajador será de 25 veces el SMGDF (\$43.65 X 25 : \$ 1,091.25), esto de acuerdo con el artículo 28 de la LSS; sin embargo, de conformidad con el Artículo Vigésimo Quinto Transitorio de la LSS nos dice que el límite superior establecido en el artículo 28 de la LSS en lo relativo a las ramas de invalidez y vida, así como de cesantía en edad avanzada y vejez, al igual que el infonavit, entrará en vigor el 1 de Julio del año 2007, teniendo, por lo tanto, como límite a partir de la entrada en vigor de la nueva ley el tope de 15 veces el SMGDF, el que se aumentará en un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el año 2007.

3.7 EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y SU PAPEL EN LA PREVISIÓN SOCIAL

La empresa o empleador tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores, la previsión social que ya mencioné, entre otras, pero el empresario no podría encargarse de proveer en su totalidad, por lo que el gobierno desde el siglo pasado estableció instituciones especializadas para precisamente poder garantizar el cumplimiento de las disposiciones que dan derecho a los trabajadores, de recibir atención.

Esta institución es el IMSS, a través de sus leyes (Ley del Seguro Social, y sus reglamentos) garantizan el derecho a la salud, dan asistencia médica y servicios sociales para el bienestar individual y colectivo de los trabajadores, además de otorgar pensiones.

Su servicio es nacional a través de sus entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados.

3.8 EL I.M.S.S.: SUS RÉGIMENES Y SISTEMA FINANCIERO

El seguro social de acuerdo a la Ley del Seguro Social, en su artículo 6to.

Comprende:

- I. El régimen obligatorio.
- II. El régimen voluntario.

Sea cual sea el régimen tomado, El Instituto Mexicano del Seguro Social, cubre y proporciona servicios mediante prestaciones en especie y en dinero.

El régimen obligatorio comprende los Seguros de: (Art 11 LSS)

- i. Riesgo de Trabajo.
- ii. Enfermedades, y Maternidad.
- iii. Invalidez y vida.

- iv. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- v. Guarderías y prestaciones sociales.

Es importante que el patrón que tenga trabajadores, sea uno o más, deberá sujetarse a las siguientes obligaciones listadas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social.

1. Registrarse él como patrón en el Instituto, usando el formato 1 del anexo.
2. Inscribir a sus trabajadores, así como informar las modificaciones, de salario, o baja en su caso.

Todo lo anterior en un plazo de 5 días, después de que se incorporé el trabajador o se inicien operaciones.

3. Registrar nóminas donde se especifiquen días trabajados y salarios percibidos por los trabajadores. Los registros deberán conservarse por 5 años.
4. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y pagar su importe.
5. Permitir inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto.
6. Cubrir las cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

El patrón cubrirá las siguientes cuotas:

Según el artículo 106 Fracción I de la LSS, pagará el 13.90%, pero según Transitorio 19 de 1997, cada años dicho porcentaje se verá incrementado el 1ro. De Julio de cada año en .65% a partir de 1998 y terminará el incremento será hasta el 2007. Esto es:

$$13.90 (1997) + .65 (1998) + .65(1999) + .65(2000) + .65 (2001)$$

Es decir, que pagará el 16.50% del salario base de cotización para poder cubrir el seguro de enfermedades y maternidad de las prestaciones en especie.

En caso de que el trabajador gané más de 3 salarios mínimos del Distrito Federal, por la diferencia deberá cubrir un 5.40%.

Además de un 1.05% del salario base de cotización para cubrir prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Deben cubrir un porcentaje de riesgo de trabajo que será determinado por el Instituto.

Un .75% del salario base de cotización para prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad.

Para el seguro de invalidez y vida, al empresario le corresponde pagar el 1.75%.

Del seguro de retiro, aportarán un 2% para el fondo del trabajador.

En las ramas de cesantía en edad avanzada y vejez, será un 3.150% del SBC.

Aportará un 1% sobre el Salario Base de Cotización para prestaciones sociales.

Y para que el trabajador pueda obtener un crédito para adquirir una vivienda, pagará un 5%.

En este capítulo pudimos observar la reglamentación que existe para la previsión social en las diferentes leyes que rigen nuestro país, con un análisis de sus artículos que nos regulan. En este caso, ya contamos con elementos para plantear nuestra propuesta, que es lo que realizaremos en el próximo capítulo.

3.9 IMPUESTO SUSTITUTIVO DEL CREDITO AL SALARIO

Actualmente, la situación que encierra el Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario es un poco confusa, a raíz de que fue declarado inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en pleno. Esto quiere decir que todo indica que para el próximo año, desaparecerá este gravamen, pero actualmente todavía se sigue pagando, ya que si no se amparó el contribuyente, y consintió el pago deberá seguir enterándolo mes con mes.

Están obligados al pago del Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario las personas físicas y morales que realicen erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado (sin contar conceptos de asimilables a salarios) en territorio nacional a la tasa del 4% sobre el monto de las erogaciones calculado en términos del ejercicio fiscal pero con anticipos o pagos mensuales.

Mecánica de Cálculo

Erogaciones realizadas por la prestación de un servicio personal subordinado

X 4 %

= Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario

Las erogaciones a las que se refiere el mecanismo anterior son los salarios y demás prestaciones en efectivo o en especie que sean pagadas por la persona física o moral.

Las cantidades determinadas deberán pagarse a más tardar el día 17 del mes siguiente a aquel en el que se realice la erogación en las oficinas autorizadas.

3.10 IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACION AL TRABAJO PERSONAL, PRESTADO BAJO LA DIRECCION Y DEPENDENCIA DE UN PATRON. (2% sobre nomina)

EL 1ro. de Enero del 2003, entró en vigor el Decreto número 250, publicado en el Periódico Oficial del Estado No. 94 tomo CXXIX, NOVENA SECCION, de fecha 27 de diciembre de 2002, en el cual se reformaron diversas disposiciones de la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán de Ocampo. Por lo que a partir de esa fecha se debe cubrir al Estado una cantidad equivalente al 2% sobre todas las erogaciones que realice un patrón por concepto de sueldos y salarios.

De acuerdo al punto PRIMERO de dicho decreto, la base para el pago de dicho impuesto será el monto del salario base de cotización que para efectos de la Ley del IMSS establece. Y dicha cantidad debe enterarse el día 17 del mes próximo del mes de que se trate en la oficina recaudadoras de la Tesorería del Estado (llamada comúnmente como oficina de Rentas),

CAPITULO IV

CASO PRÁCTICO

4.1 INTRODUCCIÓN

En este capítulo, será posible plasmar la situación de una Microempresa comercial "X", relativa a sus empleados, la cual nos pide se le presenten opciones para el manejo integral del pago de sus salarios. Opciones que permitan comparar los beneficios financieros, fiscales y de productividad que puedan traer a su empresa el aplicar un plan de previsión social o el no hacerlo. Lo anterior con la finalidad de coadyuvar al ahorro tanto del patrón como de los trabajadores que laboren en esta microempresa, y además propiciar una cultura de cumplimiento, justicia y equidad que aumente la productividad de los empleados.

4.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA MICROEMPRESA

La microempresa seleccionada para elaborar el comparativo financiero y fiscal de aplicar un plan de previsión social o el no hacerlo, se dedica a la compra-venta de equipo de cómputo y a la asesoría computacional cuyo inició de operaciones es muy reciente. Acaba de establecer un local comercial con ventas al público.

El propietario se ve en la necesidad de contratar una secretaria que se encargue de realizar cotizaciones, contestar el teléfono, controlar la chequera, encargarse de pagos, depósitos en bancos, atención a clientes. Además requiere contratar a un técnico que lo auxilie con los mantenimientos a los equipos y reparaciones a los mismos.

El propietario de la microempresa está confundido y mal informado, pues hasta ahora había considerado que por ser el un microempresario, cree que su situación y tamaño lo limita para obtener beneficios de la aplicación de un plan de previsión social y otorgar seguridad social a sus empleados y duda el implementarlo. Lo que se sugiere es implementar un plan acorde a su capacidad, que impulse la productividad y estimule al personal que labora con él, para así dar cumplimiento a la obligación que la Ley Federal del Trabajo estipula.

Jornada de trabajo y salario recibido

El horario de trabajo es de un total de 45 horas a la semana, con un horario de las 9:00 AM a las 2:00 PM y de las 4:00 PM a las 7:00 PM de Lunes a Viernes y los Sábados de 9:00 AM a 2:00 PM. El pago es quincenal para la secretaria sería de \$ 1,100.00 y el del Técnico por \$ 1,400.00 quincenales.

4.3 DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN SIN CONSIDERAR UN PLAN DE PREVISION SOCIAL

A continuación se plantea una forma de pago donde se registre a los trabajadores integrando toda la cantidad que reciben.

INTEGRACION DE SALARIO

TRABAJADOR	CUOTA DIARIA	AGUINALDO	PRIMA VACACIONAL	SALARIO DIARIO INTEGRADO
SECRETARIA	73.33	3.01	0.3	76.64
TECNICO	80	3.29	0.33	83.62

El aguinaldo que se dará al trabajador es de 15 días, la prima vacacional del 25% otorgando 6 días por el primer año de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.

4.4 CALCULO DEL PAGO DE CUOTAS PATRONALES AL I.M.S.S. SIN OTORGAR PREVISION SOCIAL

DETERMINACION DE CUOTAS PATRONALES

TRABAJADOR	S.B.C.	EYM EN ESPECIE 16.50%	EYM PENSION 1.05%	EYM EN DINERO 0.75%	IYV 1.75%	EAY V 3.15%	PREST. SOC. 1%	RIESGO DE TRAB 0.25%	RET 2%	INFONV 5%	TOTAL DIARIO	NO. DIAS	TOTAL MES
Secretaria	76.64	6.95	0.80	0.57	1.34	2.41	0.77	0.1916	1.5328	3.832	18.41	30	\$552.37
Técnico	83.62	6.95	0.88	0.63	1.46	2.63	0.84	0.20905	1.6724	4.181	19.46	30	\$583.68
		\$13.91	\$1.68	\$1.20	\$2.80	\$5.05	\$1.60	\$0.40	\$3.21	\$8.01			\$1,136.05

El pago mensual a realizarse como podemos observar es por una cantidad de \$ 1,136.05, por parte del patrón, costo que se suma al salario mensual que se da a cada uno de los trabajadores.

4.5 CUOTAS OBRERAS AL I.M.S.S. SIN OTORGAR PREVISION SOCIAL

Por otra parte, el trabajador tiene a su cargo en una proporción menor contribuir a su seguridad, por lo que a continuación se presenta las cantidades que debe cubrir en cada una de las ramas.

DETERMINACION DE CUOTAS OBRERAS

TRABAJADOR	SALARIO DIARIO INTEGRADO	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD 0.625%	INVALIDEZ Y VIDA 0.625%	CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ 1.125%	TOTAL DIARIO	DIAS	TOTAL MENSUAL
Secretaria	76.64	0.48	0.48	0.86	1.82	30	54.61
Técnico	83.62	0.52	0.52	0.94	1.99	30	59.58
							\$114.19

A continuación se presenta un concentrado tanto de cuotas patronales, como obreras, para que podamos observar el costo de la seguridad social para ambos sin contar con un plan de previsión social.

CUOTAS PATRONALES

Secretaria	\$ 552.37
Técnico	<u>583.68</u>
	\$1,136.05

CUOTAS OBRERAS

Secretaria	\$ 54.61
Técnico	<u>59.58</u>
	\$ 114.19

4.6 PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL PROPUESTO

Los conceptos que se sugiere utilizar son un 8% de Ayuda para despensa, un 7% para premio de puntualidad y asistencia y un fondo de ahorro de un 5%, que por supuesto será aportado por el patrón y otro 5% será aportado por el trabajador. Además apoyo para gastos de funeral sin exceder de 30 días de salario, ayuda educacional que no exceda de 1 salario mínimo del área geográfica del contribuyente

para apoyo en cursos, ayuda para gastos de matrimonio que no exceda de 15 días de salario.

PLAN DE PREVISION SOCIAL

CUOTA DIARIA	AYUDA PARA DESP.	PREMIO PUNT.	PREMIO X ASISTENCIA	FONDO AHORRO
53.53	176	154	154	110
58.4	192	168	168	120

Como pudimos analizar a través de los capítulos, los premios x asistencia y puntualidad y la despensa si se encuentran dentro de los límites que marca la Ley del Seguro Social no integran para el salario base de cotización y se decidió utilizar estos conceptos por el ahorro que nos representa para cuestiones de seguro Social, no así para la Ley del Impuesto sobre la Renta que no considera estos incentivos como previsión social y los grava para efectos de las retenciones de los empleados.

4.7 SALARIO BASE DE COTIZACIÓN OTORGANDO PREVISION SOCIAL

SALARIO BASE DE COTIZACION

TRABAJADOR	CUOTA DIARIA	AGUINALDO	PRIMA VACACIONAL	AYUDA DESPENSA	FONDO AHORRO	PREMIO PUNTUALID	PREMIO ASIST.	SALARIO BASE COTIZ.
SECRETARIA	53.53	2.20	0.22	0.00	0.00	0.00	0.00	55.95
TECNICO	58.40	2.40	0.24	0.00	0.00	0.00	0.00	61.04

4.8 CALCULO DE CUOTAS A PAGAR AL I.M.S.S. OTORGANDO PREVISION SOCIAL

Considerando los conceptos de previsión social que no integran y que se pensaron para el plan las cantidades mensuales a cubrir serían:

DETERMINACION DE CUOTAS PATRONALES

TRABAJADOR	S.B.C.	EYM EN ESPECIE 16.50%	EYM PENSION 1.05%	EYM EN DINERO 0.75%	IYV 1.75%	EAY V 3.15%	PREST. SOC. 1%	RIESGO DE TRAB 0.25%	RET 2%	INFONV 5%	TOTAL DIARIO	NO. DIAS	TOTAL MES
Secretaria	55.95	6.95	0.59	0.42	0.98	1.76	0.56	0.139875	1.119	2.7975	15.32	30	\$459.58
Técnico	61.04	6.95	0.64	0.46	1.07	1.92	0.61	0.1526	1.2208	3.052	16.08	30	\$482.41
		\$13.91	\$1.23	\$0.88	\$2.05	\$3.69	\$1.17	\$0.29	\$2.34	\$5.85			\$941.99

4.9 CUADRO COMPARATIVO DE PAGOS AL IMSS

PUESTO	S.B.C.		PAGO PATRON		PAGO TRABAJADOR		AHORRO
	SIN PLAN	CON PLAN	SIN PLAN	CON PLAN	SIN PLAN	CON PLAN	
Secretaria	76.64	55.95	552.37	459.58	54.61	39.86	107.54
Técnico	83.62	61.04	583.68	482.41	59.58	43.49	117.36
							224.90

El ahorro mensual como pudimos observar es de \$ 194.06 mensuales para el empleador en su pago de cuotas, y de \$ 30.84 a los trabajadores. Podrán resultar insignificantes las cantidades de ahorro, pero debemos considerar que estamos buscando un beneficio no sólo económico, sino también otros provechos en cuestión de productividad, tranquilidad y motivación.

4.10 CALCULO DE ISR MENSUAL IMPLEMENTANDO UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

El microempresario tributa en el régimen de las personas físicas con actividad empresarial, y deberán calcular el impuesto sobre la renta de acuerdo al artículo 113 y 114 de la Ley del Impuesto sobre la renta para lo que se aplica la tarifa de impuesto contenida en el artículo 113 de la referida ley, y el subsidio aplicable según el artículo 114. Además podrá hacer el acreditamiento del crédito al salario entregado a sus trabajadores de acuerdo a lo establecido en el artículo 115 penúltimo párrafo, habiendo optado por pagar 4% del Impuesto Sustitutivo del crédito al salario de acuerdo al Artículo Único del mismo impuesto y además deberá realizar otro pago de un 2% de impuesto estatal sobre la nomina.

Cálculo del Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario

PUESTO	CUOTA DIARIA	SUELDO	DESPENSA	PREMIO X ASISTENCIA	PREMIO X PUNTUALIDAD	TOTAL INGRESO
Secretaria	53.53	1,605.90	176.00	154.00	154.00	2,143.43
Técnico	58.40	1,752.00	192.00	158.00	158.00	<u>2,318.40</u>
				TOTAL REMUNERACION		4,461.83
					4.00%	<u>0.04</u>
					ISCAS	\$178.47

La cantidad de \$ 178.47 deberá enterarla mensualmente el día 17 del mes siguiente. Al haber optado por la opción de pago, podrá hacerla deducible y adicionalmente podrá disminuir su pago provisional la cantidad de crédito al salario entregado tanto a la secretaria como al técnico.

Cálculo del 2% sobre nomina

PUESTO	CUOTA DIARIA	SALARIO MENSUAL
Secretaria	55.95	1,678.50
Técnico	61.04	<u>1,831.20</u>
	BASE	3,509.70
	Tasa	<u>2.00%</u>
	Importe	70.19

El pago provisional quedaría de la siguiente manera, considerando todos los ingresos, gastos y costos del periodo.

INGRESOS ACUMULABLES	35,000.00
DEDUCCIONES AUTORIZADAS	<u>25,724.50</u>
UTILIDAD FISCAL	9,275.63
LIMITE INFERIOR	<u>9,211.79</u>
EXCEDENTE LIMITE INFERIOR	157.63
% SOBRE EXCEDENTE LI	<u>0.33</u>
IMPUESTO MARGINAL	52.02
CUOTA FIJA	<u>1,568.80</u>
ISR DETERMINADO	1,620.82
SUBSIDIO	805.20
CREDITO AL SALARIO	<u>551.04</u>
PAGO PROVISIONAL DE ISR	\$ 264.58

Todas las deducciones por concepto de sueldos y salarios, como son Cuotas al IMSS, al INFONAVIT, sueldo, ayuda para despensa, premios de asistencia, premios x puntualidad, fondo de ahorro, Iscas, 2% s/nóminas, y las demás que se den como son erogaciones para ayuda para gastos de funeral, ayuda educacional están soportadas con un contrato del plan de previsión social.

Es importante aclarar que el costo de no proteger dichas erogaciones representaría riesgos para el microempresario entre las cuales puedo mencionar multas resultado de revisiones y rechazo por parte de la autoridad del plan de previsión social propuesto, y por consiguiente la no deducibilidad de los conceptos incluidos en el mismo.

4.11 RETENCIONES DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA AL TRABAJADOR

Como ya vimos, los trabajadores que reciban ingresos por concepto de salario por la prestación de un servicio personal subordinado, de acuerdo al Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, deberán pagar sus impuestos a través de retenciones que les hará quien los contrate. Dicha retención se calculará aplicando la tarifa del artículo 113 de La Ley del Impuesto sobre la Renta y podrán aplica el subsidio contenido en la tabla del artículo 114 y tiene derecho a recibir un crédito al salario establecido en el artículo 115 de la misma Ley. Con los ingresos mencionados al principio de este caso práctico tenemos que el cálculo que se les debe hacer será:

RETENCIONES DE ISR	
SECRETARIA	
INGRESO GRAVADO	1913.90
LIMITE INFERIOR	<u>439.20</u>
EXCEDENTE	1,774.70
%	<u>0.10</u>
IMPUESTO MARGINAL	147.47
CUOTA FIJA	<u>13.17</u>
ISR ART. 113	160.64
SUBSIDIO	80.32
CREDITO AL SALARIO	<u>360.19</u>
CAS A ENTREGAR	-279.87
SUBSIDIO	
IMPUESTO MARGINAL	147.47
%	<u>0.50</u>
SUBSIDIO MARGINAL	73.73
CUOTA FIJA	<u>6.59</u>
SUBSIDIO	80.32

RETENCIONES DE ISR	
TECNICO	
INGRESO GRAVADO	2088.00
LIMITE INFERIOR	<u>439.20</u>
EXCEDENTE	1,648.80
%	<u>0.10</u>
IMPUESTO MARGINAL	164.88
CUOTA FIJA	<u>13.17</u>
ISR ART. 113	178.05
SUBSIDIO	89.02
CREDITO AL SALARIO	<u>360.19</u>
CAS A ENTREGAR	-271.17
SUBSIDIO	
IMPUESTO MARGINAL	164.88
%	<u>0.50</u>
SUBSIDIO MARGINAL	82.44
CUOTA FIJA	<u>6.59</u>
SUBSIDIO	89.03

El trabajador no será sujeto a ninguna retención, por el contrario, recibirá una cantidad adicional por concepto de crédito al salario, la cual se puede aplicar para disminuir el ISR por la actividad empresarial del contribuyente, es decir \$ 551.04, menos de ISR a pagar.

Finalmente, se incluye el plan de previsión social sugerido para este microempresario, el cual podrá ampliarse o reducirse de conformidad con lo que convenga tanto al empresario como a los trabajadores. Dicho contrato se recomienda sea sellado por la Secretaria del Trabajo y Previsión social, con el objeto de darle mayor legalidad.

4.12 CONTRATO DEL PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

En Uruapan, Michoacán., a 01 de Enero de 2003, celebran el presente Plan de Prestaciones Sociales los trabajadores de la empresa _____X_____, que en lo sucesivo se denominará la Empresa, representada por el Sr. _____, y los trabajadores. que en lo sucesivo se les denominará trabajadores. ambas partes con capacidad legal para coniratar y obligarse; por lo que celebran el presente contrato de Prestaciones Sociales. bajo las siguientes:

C l a u s u l a s

Primera: La empresa otorgará a cada uno de los trabajadores una ayuda para Despensas para la adquisición de artículos de primera necesidad por un 8% de su sueldo base mensualmente, pudiéndose otorgar un máximo de 40% del salario mínimo general mensual del Distrito Federal.

Segunda: La empresa y los trabajadores crean un Fondo de Ahorro, siendo su objetivo principal el de fomentar el ahorro de los trabajadores de la empresa.

Tercera: El fondo de ahorro será en partes iguales trabajador y empresa. El descuento a cargo de los trabajadores será de su sueldo nominal que será del 5% de hasta diez veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal. Dicho ahorro e intereses se retirarán una sola vez al año, pudiendo ser en el mes de diciembre.

Cuarta: Si el trabajador se retira por cualquier causa antes de la fecha de entrega del fondo, tendrá derecho a la devolución de sus ahorros más los intereses generados, en el momento de su retiro.

Quinta: Si la causa de la terminación laboral fuera el fallecimiento, el fondo de ahorro será entregado a los beneficiarios que previamente dio a conocer por escrito cada trabajador.

Sexta: La empresa otorgará mensualmente a los trabajadores un Premio por Puntualidad o Asistencia, equivalente al 7% de su salario base; en el caso de que existe el 100% de puntualidad y asistencia, los permisos autorizados cuentan como falta de asistencia para los efectos del inventivo, y en relación a la puntualidad, se considera retardo después de los 10 minutos de tolerancia, también cualquier salida anticipada afectan el incentivo.

Séptima: Queda estrictamente prohibido al trabajador laborar tiempo extraordinario de trabajo, por lo que la empresa no reconocerá cantidad alguna por labores ejecutadas con exceso a la jornada de ocho horas diarias. Cuando el trabajador sea requerido por la empresa para que preste sus servicios en horas extraordinarias, no podrá iniciar dicho trabajo en horas extras, si antes no ha recibido la correspondiente autorización por escrito de su jefe.

Octava: La empresa otorgará un apoyo para los gastos de funeral de aquellos trabajadores, cuya muerte sufran algunos de sus dependientes económicos (padres, esposa e hijos), el apoyo consistirá en el reembolso de dichos gastos y en ningún momento deberán de exceder el importe de 30 días de su salario.

Novena: La empresa otorgará una ayuda educacional a todos los trabajadores, dicha ayuda consiste en otorgar becas para el estudio, debiéndose destinar a colegiaturas, libros, uniformes y útiles escolares, siendo el objetivo primordial el de coadyuvar en el desarrollo de la formación personal y profesional de cada uno de los trabajadores, la empresa reembolsará mensualmente dichos gastos sin que exceda este reembolso el importe de un Salario Mínimo General del Área Geográfica del trabajador, siempre y cuando se demuestre una calificación mayor de 8.5, en caso de reprobación alguna asignatura se perderá ese derecho.

Décima: El presente contrato sólo tendrá validez por el ejercicio del 1º. De enero al 31 de diciembre de 2003, debiéndose pactar un nuevo contrato en caso de que la empresa decida unilateralmente seguir otorgando estas prestaciones.

Décima Primera: Las partes convienen que lo no previsto en el presente contrato se someterá a lo dispuestos por la Ley Federal leído ambas partes el contrato, lo ratificaron y lo firmaron.

Por la Empresa

Por los trabajadores

Representante Legal

Representante de los trabajadores

Testigo

Testigo

CONCLUSIONES

En el transcurso de mi investigación y elaboración de mi planteamiento concluyo:

Que la hipótesis planteada al comienzo de esta investigación: **El otorgar Previsión Social por parte de las microempresas beneficia tanto a empleados como a empresarios** se confirma, ya que pudimos observar el ahorro que le traería llevar a la práctica el plan de previsión social propuesto.

Que los planes de previsión social en las microempresas, si llevados a cabo de manera eficiente, pueden dar al patrón además del beneficio del cumplimiento de las Leyes, retribuciones en la productividad de los empleados al sentirse éstos considerados y respetados en sus derechos.

Que los planes de previsión social no solo pueden ser aplicados por las grandes, medianas o pequeñas empresas, sino que también un microempresario ya sea en el área comercial o de servicios puede obtener beneficios al otorgar dichas prestaciones, a la medida de su capacidad económica.

Que el trabajador al recibir previsión social, verá elevado su nivel de vida, sus ingresos serán superiores y tendrá un ahorro al no retenérsele ninguna cantidad, por

el contrario recibirá un ingreso adicional al que también tiene derecho por concepto de crédito al salario.

Lo anterior pudo ser obtenido como resultado de una investigación que consistió en primeramente conocer a profundidad lo que las Leyes establecen en cuestión de Previsión Social, revisar de manera teórica dichos conceptos así como sus efectos fiscales en la empresa que lo aplique. Además se requirió del análisis de una empresa con las características idóneas para plantear y proponer un plan sencillo que cubriera las necesidades del trabajador y diera cabida a obtener lo más de beneficios por parte del patrón. Espero que a más de un microempresario sirva la información presentada en este trabajo y lo guíe en el cumplimiento de sus obligaciones con sus trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

ANZOLA, Rojas Sérvulo, Administración de Pequeñas y Medianas Empresas. Mc Graw Hill, 1993

RODRIGUEZ, Valencia Joaquín, Como Administrar Pequeñas y Medianas Empresas. Editorial Ecafsa, 1999

GRABINSKY, Salo, La Empresa Familiar. Del Verbo Emprender, S.A.. 1994

BECERRIL, Alfonso, Análisis de Previsión Social. Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 1995

Fisco Agenda, Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 2002.

DIAZ, Luna Jorge, Análisis de las Prestaciones de Previsión Social en las pequeñas empresas de Uruapan. 1999

www.siem.gob.mx

RAMIREZ, Hernández Francisco Javier, Manejo Integral de Salarios y Previsión Social. Ediciones Gasca Sicco Octubre 2002.

Fisco Agenda, Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 2003.

RAMIREZ, Hernández Francisco Javier, Manejo Integral de Salarios y Previsión Social 2003. Ediciones Gasca Sicco Septiembre 2003.

Agenda de Seguridad Social, Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 2002

Agenda de Seguridad Social, Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 2003