



**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS
DE HIDALGO**

**FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

TESIS:

**APLICACIÓN DE PLANES DE PREVISION SOCIAL RAMO
TURISTICO**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA**

PRESENTA:

SERGIO PANTOJA AGUILAR

ASESOR:

DR. JOSE LUIS CHAVEZ CHAVEZ

MORELIA, MICHOACAN, MAYO DEL 2009





**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE
HIDALGO**

**FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

TESIS:

**APLICACIÓN DE PLANES DE PREVISION SOCIAL RAMO
TURISTICO**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA**

PRESENTA:

SERGIO PANTOJA AGUILAR

ASESOR:

DR. JOSE LUIS CHAVEZ CHAVEZ

MORELIA, MICHOACAN, MARZO DEL 2009



DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

- ❖ Este trabajo recepcional va dirigido especialmente para mis padres , en agradecimiento por todo el apoyo que me han dado a lo largo de mi carrera y en todos los ámbitos de mi vida. Les agradezco profundamente la forma en que me han educado y el buen ejemplo con que me han llevado.
- ❖ Quiero agradecer también a mis compañeros sin los cuales, las horas en el salón de clases no hubieran sido las mismas.
- ❖ Finalmente agradezco a aquellos profesores los cuales sin duda alguna se esforzaron por compartir sus conocimientos con nosotros los alumnos y dentro de los cuales puedo mencionar al C.P Héctor Arteaga Canchola , C.P ARMANDO R. URRIETA RENTERIA, entre algunos otros. Por último un especial agradecimiento a mi asesor de tesis DR. JOSE LUIS CHAVEZ CHAVEZ ya que sin su ayuda este trabajo de tesis no hubiera sido posible.

INDICE

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Hipótesis.....	3
1.3 Objetivo General.....	3
1.4 Objetivos Particulares.....	4
1.5 Materiales a utilizar.....	4
1.6 Variables.....	4
1.7 Tipo de investigación.....	5
1.8 Justificación.....	5
1.9 Relevancia Social.....	5
CAPITULO II MARCO TEORICO	
2.1 Origen y desarrollo del salario.....	6
2.2 El salario.....	6
2.3 Factores determinantes de los salarios.....	6
2.4 Salario mínimo.....	8
2.4.1 Salarios Mínimos Profesionales.....	10
2.5 Normas protectoras y privilegios del salario.....	11
2.6 Salario base de cotización.....	13
2.7 La Previsión Social.....	18
2.8 Partidas que se consideran previsión social.....	21
2.9 Características de la previsión social.....	26
2.10 Requisitos para deducir la previsión social.....	26
2.11 Exención de la previsión social para los trabajadores.....	32
2.12 Implicaciones de la previsión social excedente.....	36
2.13 Tratamiento de la previsión social en el IETU.....	38

CAPITULO III CONTEXTO EMPRESARIAL EN MEXICO

3.1	Clasificación de las empresas en México.....	39
3.2	Ingreso promedio de trabajadores por Estado.....	40
3.3	Ingreso promedio de trabajadores por Actividad Económica.....	41
3.4	Ingreso promedio de trabajadores por tipo de Empresa.....	42
3.5	Relevancia turística en Morelia.....	44

CAPITULO IV TRATAMIENTO DE LA PREVISION SOCIAL EN LA EMPRESA.

4.1	Retenciones ordinarias.....	45
4.1.1	Subsidio al Empleo.....	46
4.1.2	Sujetos a los que se aplica el subsidio al empleo.....	46
4.1.3	Sujetos a los que no se aplica el subsidio al empleo.....	46
4.1.4	Calculo de una retención ordinaria.....	47
4.2	Declaración anual del trabajador.....	49
4.3	Declaración anual de la compañía.....	51
4.4	Retenciones con estímulos de previsión social.....	51
4.5	Declaración anual del trabajador.....	54
4.6	Declaración anual de la compañía.....	55

CAPITULO V MARCO LEGAL DE LA PREVISION SOCIAL.

5.1	Formalización de las prestaciones.....	58
5.2	Contratos colectivos o contratos ley.....	58
5.3	Contratos individuales.....	59
5.4	Manuales o carteles.....	59
5.5	Reglamento interior de trabajo.....	60

CAPITULO VI PLANES DE PREVISION SOCIAL.

6.1	¿Que es un plan de Previsión Social?.....	62
6.2	Recomendaciones en el otorgamiento de la previsión social.....	62
6.3	Plan de Previsión Social.....	63
6.4	Aspectos importantes del Plan de Previsión Social.....	68
6.5	Análisis comparativo del plan de previsión social.....	71
CONCLUSION.....		74
BIBLIOGRAFIA.....		77
GLOSARIO DE TERMINOS.....		78

INTRODUCCION

El presente trabajo de tesis está enfocado a analizar los componentes que integran aquella remuneración que perciben los trabajadores por el servicio que prestan en una organización o bajo la tutela de un patrón y la cual está sujeta a diversas normas y ordenamientos legales que debemos de tomar en cuenta al momento de realizar los cálculos pertinentes, ya que sin duda alguna del correcto manejo de las nóminas de una empresa depende una parte de la estabilidad de la misma. Esto orientado a que es la base para fomentar una relación sana con nuestra plantilla laboral, además de la estrecha relación que debemos tener con las autoridades recaudadoras de impuestos y protectoras de los derechos de los trabajadores.

En teoría mientras mejor controladas tengamos nuestras nóminas y nos mantengamos al corriente en el pago de los impuestos referidos a sueldos y salarios, menor será el riesgo de vernos involucrados en conflictos de omisiones involuntarias de pago de impuestos con el fisco y en determinado momento también podremos evitarnos contingencias con las autoridades encargadas de la protección de los derechos de los trabajadores, ya que ocasionalmente algunas empresas olvidan o dan poca importancia al cumplimiento de las prestaciones que por ley les corresponden a los trabajadores al momento de encontrarse bajo una relación laboral y lo cual eventualmente puede generar problemas a la organización.

Otro punto importante en este trabajo es que ahondaremos en el ámbito de la industria turística de la ciudad de Morelia ya que se ha convertido en un elemento preponderante en el desarrollo de la ciudad y por tanto una fuente muy importante de trabajo e ingresos para los Morelianos. Nos enfocaremos también a analizar la mejor manera de elevar los sueldos y salarios de los trabajadores que laboran en esta rama de la economía, ya que en la gran mayoría de los casos no cumplen con el propósito de proporcionar una vida digna a los trabajadores.

Este aumento en los salarios está basado en la correcta aplicación de los beneficios fiscales que nos ofrece la legislación mexicana, más específicamente la Ley del

Impuesto Sobre la Renta, al permitirnos proporcionar estímulos de previsión social a los trabajadores para que de esta manera su ingreso semanal o quincenal sea mucho mayor y por consecuencia dispongan de las herramientas necesarias para su óptimo desarrollo físico y social.

La importancia en el estudio de estos estímulos radica en que de ser aplicados correctamente pueden favorecer tanto a los patrones como a los trabajadores simultáneamente, al ser ingresos exentos de impuesto para los trabajadores y deducibles de ISR para los empleadores, claro respetando las reglas que a su respecto están estipuladas en las distintas leyes y reglamentos que más adelante mencionaremos.

Después analizaremos la forma en que deben formalizarse estos estímulos para su mejor aplicación y control dentro de la empresa. Este análisis nos llevará a la elaboración de un Plan de Previsión Social donde estarán plasmados todos los beneficios de esta índole así como la mecánica para su correcta aplicación.

De esta forma al leer este trabajo tendremos una visión clara de cómo poder llevar a cabo un incremento de los salarios de los trabajadores, sin que esto signifique mermar la rentabilidad de la organización, ya que sin duda el propósito fundamental de los entes económicos es “Generar Riqueza”

CAPITULO 1 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1.1 Planteamiento del problema.

Los salarios que perciben los trabajadores del sector turismo en la ciudad de Morelia no son competitivos en relación con las demás industrias existentes, esto sin tomar en cuenta que en los últimos años el turismo se ha convertido en un punto medular en el desarrollo de esta ciudad y por tanto la percepción de ingresos para las empresas se a incrementado significativamente, no así el salario, el cual generalmente oscila cerca de los salarios mínimos generales.

Adicionalmente los trabajadores de este sector reciben estímulos económicos por parte de los turistas los cuales llamamos comúnmente “propinas “, estas ayudan como complemento al ingreso pero no solucionan el problema de fondo, simple y llanamente por que no es un ingreso seguro de obtener, además de ser variable.

Por otro lado lo inapropiado de este salario se enfatiza tomando en cuenta que para la prestación de un mejor servicio en el caso de turistas extranjeros es necesario que el trabajador tenga conocimiento de al menos otro idioma, para lo cual generalmente el trabajador se ha especializado previamente en ello y bajo su propio esfuerzo económico.

1.2 Hipótesis

Mediante el otorgamiento de salarios acordes a las exigencias y estándares de calidad para los trabajadores del sector turístico existirán mejores condiciones de vida para los trabajadores y crecimiento económico de la empresa.

1.3 Objetivo general

Revisar los salarios de los trabajadores del sector turismo, y su satisfacción e integración con la empresa prestadora del servicio, para orientar a las empresas sobre los beneficios implícitos en sus actividades

1.4 Objetivos particulares.

- Aplicar instrumentos (realizar graficas y tablas del sector turístico)
- Orientarse en bibliografía seleccionada referente a la Previsión Social.
- Explicar detalladamente que es la Previsión Social.
- Explicar el tratamiento fiscal que deben hacer las empresas para deducir estos estímulos salariales.
- Realizar un análisis comparativo entre los beneficios y perjuicios que puede acarrear la aplicación de planes de Previsión Social.

1.5 Materiales a utilizar.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2008)
- Código Fiscal de la Federación (2008).
- Ley del Impuesto sobre la Renta (2008).
- Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (2008).
- Ley Federal del Trabajo (2008).
- Ley del Seguro Social. (2008)
- Revista Tips- Fiscales.

1.6 Variables.

Variable dependiente

Los bajos salarios que perciben los trabajadores morelianos en la actualidad como factor determinante en su primitiva calidad de vida,

Variable independiente

Estos salarios inapropiados generalmente son estipulados solamente para cumplir con las disposiciones laborales existentes, dejando de lado la repercusión que esta tiene en la vida de los trabajadores.

1.7 Tipo de investigación.

Esta investigación se llevara acabo bajo la premisa del método cualitativo analítico de investigación al describir cuidadosamente los casos particulares y conceptos que integran la previsión social así mismo los pasos a seguir para la elaboración de un plan. Además siempre me apegare a un ambiente real el cual dará como resultado una visión clara del problema a exponer.

1.8 Justificación.

El decaimiento del poder adquisitivo de las familias mexicanas particularmente en la capital michoacana aunada al alza constante del precio de los productos básicos de consumo de las familias, es un factor determinante por el cual es de primordial importancia fomentar y buscar la manera de incrementar los salarios que perciben los trabajadores en la industria turística de Morelia.

1.9 Relevancia Social.

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

- Mejor calidad de vida de los trabajadores y su familia.
- Estabilidad económica de los trabajadores.
- Mejor educación para sus hijos.
- Seguridad para enfrentar contingencias en el caso que se le proporcione seguro de vida a los trabajadores.
- Reducir la desigualdad que generalmente hay entre los salarios en los diferentes niveles empresariales.

CAPITULO II MARCO TEORICO

2.1 Origen y desarrollo del Salario.

Se considera que el origen del salario se remonta unos quinientos años antes de Cristo en la antigua Roma, donde se construyó La **Vía Salaria** que era el camino mas antiguo de Roma y por el cual se trasportaba el suministro de sal de la región. Este camino conectaba a Roma con las grandes salitreras de Ostia y el cual era custodiado por soldados, debido a la gran importancia que tenía este producto para la cultura Romana al utilizarlo independientemente como condimento y conservador de la comida, como un excelente antiséptico. Estos soldados romanos que custodiaban el camino recibían parte de su pago en sal el cual era llamado “salarium argentum” (agregado de sal).

2.2 El salario

En términos generales podemos considerar que el salario es la retribución que paga el patrón al trabajador por el desempeño de un trabajo o un servicio prestado. Por otro lado debemos considerar que dependiendo del tipo de trabajo y la periodicidad que se le paga al trabajador esta retribución puede ser llamada de diferentes maneras, por ejemplo;

Honorarios. Que es el pago que reciben los profesionales por la prestación de un servicio a un tercero.

Sueldo. Se maneja generalmente para el pago que reciben los trabajadores de confianza o aquellas personas que realizan un trabajo más intelectual que físico en una empresa y que generalmente es quincenal o mensual.

Salario. Este se proporciona generalmente a obreros y trabajadores que intervienen en las funciones básicas de producción de la empresa y cuyo pago es semanal o por horas “El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera “

2.3 Factores determinantes de los salarios.

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

1. **El costo de la vida:** incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el costo de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.
2. **Los niveles de vida:** los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo.

La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones, los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

3. **La oferta de trabajo:** cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores, por lo que los salarios tienden a aumentar.

Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

4. **La productividad:** los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

5. **Poder de negociación:** la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

2.4 El Salario Mínimo.

Es la cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos.

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos. El principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquéllos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca calificación. Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.

Respecto a nuestro país podemos mencionar que contamos con salarios mínimos generales los cuales tienen su fundamento legal en la Ley Federal del Trabajo en su Art 90 y que lo define como “ Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. “¹

¹ Ley Federal del Trabajo Artículo 90, Primer Párrafo.

Esta misma legislación establece la jurisdicción y los términos en que se pagara a los trabajadores este salario mínimo.

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.²

Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.³

El proceso para la determinación de estos salarios esta contemplado en La Ley Federal del Trabajo la cual menciona al respecto;

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.⁴

La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.⁵

Las áreas geográficas en las que actualmente se encuentra dividida la república mexicana son; la zona A, B y C con su respectivo salario mínimo cada una y en cuyos

² Ley Federal del Trabajo, Artículo 91.

³ Ley Federal del Trabajo, Artículo 92.

⁴ Ley Federal del Trabajo, Artículo 94.

⁵ Ley Federal del Trabajo, Artículo 96.

salarios existe un diferencia poco significativa, siendo la zona A la mejor pagada y la C la zona en la que se percibe un ingreso menor.

Dichos salarios mínimos se ven sujetos a un incremento anual el cual obedece teóricamente al comportamiento de la inflación existente en el país y que también teóricamente debe contrarrestar el aumento de esta inflación para que la calidad de vida de los trabajadores mexicanos no se vea mermada significativamente.

Básicamente el proceso de ajuste de salarios mínimos generales y profesionales sigue la siguiente metodología;

1. En el mes de Diciembre de cada año se reúne la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en la ciudad de México.
2. Se lleva a cabo la acta debidamente protocolizada.
3. Se analiza la situación económica del país y se determinan los porcentajes con los que se deberán modificar los salarios mínimos generales y los profesionales con sus respectivas zonas geográficas.
4. Por último los ajustes establecidos en estas asambleas se realizan y se procede a publicarlos en el Diario Oficial de la Federación.

2.4.1 Salarios Mínimos Profesionales

Son aquellos salarios que están estipulados en la Ley Federal del Trabajo como mínimos y a los cuales tienen derecho los trabajadores que desempeñen las diferentes profesiones y actividades económicas que están estipuladas en la legislación antes mencionada y más específicamente en la resolución de el H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos”. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.”⁶

⁶ Ley Federal del Trabajo, Artículo 93.

Estos salarios siguen el mismo procedimiento y tienen el mismo origen que el salario mínimo general, con la variable de que dependiendo si el trabajador desempeña una actividad la cual este fundamentada en la tabla de salarios mínimos profesionales (Resolución de la Comisión de Salarios Mínimos) tiene que percibir este salario en lugar del salario mínimo general de su zona.

2.5 Normas Protectoras y Privilegios del Salario

En la legislación mexicana están contempladas diversas normas, que tienen como objetivo el resguardo del salario de los trabajadores, siendo de estas, la Ley Federal del Trabajo la que sustenta la mayoría de estas disposiciones, sin embargo la Constitución también hace mención en este sentido diciendo “Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”⁷ y sin lugar a dudas el producto de su trabajo es el salario. En este mismo contexto menciona también;

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.⁸

Dentro del artículo 123, se encuentra información contenida que habla de forma detallada del salario, pero también la Ley Federal del Trabajo hace alusión sobre este tema en uno de sus apartados que lleva por nombre **Normas protectoras y privilegios del salario**.

Este tipo de protección se divide en cuatro partes:

La primera parte de la protección se refiere a la protección del salario en contra de posibles abusos del patrón; nos dice que el salario debe ser pagado en efectivo, en moneda de curso legal, y que no se permite como pago de salario, mercancías, vales ni cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Por otra parte el artículo 103 de la LFT permite la creación por convenio entre los trabajadores y los patrones, de almacenes y tiendas en que se vendan diversas mercancías útiles; pero

⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 5º, Primer Párrafo.

⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 5º, Tercer Párrafo.

se advierte que la adquisición de esta por parte de los trabajadores será libre sin que pueda ejercer coacción sobre ellos, Ejemplo:

Tiendas del IMSS y Tiendas del ISSSTE

Esta parte también nos hace mención de cuando y donde se le debe pagar al trabajador; "El pago de su salario debe efectuarse en el propio lugar de trabajo, en día laborable, y durante las horas de trabajo, al finalizar la jornada laboral o el ultimo día de trabajo".⁹

Por otro lado nos indica que cualquier deuda contraída por un trabajador con su patrón, no devengara intereses y la cantidad exigible nunca podrá ser mayor del importe del salario de un mes.

En este punto se establece; que "queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar y de asignación"¹⁰ a fin de impedir que el patrón pudiese inducir al trabajador al vicio.

La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende salvo en los casos y con los requisitos establecidos por la ley, como pudieran ser causas de fuerza mayor o casos fortuitos que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de labores por circunstancias especiales que afecten el desarrollo de la empresa.

La segunda parte, considera la protección del salario en contra de los acreedores del patrón. Aquí se menciona que los trabajadores no entraran a concurso, cuando el patrón este en quiebra, ni mucho menos se le debe suspender su salario.

La tercera parte, es sobre la protección del salario contra posibles abusos del propio trabajador; nos menciona que el trabajador tiene el derecho a percibir su salario ya que ese derecho es irrenunciable y por consecuencia es nula toda cesión que el trabajador haga de su salario, ya sea en favor del patrón o de terceras personas.

La cuarta parte y ultima; trata de la protección del salario en contra de los acreedores del trabajador o de terceras personas.

El patrón en su carácter de retenedor debe efectuar los descuentos pertinentes del salario del trabajador, para posteriormente, entregar y cubrir dichos abonos. Esos

⁹ Ley Federal del Trabajo, Artículo 108 y 109.

¹⁰ Ley Federal del Trabajo, Artículo 116, Primer Párrafo.

descuentos no podrán exceder de los porcentajes que las leyes determinan, con el objeto de que al trabajador siempre le quede alguna cantidad razonable de la que pueda disponer con la libertad para subsistir.

Estos descuentos pueden ser: por créditos obtenidos de los fondos de vivienda, fomento y garantía para el consumo del trabajador, caja de ahorro, cuotas correspondientes al IMSS, impuesto sobre la renta etc.

El salario siempre se le pagara al trabajador, no podrá pagársele a un tercero siempre y cuando el trabajador no lo considere así o este imposibilitado para cobrar. El salario es inembargable a menos de que un juez determine lo contrario, esto sería por obligaciones que pueda haber contraído con su familia; como por ejemplo: pensiones alimenticias. No se le pueden cobrar multas, y por esto nadie puede realizar un trabajo sin que no se le pague. El patrón tiene la obligación de pagar, tiene una responsabilidad, si no el contrato de trabajo no tendrá validez (resolución del contrato de trabajo); en dado caso que el patrón se niegue a pagar, infringiría en un acto ilícito. Si el trabajador no acude a cobrar su salario, tiene la opción de reclamarlo por medio de un tribunal ante la junta o el tribunal de arbitraje, según sea el caso.

2.6 Salario Base de Cotización

Anteriormente llamado salario diario integrado, es el salario con el cual se inscribe a un trabajador ante el Seguro Social y el cual sirve como salario base para el cálculo de todas las prestaciones a las que tiene derecho un trabajador, al momento de encontrarse dentro de una relación laboral.

Todos los detalles relevantes con respecto a este salario base de cotización así como también su fundamento legal lo podemos encontrar en La Ley del Seguro Social en el Titulo Segundo Capitulo II , (DE LAS BASES DE COTIZACION Y DE LAS CUOTAS)., así mismo en el portal del internet del IMSS se encuentra una definición muy completa la cual dice;

El salario base de cotización, es el salario diario integrado, con el que queda registrado un trabajador ante el IMSS, y será la base para determinar el monto

de las cuotas obrero patronales a cargo del patrón y, por ende la base para el cálculo de las prestaciones en dinero a que tiene derecho el trabajador o sus beneficiarios legales.¹¹

La importancia de este salario cobra relevancia debido a que sirve de base para el cálculo de las prestaciones en dinero que percibe el trabajador, así como también el importe de los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo, en los casos de riesgo de trabajo, de enfermedad general o maternidad.

Otro aspecto importante de este salario es que sirve de base para el cálculo de la jubilación del trabajador, independientemente el régimen bajo el cual decida jubilarse, ya que del promedio de hasta 500 semanas cotizadas depende el importe de su jubilación, es por eso la importancia de que el trabajador tenga cuidado de la cantidad con la cual está dado de alta ante el IMSS. En términos más simples podemos mencionar que si el trabajador esta dado de alta con un monto menor al que le corresponde este promedio se verá afectado negativamente, además también la cantidad que se acumula en su AFORE será de un monto menor del que debió haber sido.

Por otro lado si el patrón conoce bien las partidas que deben integrar el salario de sus trabajadores, no correrá riesgos de multas y sanciones por omisión en el pago de las cuotas obrero patronales.

Las anteriores son algunas de las razones por las cuales tanto el trabajador como el patrón deben vigilar permanentemente que este salario este debidamente reportado ante el IMSS, para ello deben conocer como se integra este salario. Para empezar este se compone de elementos fijos y elementos variables

Los elementos fijos:

- Sueldo
- Aguinaldo
- Prima Vacacional

¹¹ www.imss.gob.mx/

- Otras prestaciones (bonos de productividad, puntualidad etc...)

Elementos variables: Son aquellos ingresos que no pueden ser previamente conocidos, un ejemplo claro lo tenemos en las propinas que reciben los trabajadores de restaurantes, bares, hoteles y demás trabajadores del sector turístico.

Con respecto de la integración de este salario la Ley del Seguro contempla:

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.¹²

Por ejemplo, si el trabajador recibe sin costo para él habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un 25% y si recibe ambas se incrementa en un 50%. Si la alimentación no cubre los 3 alimentos, por cada uno que reciba, se adiciona el salario en un 8.33%.

La misma Ley en el Artículo 27 excluye ciertos elementos los cuales no debemos considerar parte del salario base de cotización como son:

- Los instrumentos de trabajo.
- El ahorro cuando se integra por una parte del trabajador y otro de la empresa con posibilidad de retiro cuando mucho dos veces al año.
- Cantidades para fines sociales de carácter sindical.
- Aportaciones adicionales de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.
- Las cuotas patronales al IMSS, INFONAVIT, y el reparto de utilidades.
- Alimentación y habitación onerosa (se entiende por onerosa cuando su importe es superior al 20% del Salario Mínimo del D. F por cada una)
- Despensas en especie o en dinero cuando su importe sea máximo del 40% del Salario Mínimo del D. F.

¹² Ley del Seguro Social, Art 5ª, Fracción XVIII

- Premios de asistencia y puntualidad si cada uno de ellos no rebasa el 10% del Salario Base de Cotización.
- Cantidades entregadas para fines sociales (planes de pensión).
- El tiempo extra siempre y cuando esté dentro de los límites legales establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

Tenemos que considerar también que la ley establece, tanto un límite superior como un límite inferior en el registro ante el IMSS del trabajador, esto significa que aunque el trabajador perciba un salario muy elevado no puede plasmarlo para beneficiarse de ello al momento de su retiro, ni tampoco aquel trabajador que percibe un salario menor puede ser registrado con ese salario raquítico, por lo tanto la Ley menciona;

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.¹³

El trabajador debe ser registrado al momento de su inscripción con el salario integrado que va a percibir. Para tal efecto el IMSS considera 3 tipos de salario:

- Fijo. El que es previamente conocido
- Variable. El que por sus características no puede ser conocido con anticipación.
- Mixto. El que se integra por elementos fijos y variables.

Una vez inscrito el trabajador, el patrón deberá reportar las modificaciones a su salario integrado conforme a los siguientes plazos de presentación:

- Fijo: Primeros 5 días hábiles a partir de la fecha en que ocurra la modificación del salario.

¹³ Ley del Seguro Social , Artículo 28

- Variable: 5 primeros días hábiles del mes no siguiente (enero, marzo, mayo, julio, septiembre, noviembre) al que sirvió de base para la determinación de la modificación.
- Mixto: El plazo depende de la parte que se modifica (FIJA O VARIABLE).

El procedimiento para la determinación del salario base de cotización lo podemos mencionar de la siguiente manera:

1. Primero debemos considerar los elementos fijos y los variables que percibe el trabajador durante todo un año.
2. En el caso de que el trabajador solo perciba elementos fijos (sueldo + aguinaldo + prima vacacional + otras prestaciones, como bonos de productividad, bonos de puntualidad) se determinara la suma total de estos, mas el salario diario elevado al año.
3. La suma anterior tendrá que dividirse entre el importe del salario diario de todo un año, esto nos dará como resultado el factor de integración, este factor tendremos que multiplicarlo con el salario diario que percibe el trabajador para determinar finalmente el salario base de cotización.
4. Ahora bien si el trabajador percibe elementos variables que no pueden ser previamente conocidos, se deben sumar lo que percibió durante los 2 meses anteriores y se dividirá entre el numero de días trabajados en ese periodo, este importe se tendrá que sumar a los demás ingresos fijos.

NOTA: Para la determinación de este salario se debe tener cuidado en el caso de los elementos fijos que lo integran , ya que en las empresas es muy común encontrarse con el hecho de que los trabajadores no siempre tiene las mismas prestaciones además de que los días que les corresponden por vacaciones son diferentes para cada uno de ellos y hay que considerar también los cambios anuales que tiene el salario por mandato de ley.

Para mayor claridad podemos ejemplificarlo de la siguiente manera:

DATOS:	SUELDO	DIAS	IMPORTE	TOTAL
ELEMENTOS FIJOS:				
A) SUELDO DIARIO DEL TRABAJADOR	\$101.26	365.00	\$36,959.90	SUMA= \$38,639.02
PRESTACIONES MINIMAS DE LEY :				
B) AGUINALDO	101.26	15.00	1,518.90	
C) PRIMA VACACIONAL (25%) (6 DIAS)	101.26	1.50	151.89	
ELEMENTOS VARIABLES:				
	(VARIABLE)			
D) PROPINAS (PROMEDIO DE 2 MESES)	500.00	60.00	8.33	
FACTOR DE INTEGRACION				
TOTAL DE INGRESOS (1 AÑO)	= \$38,639.02	=	1.0454	X 101.26 = 105.86
IMPORTE DE SUELDO ANUAL	\$36,959.90			

2.7 La Previsión Social

La Ley Federal del Trabajo estipula ciertas prestaciones que las empresas están obligadas a otorgar a los trabajadores como retribución a su esfuerzo , tomando en consideración el tiempo que tengan laborando en la compañía y también el salario que perciban ,entre algunos otros criterios.

De esta forma, se conocen como prestaciones mínimas de ley a la gratificación anual de 15 días de salario -aguinaldo- , el periodo vacacional con goce de salario de 6 días laborables por el primer año, las primas vacacional y dominical de 25% sobre el salario de los días de vacaciones y de la jornada ordinaria, respectivamente, así como la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, el pago por laborar

tiempo extraordinario, en el día de descanso semanal u obligatorio y una prima de antigüedad, etcétera.

Por otro lado , con el objeto de hacerse de personal mejor calificado y evitar la rotación constante del que ya cuentan , muchas empresas han optado por otorgar a sus trabajadores prestaciones, no solo superiores a las de ley sino también ciertos beneficios que los ayudan a incrementar su nivel de vida y también a enfrentar alguna contingencia para el o su familia. Estos beneficios son plasmados en un Plan de Previsión Social el cual es elaborado por la empresa con la premisa de prestar mejores beneficios a sus trabajadores, aprovechando los beneficios fiscales .que conlleva ya que representan ingresos exentos de ISR para el trabajador y también son deducibles para la empresa ,además de que no son integrables para la salario base de cotización, previo cumplimiento de ciertos requisitos.

Concepto

La Previsión Social en términos coloquiales podríamos definirla como una acción de disponer lo conveniente antes de que las cosas sucedan, esto enfocado a beneficio de la sociedad. La Ley del Seguro Social y La Ley Federal del Trabajo no definen claramente lo que debemos entender por Previsión Social, sin embargo en términos fiscales La Ley del ISR la define:

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 física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.¹⁴

En la legislación mexicana encontramos también intentos para asociarla al trabajo como por ejemplo en la CPEUM la cual menciona “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la

¹⁴ Ley del Impuesto Sobre la Renta, Art 8 , Quinto Párrafo

organización social para el trabajo conforme a ley.”¹⁵ Ahora bien la LFT también menciona al respecto “**El trabajo es un derecho y un deber social.** No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”¹⁶

Es por lo anterior que podemos concluir que conforme al derecho mexicano se tengan dos fuentes de la previsión social:

- ☐ La establecida por la norma constitucional o legal; y
- ☐ La proveniente de los contratos colectivos.

Cabe señalar también que la definición de la Ley del ISR tiene una gran influencia de los postulados que al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) viene aplicando de tiempo atrás, por ejemplo el que mencionamos a continuación:

Tomando en cuenta lo dispuesto por los artículos 20, fracción VII, y 26, fracción VII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta en vigor para el ejercicio de 1975, en relación con el artículo 50, fracción II, inciso b) del mismo ordenamiento legal, por gasto de previsión social a cargo de una empresa, debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida, económico, social, cultural e integral.¹⁷

¹⁵ CPEUM, Artículo 123, Primer Párrafo

¹⁶ Ley Federal del Trabajo, Artículo 3, Párrafo 1

¹⁷ Jurisprudencia TCC. SEJUFE y su G. 9a. Época. Tomo III, Enero 1996, p. 203.

2.8 Partidas que se consideran previsión social.

Como ya hemos mencionado con anterioridad la ley laboral confiere a los trabajadores el derecho a disfrutar de distintas prestaciones, tales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, etcétera, las cuales compensan el servicio que prestan durante su jornada de trabajo, e incluso cuando ésta se prolonga más tiempo o a sus días de descanso.

Ahora bien, las prestaciones de previsión social, al no tener el propósito de remunerar la prestación del servicio, sino apoyar la superación física, personal, familiar y cultural del personal, no comparten la naturaleza obligatoria de las prestaciones legales.

Es por ello que el otorgamiento de los beneficios sociales se deja a voluntad del empleador.

Dado que la definición de Previsión Social es muy amplia y que se puede prestar a deducir innumerables conceptos, la misma Ley de ISR en su artículo 109 Fracción VI señala algunas partidas que se consideran previsión social al señalar dentro de los ingresos exentos para los trabajadores a: los cuales enmarcaremos a continuación.

Subsidios por incapacidad. Se refiere a cubrir al trabajador, la diferencia entre lo que pagan los diversos organismos de seguridad social por incapacidades y el sueldo que normalmente percibe. Una variable de esta prestación puede ser que el patrón ofrezca cubrir a sus trabajadores adscritos al IMSS los primeros 3 días por la incapacidad por enfermedad no profesional, lapso en el cual el IMSS no paga nada al trabajador.

Becas educacionales para trabajadores o sus hijos. Consiste en ofrecer al trabajador o a sus hijos la posibilidad de superarse por medio del estudio, ofreciendo la totalidad o un porcentaje de la beca. Incluye colegiaturas, inscripción, útiles escolares, uniformes etc.

Guarderías infantiles. Aquí se incluyen los gastos que realiza el patrón para proporcionar este servicio a los hijos de los trabajadores y podemos considerar que deben ser adicionales a la prestación que otorga el IMSS.

Actividades culturales. Gastos relativos para la asistencia a conferencias, museos, conciertos, etc., que contribuyen a elevar el nivel cultural o al desarrollo intelectual de los trabajadores y sus familias, así como cursos de pintura, fotografía, música etc.

Actividades deportivas. Gastos realizados para fomentar la práctica deportiva en los trabajadores y sus familias, con la finalidad de mejorar su desarrollo físico y por ende su salud, tales como pago de instalaciones, uniformes, equipos, instructores o entrenadores etc.

Otras prestaciones análogas. En este caso tendremos que ser muy cautos al momento de determinar que es análogo a estos conceptos de previsión social a fin de no tener problemas con el proceso de deducción al momento de determinar el impuesto.

Los conceptos anteriores están estipulados expresamente en la Ley del ISR Art 109-VI aunque cabe mencionar que hay algunos otros conceptos que pueden embonar en estas prestaciones **análogas de previsión social** y de las cuales podemos mencionar algunas otras:

Vales de gasolina. Son los vales que proporcionan algunas empresas a sus trabajadores como ayuda para evitar que destinen parte de su sueldo en la trasportación hacia el trabajo.

Ayuda para transporte. Generalmente se otorga en las grandes ciudades debido a que los trayectos entre el hogar del trabajador y el lugar donde desempeña sus actividades es muy largo, por lo tanto tiene que desembolsar un importe considerable para llegar a tiempo al trabajo.

Ayuda por nacimiento. Ayuda monetaria o en especie entregada al trabajador por el nacimiento de cada uno de sus hijos.

Ayuda en caso de fallecimiento. Importe que se entrega al trabajador en caso de fallecimiento de sus familiares, pudiendo el patrón limitarlo a descendientes y ascendientes en línea recta.

Despensa. Dotación de productos básicos destinados a la alimentación.

Dote matrimonial. Ayuda en dinero o especie entregada al trabajador que se casa, para apoyar a los gastos relativos a la formación de una familia.

Fondo de 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,

Seguro de vida. Es el otorgamiento a una póliza de vida a los trabajadores, para que en caso de fallecimiento se proteja el bienestar económico de sus beneficiarios.

Gastos médicos mayores. Es una póliza que cubre los gastos de hospitalización del trabajador y su familia, en instituciones particulares. Normalmente es otorgada a los ejecutivos de alto rango.

Alimentación y Ayuda para renta. Es una cuota que se le da a los trabajadores para ayudarlos en su alimentación y en el pago de vivienda siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos estipulados en las leyes.

Fondos de jubilaciones y pensiones. Las cantidades aportadas para constituir algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de la contratación colectiva. Estos planes tendrán que sujetarse a lo estipulado por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Indemnizaciones por riesgo de trabajo. Son sumas de dinero que se entregan al trabajador en el caso de que sufra alguna accidente o enferme gravemente.

Aportaciones patronales adicionales al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Son 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.

Vales de despensa. Esta prestación consiste en entregar en vales un porcentaje del sueldo de los trabajadores o una cantidad fija mensual para ser canjeada por bienes de consumo.

En este rubro tendremos que tener mucho cuidado ya que esta erogación en vales de despensa **por ningún motivo podrá ser entregada en efectivo**, ya que contradice lo estipulado en el artículo 8 de La Ley del ISR al no saber claramente el destino de esa cantidad entregada al trabajador, por lo tanto no se sabría si realmente lo está beneficiando directamente en su calidad de vida o si satisface alguna contingencia presente o futura. Lo anterior queda plasmado en lo siguiente tesis jurisprudencial:

DESPENSAS EN EFECTIVO. NO CONSTITUYEN GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DE SU DEDUCCIÓN EN LA DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. De los antecedentes legislativos de los artículos 31, fracción XII y 109, fracción VI, de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente (24, fracción XII y 77, fracción VI, de la Ley abrogada), así como de las consideraciones vertidas por la Segunda Sala en la ejecutoria que dio lugar a la jurisprudencia 2a. /J. 39/97, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VI, septiembre de 1997, página 371, con el rubro: "VALES DE DESPENSA. DEBEN CONSIDERARSE COMO GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DE SU DEDUCCIÓN, CONFORME AL ARTÍCULO 24, FRACCIÓN XII, DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.", se advierte que el concepto de previsión social, tanto a la luz de la normatividad abrogada como de la vigente, es el que se estableció en la ejecutoria referida y que fue adoptado por el legislador en el artículo 8o. de la Ley vigente. Así, para establecer ese concepto, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tomó en cuenta que conforme a los antecedentes legislativos del indicado artículo 24, fracción XII, lo que inspiró al legislador para adicionar las

prestaciones de naturaleza análoga a las expresamente previstas como de previsión social, esto es, a las becas educacionales, servicios médicos y hospitalarios, fondos de ahorro, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas, fueron los estímulos consagrados en favor de los obreros en los contratos colectivos de trabajo, consistentes en prestaciones en especie, tales como las —canastillas—, esto es, los productos de la canasta básica; asimismo, estimó que los vales de despensa son gastos análogos a los previstos en las normas citadas porque constituyen un ahorro para el trabajador que los recibe al no tener que utilizar parte de su salario en la adquisición de los bienes de consumo de que se trata, pudiendo destinarla a satisfacer otras necesidades o fines. Por tanto, las despensas en efectivo no constituyen una prestación análoga a las enumeradas en la ley para efectos de su deducción en la determinación del impuesto sobre la renta a cargo de las personas morales, pues sin desconocer que implican un beneficio económico para el trabajador, su destino es indefinido, ya que no necesariamente se emplearán en la adquisición de los alimentos y otros bienes necesarios que aseguren una vida decorosa para el trabajador y su familia; por tanto, no se traducen en un ahorro derivado de la no utilización de parte del salario en su adquisición que produzca una mejoría en su calidad de vida.

Contradicción de tesis 213/2006-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto, Décimo Cuarto y Décimo Quinto, todos en Materia Administrativa del Primer Circuito. 28 de marzo de 2007. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Fernando Franco González Salas. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.¹⁸

¹⁸ Tesis de jurisprudencia 58/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de fecha dieciocho de abril de dos mil siete.

Es de gran importancia resaltar que todas las prestaciones anteriores se entregan solo durante la estancia del trabajador en la organización, al presentarse los supuestos que les dan origen y en tanto la relación laboral este vigente, por lo cual no se deben considerar para el pago de finiquitos indemnizaciones, subsidios etc.....

2.9 Características de la previsión social.

Podemos decir que un beneficio tiene carácter de previsión social cuando:

1. **Se otorga en forma voluntaria.** No existe ordenamiento legal el cual obligue a los patrones a proporcionarla, proviene de la voluntad patronal.
2. **El trabajo no interviene en su entrega.** Se otorga al trabajador con independencia de su salario y de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado.
3. **Contribuye a satisfacer necesidades presentes y futuras de los colaboradores.** Protege la estabilidad familiar y económica ante sucesos inesperados y contingencias como la invalidez o muerte del trabajador, así como el matrimonio o ayuda al inicio del ciclo escolar.
4. **Beneficia a todos los trabajadores y sus familias de manera integral, en el ámbito físico, social, económico y cultural.** Prevé ayuda no solo para el trabajador, sino también se hace extensiva para su conyugue, hijos, ascendientes, etcétera , con el fin de garantizar el bienestar del núcleo familiar.

2.10 Requisitos para deducir la previsión social.

La LISR es el único ordenamiento que expresamente reconoce a las prestaciones de previsión social, al considerarlas como ingresos exentos de impuesto para los trabajadores y gastos deducibles para las empresas que las proporcionan.

Si consideramos que las erogaciones por concepto de previsión social motivan a los trabajadores y por tanto su rendimiento repercute en la productividad de la empresa,

las mismas son consideradas un gasto, el cual puede ser catalogado como estrictamente indispensable para los fines de la actividad de la empresa, por consiguiente podemos considerar que es deducible.

Deducibilidad

Para efecto de deducción, las prestaciones deben reunir las particularidades siguientes, según los artículos 31, fracción XII de la LISR y 43 del Reglamento de la LISR (RISR):

1. Otorgarse en forma general en beneficio de todos los empleados

Las prestaciones deben estar a disposición de todos los trabajadores del patrón, a pesar de que no todas sean susceptibles de aprovecharse y se tengan dos o más sindicatos, toda vez que sólo aplicará a las personas que se encuentren dentro del supuesto que da origen a la prestación

2. Ser erogaciones realizadas por los patrones a favor de sus empleados

Toda persona que mediante una relación laboral preste sus servicios a la empresa, debe acceder a los beneficios, y en su caso también sus familiares directos y que dependan económicamente de ella, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que cumplan con la dependencia económica y vivan en el mismo domicilio del trabajador

3. Estar orientadas a satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras

Estas prestaciones deben procurar la estabilidad económica y social del colaborador en situaciones ajenas a su voluntad, como la enfermedad, la invalidez, etcétera, y por ningún motivo deben remunerar el trabajo de los colaboradores

4. Que sean beneficios que apoyen la superación física, social, económica y cultural del trabajador y su familia

Al facilitar el acceso del personal y sus familiares a actividades de esparcimiento, eventos culturales o deportivos que procuren su bienestar físico, emocional y personal, a fin de alentarlos en el cumplimiento de sus objetivos

5. Que los gastos se lleven a cabo en territorio nacional

Con excepción de los que se otorguen a favor de los trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deben estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente

6. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente

En determinado momento puede ser 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.

Es importante mencionar que cuando las prestaciones rebasen los límites establecidos en el artículo 31, fracción XII de la LISR se tiene la opción de aplicar lo estipulado en el Reglamento de la Ley del ISR que dice:

Cuando las prestaciones de previsión social a que se refiere el artículo 31, fracción XII de la Ley excedan de los límites establecidos en el artículo citado, la prestación excedente sólo será deducible cuando el contribuyente cubra por cuenta del trabajador el impuesto que corresponda a dicho excedente, considerándose el importe de dicho impuesto como ingreso para el trabajador por el mismo concepto y efectúe asimismo las retenciones correspondientes.¹⁹

En el requisito de generalidad antes mencionado, debemos ser muy cuidadosos ya que es sabido que en las empresas existen diferentes clases de trabajadores, para lo cual este requisito se cubre de diferente forma para cada uno de ellos.

¹⁹ Reglamento de la Ley del ISR, Artículo 43-C

Tipo de trabajadores del centro de trabajo.

Forma en que se cumple la generalidad (art. 31, fracción XII, LISR)

➤ Trabajadores Sindicalizados

Se cumple cuando las prestaciones de previsión social se establecen de acuerdo con los contratos colectivos o contratos ley.

➤ Trabajadores de 2 o más sindicatos en una empresa.

Además de otorgarse de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley, las prestaciones tienen que ser las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, pese a que pueden ser diferentes respecto a las otorgadas a otros sindicatos dentro de la empresa.

➤ No sindicalizados y sindicalizados

Cuando se otorgan a todos las mismas prestaciones y siempre que las erogaciones deducibles por este concepto, sin considerar las aportaciones de seguridad social, constituyan en **promedio aritmético** por cada trabajador no sindicalizado, un monto igual o menor al del sindicalizado.

NOTA: Los contribuyentes determinaran el promedio aritmético anual por cada trabajador sindicalizado dividiendo el total de las prestaciones cubiertas a todos los trabajadores sindicalizados durante el ejercicio inmediato anterior, entre el número de dichos trabajadores correspondiente al mismo ejercicio. Para la determinación del promedio aritmético no se consideran las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguros de vida, de gastos médicos y las aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social.

Cabe mencionar que aunque la LISR limita la deducción de la previsión social de los trabajadores no sindicalizados dependiendo el promedio aritmético de las prestaciones otorgadas a los trabajadores sindicalizados, dicha limitante ha sido declarada inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin embargo,

en la práctica se sigue determinado de esta manera para evitar problemas al momento de la deducción.

EJEMPLO DE DETERMINACION DE PROMEDIO ARITMETICO

CONCEPTO	IMPORTE
SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD	\$ 21,500.00
+ BECAS EDUCACIONALES , HIJOS DE LOS TRABAJADORES	50,800.00
+ GUARDERIAS INFANTILES	17,300.00
+ ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS	13,200.00
+ VALES DE DESPENSA	17,500.00
+ PRIMAS DE SEGUROS DE VIDA	8,000.00
+ PRIMAS DE GASTOS MEDICOS	6,800.00
+ APORTACION AL FONDO DE AHORRO	23,456.00
= TOTAL DE PRESTACIONES PAGADAS (A)	158,556.00

APORTACIONES QUE NO ENTRAN EN LA DETERMINACION

PRIMAS DE SEGUROS DE VIDA	\$ 8,000.00
+ PRIMAS DE GASTOS MEDICOS	6,800.00
+ APORTACION AL FONDO DE AHORRO	23,456.00
= TOTAL DE CONCEPTOS FUERA DEL PROMEDIO ARITMETICO (B)	38,256.00

PRESTACIONES CUBIERTAS A TRABAJADORES SINDICALIZADOS (A-B) 120,300.00

PROMEDIO ARITMETICO

TOTAL DE PRESTACIONES OTORGADAS A TODOS LOS TRABAJADORES	
SINDICALIZADOS EN EL EJERCICIO INMEDIATO ANTERIOR	120,300.00
/ NUMERO DE TRABAJADORES DEL MISMO EJERCICIO	5
= PROMEDIO ARITMETICO POR TRABAJADOR SINDICALIZADO	24,060.00

➤ **No sindicalizados**

Las prestaciones deducibles no podrán exceder de 10 veces el SMG vigente en el área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año, quedan excluidas de esta limitante las prestaciones siguientes:

- Aportaciones de seguridad social
- Aportaciones al fondo de ahorro
- Aportaciones a fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los de la LSS.
- Erogaciones por gastos médicos
- Erogaciones por primas de seguros de vida

La deducibilidad del fondo de ahorro, fondos de jubilaciones y pensiones, los pagos de primas de seguros de vida y gastos médicos, se condiciona como sigue:

✓ **Fondo de ahorro**

Según Arts. 31, fracción XII, quinto párrafo de la LISR y 42 del RISR

- Debe otorgarse de manera general a todos los trabajadores
- El monto de las aportaciones del patrón y los trabajadores tiene que ser igual.
- La aportación patronal no debe exceder el 13% del salario del trabajador, ni el equivalente a 1.3 veces el SMG del área geográfica respectiva, elevado al año

Según Arts. 31, fracción XII, quinto párrafo de la LISR y 42 del RISR

- Deben establecerse por escrito en un plan todas las condiciones del manejo del fondo, por ejemplo;.
 - Que los trabajadores pueden retirar aportaciones al término de la relación laboral o una vez al año
 - El fondo permitirá el otorgamiento de préstamos a los trabajadores, mismos que no excederán de su aportación anual
 - Para otorgar más de un préstamo, con garantía en las aportaciones, deben transcurrir mínimo seis meses desde que haya liquidado el último.
 - El remanente se debe reinvertir en títulos valor emitidos por el Gobierno Federal

✓ **Fondo de jubilaciones y pensiones**

Según Arts. 29, fracción VII, 31, fracción XII y 33 de la LISR; 30, 59 a 65 del RISR

Tienen que otorgarse en forma de rentas vitalicias, adicionales a las que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

✓ **Seguros de vida**

Según Art. 31, fracción XII, sexto párrafo de la LISR

Deben cubrir la muerte del trabajador, su invalidez o incapacidad derivada de un accidente o enfermedad de trabajo, y entregando al beneficiario un pago único o parcialidades en los términos acordados por las partes

✓ **Gastos médicos**

Según Art. 31, fracción XII, sexto párrafo de la LISR

Deben cubrir la muerte del trabajador, su invalidez o incapacidad derivada de un accidente o enfermedad de trabajo, y entregando al beneficiario un pago único o parcialidades en los términos acordados por las partes

2.11 Exención de la previsión social para los trabajadores.

Ya mencionamos con anterioridad que las erogaciones por concepto de previsión social que realiza el empleador se convierten en gastos deducibles cumpliendo con ciertas reglas, ahora bien tenemos que considerar la parte medular de estas prestaciones, la cual es la exención a que tiene derecho el trabajador para no tener que pagar ISR sobre estos ingresos, para lo cual la ley de ISR menciona ingresos exentos de pago:

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.²⁰

²⁰ Ley del ISR, Artículo 109, Fracción VI

Además menciona también como ingresos exentos “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”.²¹

El fundamento legal de estas exenciones lo tenemos contemplado en el Artículo 109 de la Ley del ISR. Independientemente de lo anterior estas prestaciones al momento de reunir todos los requisitos de deducción para el patrón automáticamente son viables para exentar de pago de ISR al trabajador.

Por otro lado es de vital importancia considerar el procedimiento del cálculo de exención del trabajador y el cual lo encontramos en el penúltimo párrafo de la Ley del ISR que dice:

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social 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 un monto hasta de 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, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.²²

La limitante a que se refiere el párrafo anterior según el Art 109 de la Ley del ISR último párrafo queda inaplicable para los conceptos de:

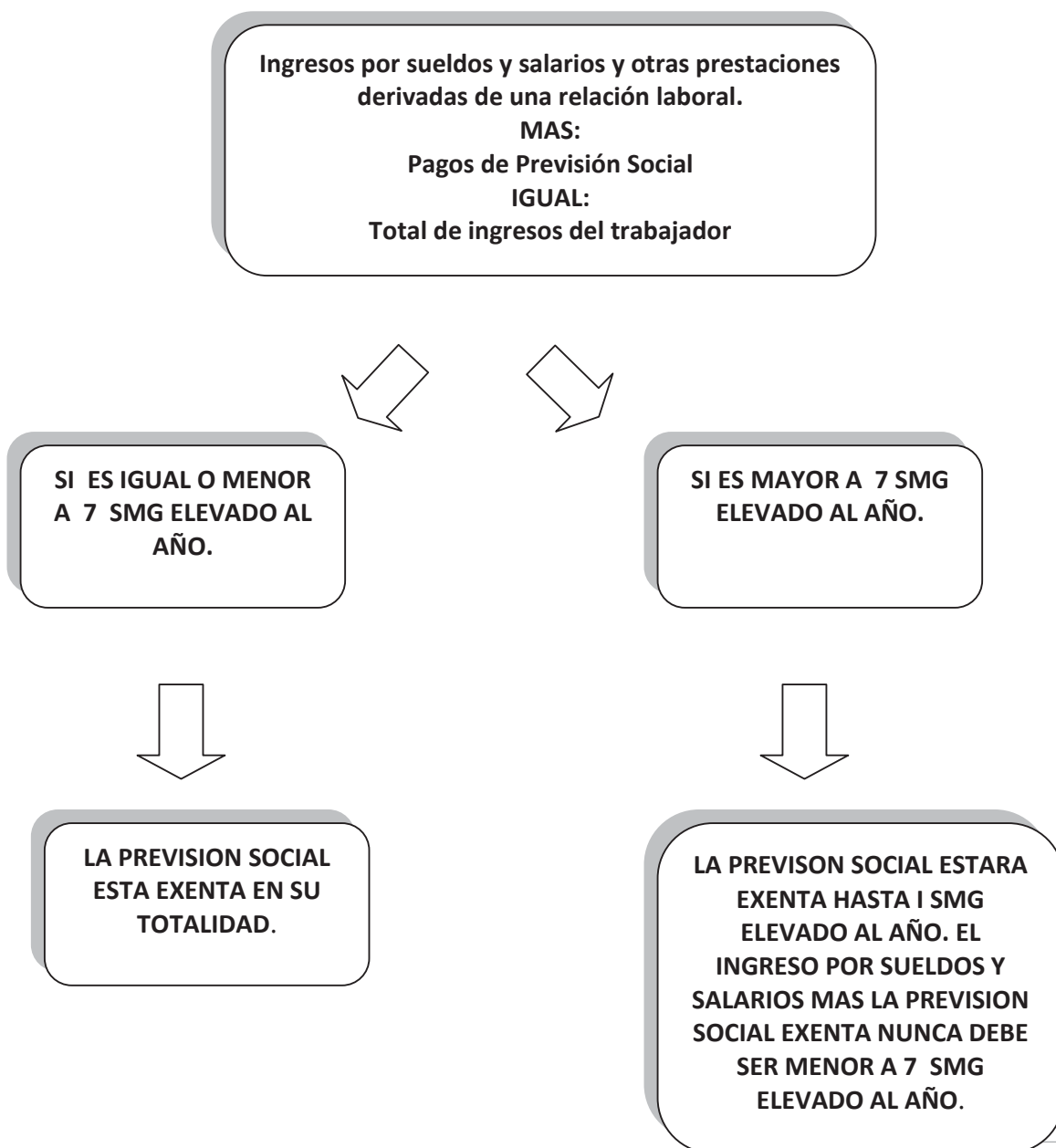
- Jubilaciones
- Pensiones
- Haberes de retiro
- Pensiones vitalicias

²¹ Ley del ISR, Artículo 109, Fracción IV

²² Ley del ISR, Artículo 109, Penúltimo párrafo.

- Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades que se concedan des acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos ley.
- Reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
- Seguros de gastos médicos.
- Seguros de vida.
- Fondos de ahorro.

Poniendo en términos más simples podríamos plantearlo de la siguiente manera;



Ahora bien cabe señalar que en el caso que el trabajador tenga ingresos considerablemente altos la previsión social corre el riesgo de ser exenta solo en 1 S.M.G elevado al año para el trabajador, por lo que es importante señalar que en los últimos renglones del penúltimo párrafo del Artículo 109 la ley nos abre la puerta para exentar la diferencia que exista entre los ingresos por sueldos y el importe de 7 veces el S.M.G elevado al año en lugar de solo 1 S.M.G elevado al año.

EJEMPLO: Supongamos que tenemos 3 trabajadores los cuales perciben diferentes salarios y también diferentes prestaciones de previsión social de la siguiente manera:

CONCEPTO	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3
1 S.M.G ELEVADO AL AÑO	\$ 18,961.75	\$ 8,961.75	\$ 18,961.75
7 VECES EL S.M.G ELEVADO AL AÑO	132,732.25	132,732.25	132,732.25
INGRESOS POR SALARIOS Y OTRAS PRESTACIONES	70,000.00	114,000.00	110,000.00
INGRESOS POR PREVISION SOCIAL	30,000.00	22,000.00	25,000.00
TOTAL DE INGRESOS DEL TRABAJADOR	100,000.00	136,000.00	135,000.00
PREVISION SOCIAL EXENTA	30,000.00	18,961.75	22,732.25
PREVISION SOCIAL GRAVADA	0.00	3,038.25	2,267.75

ANALISIS

- **Trabajador 1.** En este caso la suma de los ingresos de sueldos y salarios más los ingresos por previsión social no excede el límite de 7 veces el S.M.G elevado al año por lo tanto está exenta de pago de impuesto en su totalidad.

- **Trabajador 2.** En este supuesto la suma de los ingresos por sueldos y previsión social sobrepasa considerablemente el límite establecido en la ley, por consiguiente se tiene derecho a exentar 1 S.M.G elevado al año.
- **Trabajador 3.** Finalmente en este supuesto podemos notar que los ingresos percibidos por sueldos y salarios más la previsión social rebasan el límite de 7 veces el S.M.G elevado al año, en primera instancia tenemos derecho a exentar 1 S.M.G elevado al año, lo cual nos dejaría una previsión social gravada pequeña, sin embargo, considerando lo estipulado en los últimos renglones del penúltimo párrafo del Artículo 109 (LISR) la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la previsión social exenta, por ningún motivo puede ser inferior a 7 veces el S.M.G elevado al año, en consecuencia podemos exentar la diferencia existente entre el importe de los 7 veces el salario mínimo elevado al año y el importe de los ingresos por sueldos y salarios dándonos como resultado una previsión social gravada mínima.

Si hubiéramos optado por la primera opción la previsión social gravada seria de \$ 6,038.25 (\$ 25,000 – \$ 18.961.75) , pero como optamos la segunda opción conseguimos una previsión social gravada de \$ 2,267.25 (\$ 132,732.25 - \$ 110,000.00) teniendo una diferencia de \$ 3,771.00, lo cual sin duda beneficia significativamente al trabajador para bajar su base gravable de impuesto.

2.12 Implicaciones de la previsión social excedente.

Los que efectúen pagos por concepto de Previsión Social deben atender a lo señalado en el Art 43-A RISR, el cual establece que; “Cuando las prestaciones de previsión social a que se refiere el artículo 31, fracción XII de la Ley del ISR excedan los límites establecidos en el artículo citado, la prestación excedente solo será deducible cuando el contribuyente cubra por cuenta del trabajador el impuesto que corresponda a dicho excedente, considerándose el importe de dicho impuesto como ingreso para el trabajador y debiendo efectuar así mismo las retenciones correspondientes”.

De lo señalado anteriormente el patrón debe considerar lo siguiente:

- Si no cubre el ISR por cuenta del trabajador de la previsión social excedente, la misma se considera un gasto no deducible para el patrón.
- Si desea deducir el excedente de la previsión social, deberá pagar por cuenta del trabajador el ISR correspondiente a dicho excedente.

En adición a lo anterior el Reglamento de la LISR menciona

Para los efectos de lo dispuesto por el penúltimo párrafo del artículo 109 de la Ley, cuando las prestaciones de previsión social excedan de los límites establecidos en el citado precepto, dicho excedente se considerará como ingreso acumulable del contribuyente.²³

De lo señalado anteriormente el trabajador debe considerar lo siguiente:

- Los excedentes de las prestaciones de previsión social son un ingreso acumulable para el trabajador.

Interpretando los dos artículos anteriores podemos concluir que:

- Si el patrón cubre el ISR por cuenta del trabajador, podrá deducir el excedente de previsión social. El patrón acumulará al ingreso pagado al trabajador el importe del ISR pagado, teniendo el trabajador el beneficio de que solo se le acumule el importe de dicho impuesto en lugar de todo el excedente de la previsión social.
- Si el patrón no cubre el ISR por cuenta del trabajador, no podrá deducir el excedente de previsión social. El patrón deberá acumular en el cálculo del impuesto que le efectuó al trabajador el importe del excedente de la previsión social.

²³ Reglamento de la Ley del ISR, Artículo 135-A..

2.13 Tratamiento de la previsión social en el IETU.

Todas las consideraciones anteriores que hemos citado, lamentablemente para efectos del impuesto empresarial a tasa única (IETU) no tienen ninguna aplicación, ya que no se permite la deducción de la previsión social ni el acreditamiento del impuesto causado, en tanto sean ingresos exentos para los trabajadores. Lo anterior sin duda afecta considerablemente a aquellas empresas que tienen un IETU superior al ISR, ya que en el IETU el importe de la previsión social (exenta para los trabajadores) pagara un impuesto del 17% (2009).

Si bien las prestaciones de previsión social fueron afectadas con la introducción del IETU, las empresas deben de tomar en consideración muchos aspectos legales como fiscales ,en determinado momento que se decidan por eliminar estas prestaciones a sus trabajadores, ya que de hacerlo, podrían afectar considerablemente su productividad, ambiente laboral etc.. esto sin duda tiene que repercutir en el mejoramiento de los planes de previsión social existentes en las empresas con el fin de que se motive a los trabajadores, se mejore la productividad y a su vez esto no genere costos adicionales a los empleadores..

CAPITULO III CONTEXTO EMPRESARIAL EN MEXICO

3.1 Clasificación de las empresas en México.

En México la clasificación de las empresas está determinada por la Secretaría de Economía, con base en las ventas anuales y el número de empleados con que cuentan las empresas. Debido a lo anterior podemos clasificarlas en micro, pequeña, mediana y grande.

Tomando como referencia el número de empleados con los que cuenta la empresa y dependiendo si su giro es de servicios o de manufactura se clasifican así;

Número de empleados	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
manufactura	1-10	11-100	101-250	Más de 250
servicios	1-10	11-50	51-100	Más de 100

En México según los datos arrojados por la Secretaria de Economía el universo empresarial está conformado de la siguiente manera:

Empresa	% Unidad económica	Personal ocupado	% PIB
Micro	97.0	47 %	31
Pequeña	2.7	20 %	26
Mediana	0.2	11 %	12
Grande	0.1	22 %	31

Ahora bien teniendo en consideración los datos anteriores tenemos que tomar en cuenta la realidad económica que el estado de Michoacán a enfrentado a lo largo del tiempo y que tiene que ver considerablemente con el nivel de ingreso que perciben los trabajadores, independientemente de la actividad que desempeñen y que podemos observar a continuación;

3.2 Ingreso promedio de trabajadores por Estado

SALARIO MEDIO DE COTIZACION AL IMSS POR ENTIDAD FEDERATIVA (INGRESO EN PESOS POR DIA)

Periodo	Jalisco	México	Michoacán	Nuevo León	Querétaro
2008	202.42	221.72	185.87	250.11	249.20
Enero	199.77	219.82	182.43	245.45	244.60
Febrero	200.80	221.88	182.81	247.09	246.49
Marzo	202.63	221.30	182.47	249.78	248.08
Abril	201.65	220.05	181.46	248.15	247.72
Mayo	203.04	223.05	182.64	252.04	250.54
Junio	202.52	222.59	184.28	250.71	249.78
Julio	204.33	223.15	191.01	251.51	250.54
Agosto	204.06	222.99	191.51	251.17	250.60
Septiembre	202.24	221.25	188.93	250.48	249.52
Octubre	201.62	220.46	188.03	250.02	248.93
Noviembre	203.06	221.70	187.22	251.41	250.91
Diciembre	203.28	222.38	187.36	253.35	252.58

El dato anual es el promedio ponderado con la población cotizante permanente de los 12 meses del año

FUENTE DEL IMSS²⁴

Como podemos observar en esta tabla el salario diario que perciben los trabajadores del estado de Michoacán es considerablemente más bajo en comparación con los ingresos de los trabajadores en los estados más industrializados de la república. Esto sin duda es la consecuencia de un sin número de factores adversos que mellan la imagen del estado como lo son; problemas políticos, sociales, la poca competitividad de las empresas y el exceso de sindicatos en ellas. Sin duda estos factores han sido un obstáculo para la mejora en la calidad de vida de los michoacanos.

Lo más alarmante de esta situación, es que este ingreso es incluso menor a la media nacional de \$ 196.68 diarios.

²⁴ www.stps.gob.mx/estadistica del sector

3.3 Ingreso promedio de trabajadores por Actividad Económica.

SALARIO MEDIO POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (Pesos por día)

Periodo	Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	Industrias extractivas	Industrias de transformación	Construcción
2008	123.18	295.40	227.78	174.72
Enero	119.85	282.43	221.81	173.24
Febrero	119.83	286.92	223.98	173.53
Marzo	120.28	287.88	224.03	174.40
Abril	120.22	279.47	224.13	172.96
Mayo	122.28	293.89	229.10	174.48
Junio	124.52	290.80	229.05	173.53
Julio	127.42	300.39	230.63	176.46
Agosto	126.93	298.70	230.76	175.48
Septiembre	125.78	299.75	228.22	175.15
Octubre	124.08	298.89	228.34	174.14
Noviembre	124.35	309.86	230.89	176.22
Diciembre	123.50	311.48	233.04	176.82

Periodo	Industria eléctrica y suministro de agua potable	Comercio	Transporte y comunicaciones	Servicios para empresas y personas	Servicios sociales
2008	492.26	193.21	281.62	221.79	234.52
Enero	478.37	192.85	278.67	220.01	230.24
Febrero	477.04	194.64	279.28	221.16	231.34
Marzo	482.89	193.09	278.82	224.44	230.42
Abril	487.78	192.53	279.55	222.03	231.03
Mayo	501.67	194.08	284.54	221.49	231.78
Junio	500.95	193.55	284.31	220.63	232.44
Julio	499.61	195.64	281.59	222.75	235.86
Agosto	497.82	195.39	281.44	222.37	236.94
Septiembre	494.42	192.42	282.08	221.80	237.11
Octubre	492.04	191.24	280.98	221.11	237.46
Noviembre	497.58	191.66	283.20	221.96	238.71
Diciembre	496.22	191.58	284.88	221.77	240.59

En estas graficas encontramos los ingresos que perciben los trabajadores en las diferentes industrias existentes en la república mexicana. Podemos notar claramente que los trabajadores del sector eléctrico y de suministro de agua, sobresalen considerablemente con las demás industrias, esta situación puede ser causada por diversas circunstancias, aunque debemos mencionar que este rubro en especifico se encuentra controlado casi en su totalidad por el gobierno federal siendo compañías paraestatales las encargadas del suministro de estos servicios, derivado de esto, es sabido por todo mundo que los ingresos de los trabajadores del estado son bastante buenos.

Por otro lado no podemos soslayar la problemática que desde siempre ha existido en el sector agrícola mexicano, ya que la poca productividad y abandono que siempre ha existido, repercute directamente en los bolsillos de los agricultores. Por su parte el comercio y la construcción son rubros que nunca se han caracterizado por su competitividad en materia de salarios.

En cuanto a la actividad de prestación de servicios, podemos notar que los salarios para los trabajadores son relativamente bajos considerando la importancia que ha adquirido esta industria en los últimos años , adicionalmente dentro de este rubro el sector turístico a sido la piedra angular en el crecimiento del país al sustituir la rama de la industria manufacturera que se encuentra concentrada en algunos nichos de la república solamente.

3.4 Ingreso promedio de trabajadores por tipo de empresa

Como mencionamos anteriormente la gran mayoría de las empresas en México son del tipo de micro o pequeña empresa por lo tanto el porcentaje de empleados que captan es importante, de ahí la relevancia para que puedan ofertar salarios adecuados a las necesidades económicas existentes en el mercado laboral.

Según la información recabada podemos mencionar que claramente aquellas compañías que otorgan un mejor salario a sus trabajadores, son aquellas medianas y grandes empresas que han crecido lo suficiente para expandirse a otros países o estados y que a su vez la competitividad del sector las ha obligado a captar personal mejor

capacitado y a su vez el interés de evitar la rotación constante que generalmente caracteriza a la pequeña y mediana empresa.

Este dato lo podemos corroborar a continuación:

Salario Medio de Cotización al IMSS por Tamaño de Establecimiento					
Periodo	Total	Tamaño de establecimiento según número de asegurados			
		de 1 a 10	de 11 a 50	de 51 a 100	de 101 a 300

2008	220.28	118.03	174.13	210.52	236.32
Enero	217.07	115.34	171.03	207.27	234.00
Febrero	218.60	116.23	172.44	208.37	235.20
Marzo	219.15	116.72	172.69	208.91	234.87
Abril	218.40	117.06	172.55	208.88	233.31
Mayo	220.80	117.51	173.78	210.22	235.87
Junio	220.59	117.89	174.08	209.94	235.37
Julio	222.45	118.33	175.08	211.42	238.09
Agosto	222.29	118.72	175.27	211.61	237.82
Septiembre	220.62	119.16	175.06	211.52	236.64
Octubre	219.87	119.38	174.86	210.38	236.30
Noviembre	221.38	119.78	175.89	213.54	238.04
Diciembre	222.17	120.12	176.75	214.05	240.32

Como se muestra en la grafica anterior los ingresos que perciben los trabajadores en las grandes empresas es sensiblemente mayor que aquellos que laboran en las PYMES. Este dato trasladándolo a porcentaje podríamos mencionar que el 22 % del personal ocupado está percibiendo un salario competitivo mientras que el apabullante 78 % que representa el personal ocupado en la micro, pequeña y mediana empresa enfrenta la problemática de un salario insuficiente.²⁵

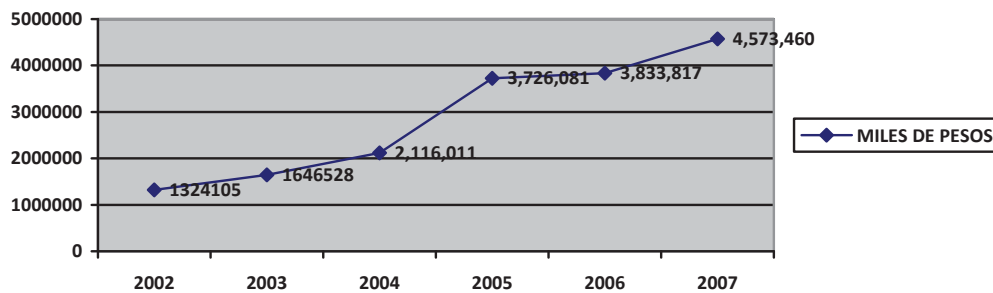
²⁵ www.stps.gob.mx/estadistica del sector.

3.5 Relevancia turística en Morelia.

En los últimos cinco años, el sector turístico se ha constituido como uno de los pilares de la economía local, merced a su crecimiento y articulación con diversos ámbitos productivos locales. Del análisis de la información de este sector se desprenden los siguientes:

La derrama económica producto de las actividades turísticas ha crecido en un 174 por ciento a partir del año 2002, alcanzando los 3,633 millones de pesos en el 2006. Para el año 2007, PerfiTur registra una derrama económica superior a los 4,024 millones de pesos.²⁶

Derrama Económica del Turismo 2002 – 2007



Además debemos considerar que el último dato en cuanto al producto interno bruto, nos hace mención a la importancia que tiene el turismo para el estado, por ejemplo podemos observar en la grafica siguiente que el 15.90% del PIB estatal proviene del sector turístico.

	TOTAL PIB NACIONAL	PIB TURISMO NACIONAL	% TURISMO	TOTAL PIB MICHOACAN	PIB TURISMO MICHOACAN	% TURISMO
2002	\$ 5,734,645,816.00	\$ 1,148,997,366.00	20.00%	\$ 121,559,627.00	\$ 18,490,011.00	15.20%
2003	6,244,985,439.00	1,270,196,527.00	20.30%	135,316,181.00	21,497,270.00	15.90%

²⁶ Plan de desarrollo 2008-2011, www.morelia.gob.mx

CAPITULO IV TRATAMIENTO DE LA PREVISION SOCIAL EN LA EMPRESA.

4.1 Retenciones ordinarias.

En el primer párrafo del Artículo 113 de la LISR el fisco obliga a los patrones o a quien haga los pagos retener a sus trabajadores previo calculo que realice, el impuesto sobre la renta que le corresponda y posteriormente lo obliga a pagárselo al fisco.

Las retenciones deben ser en forma mensual sin embargo también se permite al patrón realizar retenciones en forma semanal, decenal o quincenal con el objeto de facilitar el cálculo de las retenciones cuando los pagos por sueldos se hagan por periodos menores a un mes o bien para aquellos que trabajan en forma eventual. Es importante señalar que estas retenciones que realiza el patrón tendrán el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

En el mismo párrafo señala que no se realizara retención de impuesto a los trabajadores que únicamente reciban el salario mínimo general, sin embargo hay que tomar en cuenta que no es un ingreso exento de ISR ya que no se encuentra en el Artículo 109 de la ley.

La razón de que no se retenga el impuesto a los trabajadores que reciben un salario mínimo es porque si se realizara dicha retención se le pagaría al trabajador una cantidad inferior al salario mínimo general y se estaría violando la regla estipulada en la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien al momento de realizar el cálculo de las retenciones a los trabajadores además de considerar todos aquellos factores de intervienen en el salario y que ya hemos mencionado anteriormente, debemos de mencionar el cálculo del subsidio al empleo .

4.1.1 Subsidio al empleo.

A partir del ejercicio fiscal 2008 se modifica de manera importante la mecánica de determinación del impuesto sobre la renta a retener a los trabajadores ya que se elimina por completo la disminución del subsidio acreditable y del crédito al salario. En este último caso encontramos que surge el subsidio para el empleo y en términos prácticos se modifica el procedimiento para el cálculo de este impuesto.

En el Artículo 8º del decreto fracción primera desaparece textualmente el crédito al salario sin embargo el gobierno federal propone otra mecánica para estimular el salario del trabajador creando así el subsidio para el empleo el cual en términos prácticos y de fondo es exactamente lo mismo que el CAS, simplemente cambia la manera de determinarlo.

4. I.2 Sujetos a los que se aplica el subsidio al empleo.

- Contribuyentes que perciba ingresos por sueldos y salarios y prestaciones derivadas de una relación laboral incluyendo la PTU (Artículo 110 primer párrafo de LISR)
- .
- Remuneraciones y prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la federación, estado y municipios así como los obtenidos por los miembros de la fuerzas armadas (Artículo 110 fracción primera de la LISR)

4. I.3 Sujetos a los que no aplica el subsidio al empleo.

- Textualmente la reforma establece que el subsidio para el empleo no implicara cuando se trate de ingresos obtenidos como consecuencia de la terminación de una relación laboral.
- También el texto de la reforma hace mención a los sujetos a los que aplica el subsidio al empleo por lo que por excepción se entiende que no aplica a

aquellos asimilables a sueldos y salarios (Artículo 110 Fracción 2 a la 7 de la LISR.)

4. I.4 Cálculo de una retención ordinaria.

Supongamos que EL HOTEL GRECO DE MORELA S.A DE C.V presta servicios turísticos en la ciudad de Morelia desde el año 2008 teniendo una plantilla laboral de 40 empleados distribuidos en sus diferentes áreas; restaurant, bar, estacionamiento y hotel respectivamente, donde el SR. Leonel Godoy Rangel se desempeña como mesero percibiendo un sueldo diario de \$ 100.00 sin ningún tipo de prestación o estímulo adicional solo la prima dominical mínima ya que labora también los días domingo, suponiendo que recibe su sueldo quincenalmente tendríamos los siguientes datos:

CALCULO DE NOMINA QUINCENAL

SUELDO	100
INGRESOS:	
A) SUELDOS	\$1,500.00
B) PRIMA DOMINICAL	50.00
C) DIA FESTIVO	0.00
D) HORAS EXTRAS	0.00
= TOTAL DE INGRESOS	1,550.00
- INGRESOS EXENTOS	
A) POR SUELDOS	0.00
B) POR PRIMA DOMINICAL	50.00
C) POR DIA FESTIVO	0.00
D) POR HORAS EXTRAS	0.00
TOTAL DE ING. EXENTOS	50.00
= INGRESOS GRAVADOS	1,500.00
- LIMITE INFERIOR	244.81
= EXEDENTE LIMITE INFERIOR	1,255.19
* TASA	0.06
	80.33
+ CUOTA FIJA	4.65
= ISR A CARGO	84.98
- SUBSIDIO AL EMPLEO	200.70
= SUBSIDIO PARA EL TRABAJADOR	115.72

Suponiendo que la retención quincenal por parte del IMSS sea de \$ 38.00 y que no cuenta con ningún tipo de descuento de préstamo por parte del Infonavit o de Fonacot tendría un ingreso neto quincenal de \$ 1627.72

HOTEL GRECO DE MORELIA S.A DE C.V

NOMINA DEL 01 AL 15 DE ENERO DEL 2009

TRABAJADOR:	LEONEL GODOY RANGEL	PUESTO:	MESERO
RFC:	GORL-521212-H34	NSS:	12343234329

PERCEPCIONES		DEDUCIONES	
SUELDO	\$1,500.00	IMSS	\$38.00
PRIMA DOMINICAL	50.00	INFONAVIT	0.00
DIA FESTIVO	0.00	FONACOT	0.00
HORAS EXTRAS	0.00	ISPT	0.00
PRETAMOS	0.00	PRETAMOS	0.00
		ISR/SUBSIDIO AL EMPLEO	-115.72
TOTALES	1,550.00		-77.72
TOTAL NETO	1,627.72	FIRMA	_____

ANALISIS

Este sueldo considerando que el trabajador realiza gastos de comedor y transporte público diariamente se ve disminuido significativamente, haciendo de este una cantidad insuficiente para el desarrollo con calidad de la familia y del propio trabajador.

Por otro lado eventualmente este trabajador se vera forzado a buscar fuentes alternas de ingreso para poder solventar sus necesidades y las de su familia las cuales sin duda crecen conforme el incremento de sus miembros o a medida que los hijos del trabajador requieren servicios de educación y salud con calidad.

De esta manera la declaración anual que la empresa tendría que hacer del trabajador quedaría de la siguiente manera:

4.2 Declaración anual del trabajador.

PERSONA FISICA (LEONEL GODOY RANGEL)

DECLARACION ANUAL 2008

INGRESOS POR SUELDOS	\$36,500.00
+ OTRAS PRESTACIONES	7,000.00
= TOTAL DE ING. DEL EJERCICIO	43,500.00
- INGRESOS EXENTOS	7,000.00
= INGRESOS GRAVADOS	36,500.00
- LIMITE INFERIOR	5,952.85
= EXEDENTE LIMITE INFERIOR	30,547.15
* TASA	6.40%
	1,955.02
+ CUOTA FIJA	114.24
= ISR DEPUES DE TARIFA	2,069.26
- SUBSIDIO AL EMPLEO	4,816.80
= ISR DEL EJERCICIO	0.00
- RETENCIONES	0.00
= ISR A CARGO/FAVOR	0.00

Como podemos observar debido al salario tan bajo que percibe el trabajador, las retenciones de todas las quincenas dieron como resultado subsidio al empleo para el trabajador y al momento de la declaración anual simplemente no hay impuesto alguno a cargo de el.

Desde la otra perspectiva tendríamos una declaración anual de la persona moral, considerando para ello que tuvo una operación eficiente por parte de su administración y considerando que fue un buen año para la industria turística en la

ciudad, lo que le permitió tener ingresos considerablemente buenos y realizar las suficientes deducciones autorizadas para disminuir la base gravable de impuesto.

NOTA: Las cantidades que contiene la siguiente declaración anual son ficticias y su finalidad es solo la representación de una situación estimada de la operación de la empresa al momento de hacer su cierre del ejercicio 2008.

4.3 Declaración anual de la compañía.

HOTEL EL GRECO S.A DE C.V

DECLARACION ANUAL 2008

TOTAL DE INGRESOS ACUMULABLES	\$13,901,113.00
- TOTAL DE DEDUCCIONES AUTORIZADAS	12,482,993.00
= RESULTADO UTILIDAD/PERDIDA FISCAL DEL EJERCICIO	1,418,120.00
- PTU PAGADA EN EL EJERCICIO	191,875.00
- PERDIDAS FISCALES DE EJERCICIOS ANTERIORES	0.00
= RESULTADO FISCAL	1,226,245.00
* TASA DEL 2008	0.28
= ISR CAUSADO DEL EJERCICIO	343,348.60
- REDUCCIONES DE ISR	0.00
= IMPUESTO DEL EJERCICIO	343,348.60
- ESTIMULOS POR PROYECTOS E INVESTIGACION	0.00
- PAGOS PROVISIONALES EFECTUADOS	302,642.00
- IMPUESTO RETENIDO AL CONTRIBUYENTE	5,639.00
- IMPUESTO ACREDITABLE PAGADO EN ELEXTRANJERO	0.00
- IMPUESTO ACREDITABLE POR DIVIDENDOS O UTILIDADES DISTRIBUIDAS	50,000.00
- IMPUESTO A CARGO DE LA CONSOLIDACION FISCAL	0.00
= ISR A FAVOR	-14,932.40

4. 4 Retención con estímulos de Previsión Social.

El HOTEL GRECO DE MORELIA S.A DE C.V presta servicios turísticos en la ciudad de Morelia desde el año 2008 teniendo una plantilla laboral de 40 empleados distribuidos en sus diferentes áreas; restaurant, bar, estacionamiento y hotel respectivamente, a su vez 20 de los 40 empleados se encuentra dentro del Sindicato de Trabajadores del Greco. Para el ejercicio 2009 que inicia, el dueño del establecimiento decide incentivar a sus trabajadores implementando las prestaciones de previsión social para así aumentar la productividad y las ganancias de la compañía.

De esta manera la compañía otorga de manera general a sus trabajadores sindicalizados y no sindicalizados como apoyo diario a su salario y cumpliendo cabalmente con los requisitos de deducción establecidos en la ley las siguientes prestaciones de previsión social:

- Vales de despensa por el 50% de su sueldo.
- Ayuda para transporte por el 25% de su sueldo.
- Ayuda para colegiaturas por 25% de su sueldo.

Por lo tanto tendríamos una retención para el trabajador como sigue:

===== EXENCION DE PREVISION SOCIAL=====	
1 S.M.G A LA QUINCENA 15.2	\$ 789.64
7 VECES S.M.G A LA QUINCENA	5,527.48
=====	
INGRESOS POR SALARIOS Y OTRAS PRESTACIONES	1,550.00
INGRESOS POR PREVISION SOCIAL	1,500.00
TOTAL DE ING. POR SUELDOS Y PREVISION SOCIAL	3,050.00
PREVISION SOCIAL EXENTA	1,500.00
PREVISION SOCIAL GRAVADA	0.00
=====	

En el caso de este trabajador ajustamos la regla de 7 veces el S.M.G elevado al año, a 7 veces el S.M.G elevado a la quincena, por lo tanto la previsión social que otorgamos se ajusta perfectamente al límite establecido por ley

RETENCION QUINCENAL

SUELDO	100
INGRESOS:	
A) SUELDOS	\$1,500.00
B) PRIMA DOMINICAL	50.00
C) DIA FESTIVO	0.00
D) HORAS EXTRAS	0.00
E) POR PREVISION SOCIAL	1,500.00
= TOTAL DE INGRESOS	3,050.00
- INGRESOS EXENTOS	
A) POR SUELDOS	0.00
B) POR PRIMA DOMINICAL	50.00
C) POR DIA FESTIVO	0.00
D) POR HORAS EXTRAS	0.00
E) POR PREVISION SOCIAL	1500.00
TOTAL DE ING. EXENTOS	1,550.00
= INGRESOS GRAVADOS	1,500.00
- LIMITE INFERIOR	<u>244.81</u>
= EXEDENTE LIMITE INFERIOR	1,255.19
* TASA	<u>0.06</u>
	80.33
+ CUOTA FIJA	<u>4.65</u>
= ISR A CARGO	84.98
- SUBSIDIO AL EMPLEO	<u>200.7</u>
= ISR A RETENER/SUBSIDIO PARA	<u>115.72</u>
EL TRABAJADOR	

Por lo tanto el ingreso neto para el trabajador quedara de la siguiente manera;

HOTEL GRECO DE MORELIA S.A DE C.V

NOMINA DEL 01 AL 15 DE ENERO DEL 2009

TRABAJADOR:	LEONEL GODOY RANGEL	PUESTO:	MESERO
RFC:	GORL-521212-H34	NSS:	12343234329

PERCEPCIONES		DEDUCIONES	
SUELDO	\$1,500.00	IMSS	\$38.00
PRIMA DOMINICAL	50.00	INFONAVIT	0.00
DIA FESTIVO	0.00	FONACOT	0.00
HORAS EXTRAS	0.00	ISPT	0.00
PREVISION SOCIAL	1,500.00	PRETAMOS	0.00
		ISR/SUBSIDIO AL EMPLEO	-115.72
TOTALES	3,050.00		-77.72
TOTAL NETO	3,127.72	FIRMA	_____

ANALISIS

Como pudimos observar en el ejemplo anterior, el ingreso del trabajador aumento considerablemente en comparación de lo que pudo haber ganado sin obtener el beneficio de los apoyos para despensa, uniformes y gasolina. Este aumento representa casi el doble del sueldo que percibía normalmente y lo cual puede repercutir de forma positiva al trabajador en su vida familiar y social. Sin duda también la organización puede conseguir beneficios reales, ya que la mayor productividad del trabajador además del compromiso y lealtad que tenga hacia ella puede ser benéfico en términos monetarios en un lapso no muy largo.

El beneficio que obtuvo este trabajador puede darnos una idea de lo que se puede hacer para mejorar las condiciones de trabajo en el sector turismo y al mismo tiempo imaginemos lo que puede lograr un cambio de actitud de la plantilla laboral, sobre todo en este tipo de industria, donde es de vital importancia el trato diario que se ofrece a los clientes por parte de los trabajadores y cuyo resultado nos

puede llevar a un incremento de nuestra cartera de clientes o simplemente la subsistencia de la organización.

Un punto importante del ejemplo anterior es la parte del apoyo de despesa, ya que como lo mencionamos en capítulos anteriores es de vital importancia que procuremos entregar este apoyo en forma de vales y no en cantidades en efectivo ya que con esto evitaremos riesgos innecesarios al momento de deducir este gasto en la declaración anual.

Al momento de realizar el cierre del ejercicio la declaración del trabajador quedara de la siguiente manera:

4.5 Declaración anual del trabajador.

PERSONA FISICA (LEONEL GODOY RANGEL)

APLICANDO PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

INGRESOS POR SUELDOS	\$36,500.00
+ OTRAS PRESTACIONES	7,000.00
+ PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL	36,500.00
= TOTAL DE ING. DEL EJERCICIO	80,000.00
- INGRESOS EXENTOS	7,000.00
- ING. EXENTOS DE PREVISION SOCIAL	36,500.00
= INGRESOS GRAVADOS	36,500.00
- LIMITE INFERIOR	5,952.85
= EXEDENTE LIMITE INFERIOR	30,547.15
* TASA	6.40%
	1,955.02
+ CUOTA FIJA	114.24
= ISR DEPUES DE TARIFA	2,069.26
- SUBSIDIO AL EMPLEO	4,816.80
= ISR DEL EJERCICIO	0.00
- RETENCIONES	0.00
= ISR A CARGO/FAVOR	0.00

En el cálculo anterior podemos notar que la base gravable de ISR no sufrió modificación alguna aun y cuando el trabajador obtuvo el doble de ingresos, esto debido a que todo el ingreso que le proporcionamos como previsión social quedo exento en su totalidad ya que cumplimos cabalmente con los requisitos previstos por la ley.

En el caso de la persona moral, el cálculo de su declaración anual se vio afectada de la siguiente manera:

4.6 Declaración anual de la compañía.

HOTEL EL GRECO S.A DE C.V

DECLARACION ANUAL 2008 (APLICANDO PREVISION SOCIAL)

TOTAL DE INGRESOS ACUMULABLES	\$13,901,113.00
- TOTAL DE DEDUCCIONES AUTORIZADAS	12,482,993.00
- DEDUCCIONES POR PREVISION SOCIAL	36,500.00
= RESULTADO UTILIDAD/PERDIDA FISCAL DEL EJERCICIO	1,381,620.00
- PTU PAGADA EN EL EJERCICIO	191,875.00
- PERDIDAS FISCALES DE EJERCICIOS ANTERIORES	0.00
= RESULTADO FISCAL	1,189,745.00
* TASA DEL 2008	0.28
= ISR CAUSADO DEL EJERCICIO	333,128.60
- REDUCCIONES DE ISR	0.00
= IMPUESTO DEL EJERCICIO	333,128.60
- ESTIMULOS POR PROYECTOS E INVESTIGACION	0.00
- PAGOS PROVISIONALES EFECTUADOS	302,642.00
- IMPUESTO RETENIDO AL CONTRIBUYENTE	5,639.00
- IMPUESTO ACREDITABLE PAGADO EN ELEXTRANJERO	0.00
- IMPUESTO ACREDITABLE POR DIVIDENDOS O UTILIDADES DISTRIBUIDAS	50,000.00
- IMPUESTO A CARGO DE LA CONSOLIDACION FISCAL	0.00
= ISR A FAVOR	-25,152.40

COMPARATIVO

HOTEL EL GRECO S.A DE C.V

DECLARACION ANUAL 2008

	DEDUCCIONES ORDINARIOS	DEDUCCIONES CON PREVISION SOCIAL
TOTAL DE INGRESOS ACUMULABLES	\$13,901,113.00	\$13,901,113.00
- TOTAL DE DEDUCCIONES AUTORIZADAS	12,482,993.00	12,482,993.00
- DEDUCCIONES POR PREVISION SOCIAL		36,500.00
= RESULTADO UTILIDAD/PERDIDA FISCAL DEL EJERCICIO	1,418,120.00	1,381,620.00
- PTU PAGADA EN EL EJERCICIO	191,875.00	191,875.00
- PERDIDAS FISCALES DE EJERCICIOS ANTERIORES	0.00	0.00
= RESULTADO FISCAL	1,226,245.00	1,189,745.00
* TASA DEL 2008	0.28	0.28
= ISR CAUSADO DEL EJERCICIO	343,348.60	333,128.60
- REDUCCIONES DE ISR	0.00	0.00
= IMPUESTO DEL EJERCICIO	343,348.60	333,128.60
- ESTIMULOS POR PROYECTOS E INVESTIGACION	0.00	0.00
- PAGOS PROVISIONALES EFECTUADOS	302,642.00	302,642.00
- IMPUESTO RETENIDO AL CONTRIBUYENTE	5,639.00	5,639.00
- IMPUESTO ACREDITABLE PAGADO EN ELEXTRANJERO	0.00	0.00
- IMPUESTO ACREDITABLE POR DIVIDENDOS O UTILIDADES DISTRIBUIDAS	50,000.00	50,000.00
- IMPUESTO ACARGO DE LA CONSOLIDACION FISCAL	0.00	0.00
= ISR A FAVOR	-14,932.40	-25,152.40

ANALISIS

En este comparativo podemos observar que al momento de adjudicarnos la deducción de los \$ 36,500.00 que le otorgamos como previsión social al trabajador

Leonel Godoy, nuestra base gravable para el cálculo del impuesto bajo considerablemente, lo cual nos permitió conseguir al final, un aumento de más de \$ 10,000.00 en nuestro ISR a favor. Cabe aclarar que contrarió a lo que se pudiera pensar, este beneficio no se puede conseguir de la misma cantidad a lo que dimos de previsión social a nuestros empleados simplemente porque no se aplica directamente a los resultados del ejercicio si no que tiene que pasar por todo el proceso de cálculo del impuesto, por lo tanto esta cantidad se ve mermada.

Considerando lo anterior, podemos concluir que aunque el beneficio directo es mayor para el trabajador, la compañía también se ve beneficiada en otros aspectos , como por ejemplo la mayor producción o el mejor desempeño del trabajador en su área de trabajo..

CAPITULO V MARCO LEGAL DE LA PREVISION SOCIAL

5.1 Formalización y marco legal de las prestaciones

Debido a que los beneficios de previsión social derivan de la voluntad del empleador, y por tanto, se otorgarán bajo sus condiciones, es importante dejar constancia de las mismas para hacerlas partícipes a los trabajadores, siendo sin duda el medio idóneo el contrato de trabajo o bien un Plan de previsión social bien estructurado.

Es importante señalar también que en la legislación mexicana no existe ley o reglamento alguno en el cual se estipule la obligatoriedad de la formulación de un plan de de previsión social como requisito para que el trabajador pueda exentar este pago para el ISR, o bien para que el empleador pueda deducir estas cantidades otorgadas a los trabajadores en sus declaraciones, sin embargo lo más conveniente para que se cumpla legalmente con estas condiciones, sería establecerlas ya sea en los contratos de trabajo o bien en los reglamentos internos de la empresa como una alternativa adicional del plan de previsión social.

5.2 Contratos colectivos o contratos ley.

Para efectos de satisfacer el requisito de generalidad, de acuerdo con la LISR, las prestaciones de previsión social tienen que estar contenidas en el contrato colectivo o ley que predomine en la empresa

En el caso que dentro de la compañía contemos con 1 o más sindicatos de trabajadores, lo más viable para dejar constancia de las prestaciones que vamos a otorgar así como hacer del conocimiento de los trabajadores el cómo y la forma en que pueden acceder a estas prestaciones, es mediante la adición de este plan de previsión social o bien la creación de un apartado especial dentro del contrato colectivo de trabajo donde detallemos los beneficios que van a obtenerse, de esta forma el representante de los trabajadores tiene que firmar el contrato, dando por enterado el conocimiento de todos estos beneficios para todos los trabajadores agremiados.

En el caso específico de prestaciones de previsión social con los sindicatos hay que hacer un análisis muy cuidadoso del costo beneficio que implicara, así como también de las cantidades a establecer, ya que en el momento que otorguemos estas prestaciones eventualmente estas tienden a aumentar con cada revisión del contrato colectivo y muy difícilmente podrán disminuirse o eliminarse estas prestaciones.

5.3 Contratos Individuales.

De no tener celebrado contrato colectivo o ley dentro de la empresa, en el contrato individual podemos anexar un apartado donde especifiquemos claramente, tanto el derecho de los empleados a disfrutar de los beneficios sociales señalados en el plan de previsión social, así como también las circunstancias y condiciones que les darán origen o extinción a las mismas.

De esta forma, al firmar el trabajador el contrato de trabajo, conocerá las prestaciones legales y de previsión social que podrá obtener durante la vigencia de su relación laboral con la empresa.

5.4 Manuales o carteles.

Otra alternativa con la que contamos para hacer del conocimiento de todos los trabajadores las prestaciones de previsión social que pueden obtener, es la elaboración de manuales o carteles informativos que se encuentren a la vista de todos, en todas las áreas de la empresa, ya que de esta forma ellos se darán cuenta de las circunstancias que pueden ser benéficas para ellos con el solo hecho de laborar dentro de la compañía.

En este caso específico, la formalidad del contrato o del plan de previsión social quedan de lado, por lo tanto no es un recurso muy eficiente ni recomendable a la hora de que se presente alguna anomalía o controversia en el pago de estas prestaciones, además que tampoco provee de certidumbre ni al trabajador ni al mismo patrón que de buena voluntad ofrece estos incentivos a sus empleados.

5.5 Reglamento interno de trabajo.

Una alternativa adicional es el reglamento interior de trabajo, que a su respecto la LFT menciona “ Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.”²⁷

En este reglamento debe de estar estipulado lo siguiente:

- a) Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;
- b) Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- d) Días y lugares de pago;
- e) Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios
- f) Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- g) Permisos y licencias;
- h) Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

²⁷ Ley Federal del Trabajo Art 422 ,primer párrafo.

- i) Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Las anteriores son los rubros que debe de cubrir un reglamento de trabajo y en el cual nosotros podemos crear un apartado especial que explique los estímulos de previsión social que queremos otorgar a los trabajadores.

El procedimiento para la elaboración del reglamento interno atenderá las siguientes premisas:

- I.** Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;
- II.** Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- III.** No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y
- IV.** Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento

CAPITULO VI PLANES DE PREVISION SOCIAL

6.1 ¿Que es un plan de Previsión Social?

Es un documento en el cual se detallan por escrito las prestaciones de previsión social que otorga la empresa a sus trabajadores y en el cual se establecen los siguientes puntos:

- La fecha a partir de la cual inicia la aplicación del plan (por ejercicio fiscal).
- La vigencia del otorgamiento de las prestaciones (un año o más).
- El propósito de cada beneficio social.
- Los beneficiarios de la prestación.
- Las características de la prestación y los términos en los que se proporcionará.
- La cuantía de la prestación, de ser el caso.

En el plan también se definirán y darán a conocer los formatos que los trabajadores tendrán que requisitar para acceder a determinadas prestaciones, por ejemplo, la solicitud de préstamo del fondo de ahorro y el reembolso de gastos médicos u hospitalarios, etcétera.

6.2 Recomendaciones en el otorgamiento de la Previsión Social.

Con la previsión social, se busca apoyar a los trabajadores en su sobrevivencia ante la falta de medios para enfrentar las consecuencias de situaciones imprevistas, así como contribuir en la prosperidad de su nivel de vida, mas no retribuir el servicio que prestan.

Por tanto, cada empresa, atendiendo su capacidad económica y las necesidades del personal, es libre para determinar las prestaciones que bajo este rubro otorgará. Para ello, se recomienda:

1. Realizar un análisis previo en la organización.

Con éste se detectarán las necesidades de los trabajadores, así como los recursos y medios de que dispone la empresa para cubrirlas

2. Comparar el mercado laboral.

Para confrontar las prestaciones que otorgan otras empresas de la misma actividad, a fin de:

- Evaluar la conveniencia de proporcionar beneficios similares o mayores
- Detectar las prestaciones que puedan propiciar abusos por parte del trabajador, convirtiéndose en una carga financiera
- Evitar la entrega de prestaciones que no se ajustan a las necesidades de los trabajadores e incluso del sector económico al que pertenece la empresa

3. Valorar el costo-beneficio para las partes.

Previo conocimiento de las prestaciones que se otorgan en otras compañías y los requisitos que deben cumplir las erogaciones por este concepto para su deducibilidad y no acumulación al ingreso y salario base de cotización de los trabajadores, definir los beneficios que la empresa quiere y puede otorgar, considerando su impacto entre los empleados:

- Motivación para el desempeño de sus actividades
- Disminución de la rotación del personal
- Promover estabilidad y seguridad

6.3 Plan de Previsión Social.

Atendiendo a las necesidades de la empresa el plan de previsión social puede abarcar varios rubros o simplemente a establecer y detallar las prestaciones de previsión social que va otorgar la empresa a sus trabajadores con el fin de que ellos estén enterados del periodo y las cantidades que van a percibir por este concepto.

De esta manera sugerimos un modelo de plan de previsión social que a continuación se detalla:

PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

Antecedentes

Debido a la importancia que tiene para la empresa HOTEL GRECO DE MORELIA S.A DE C.V el personal que labora en ella, así como el mejoramiento de su nivel de vida, ha decidido implantar este Plan de prestaciones de previsión social para consolidar las relaciones humanas entre la empresa y el personal.

EL Sr. Lázaro Cárdenas del Rio en su carácter de Gerente General de la empresa HOTEL GRECO DE MORELIA S.A DE C.V , manifiesta que es el representante legal de esta, con capacidad jurídica para obligarse al cumplimiento del plan , por lo que firma el presente documento en la ciudad de Morelia, Michoacán, el 1 de Marzo del 2009.

TITULO 1

Constitución y vigencia del plan.

La empresa HOTEL GRECO DE MORELIA S.A DE C.V constituye el Plan de previsión social en los términos y las condiciones que al efecto se señalan en este documento y al amparo del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes Federal del Trabajo, del Impuesto Sobre la Renta, del Seguro Social, del Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Reglamento de la ley del Impuesto Sobre la Renta.

El plan inicia a partir del 01 de Enero del 2009, con una vigencia de 1 año contando a partir de su aplicación, quedando a decisión de la empresa su ratificación, modificación o cancelación temporal o definitiva.

Este plan de prestaciones se hará del conocimiento de todos los trabajadores de la empresa HOTEL GRECO DE MORELIA S.A DE C.V, dentro de los 15 días siguientes a la fecha de inicio de vigencia.

TITULO II

Objeto del plan

El propósito de este Plan es dar cabal cumplimiento a los principios y postulados que sobre la Previsión Social señalan la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, así como elevar el nivel de vida social e integral de los trabajadores y sus familias, protegiéndolos contra las contingencias que puedan demeritar su nivel de vida o su patrimonio familiar, así como también fortalecer el vinculo obrero-patronal.

TITULO III

Conceptos del Plan

Cuando en este plan de previsión social se haga referencia a os términos siguientes, se entenderá lo que se define en él y, en caso de duda deberá interpretarse de la manera más acorde con la naturaleza y finalidad del mismo.

- 1. Patrón : Nombre de la empresa (persona moral o persona física)*
- 2. Plan: El plan de prestaciones de previsión social otorgado y constituido conforme a este documento.*
- 3. Prestaciones: Los diferentes beneficios que puede obtener el trabajador, en los términos y condiciones que precise este plan.*
- 4. Trabajador: Toda persona física que presta servicios personales subordinados a otra persona física o moral mediante el pago de su salario.*
- 5. Participante: Todo trabajador activo de la empresa.*
- 6. Salario: Cantidad en efectivo que recibe el trabajador por su trabajo.*
- 7. Ejercicio: Periodo comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre.*
- 8. SAT: Servicio de Administración Tributaria.*
- 9. IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.*

TITULO IV

De la participación

Participaran de los beneficios de este plan los trabajadores o empleados de la empresa que cumplan con lo siguiente:

- 1. Ser trabajador activo del patrón, en cualquiera de sus categorías, independientemente del nivel que tengan.*
- 2. Se considera suspendido el servicio activo del trabajador y sin goce de los beneficios del plan, por permisos o licencias sin goce de sueldos.*
- 3. Durante los periodos de incapacidad se considerara al trabajador activo, solo para efectos de este Plan*
- 4. Los trabajadores que dejen de prestar sus servicios al patrón, no participaran de los beneficios del plan.*

TITULO V

De los beneficios

Las prestaciones que conforme a este plan obtendrán los trabajadores del patrón son:

a) Vales de despensa

Se otorgaran vales de despensa como forma de apoyo para la mejor alimentación del trabajador y de su familia, por el importe del 50% de su sueldo los cuales se le entregaran cada fecha de pago dependiendo la forma en que lo perciba (semanal, quincenal o mensualmente) según sea el caso.

La compañía deberá contar con convenios de apoyo con diferentes tiendas de autoservicio previamente, para poder proporcionar estos vales a sus trabajadores y que estos puedan adquirir artículos de consumo de una manera sencilla en independientemente donde se encuentre su residencia.

b) Ayuda para transporte

Se ofrece a todos los trabajadores un apoyo del 25% de su sueldo para solventar los gastos efectuados por el traslado desde sus hogares hasta el centro de trabajo y cuyo importe será entregado en efectivo cada fecha de pago dependiendo la forma en que lo perciba (semanal, quincenal o mensualmente) según sea el caso.

c) Ayuda para colegiaturas

Los trabajadores recibirán el 25% de su sueldo base para cubrir los gastos generados por colegiaturas o gastos educacionales de sus hijos,

Solo recibirán esta ayuda los trabajadores cuyos hijos estén cursando; preescolar, primaria, secundaria o preparatorio, y cuyo promedio sea superior a 8 o su equivalente en letra, dependiendo el sistema de calificaciones del centro educativo.

Se solicitara al trabajador el acta de nacimiento de sus hijos, la boleta de calificación del último grado de estudios terminado, así como el nombre de la institución educativa donde estudie o vaya estudiar el beneficiado . Por el primer año de estudios se otorgara la prestación sin distinción, y si al termino de este ciclo no se cumple con el promedio en comento, se le dejara de proporcionar hasta que acredite el promedio requerido.

Esta prestación se le entregara en efectivo al trabajador siempre y cuando presente una constancia de estudios mensual debidamente requisitada del centro educativo, donde acredite efectivamente que el beneficiado se encuentra matriculado en dicha institución. En el caso contrario de no presentar la constancia, automáticamente perderá este beneficio.

TITULO VI

De la administración

La administración, vigilancia y cumplimiento de este Plan de prestaciones de previsión social, se encomienda al departamento de recursos humanos de la empresa, quien se encargara de difundir la forma en que se proporcionaran los beneficios previstos y preparara los formatos necesarios para la procuración, administración y funcionamiento de este instrumento.

TITULO VII

Interpretación y jurisdicción

Para la interpretación de este Plan, se consideraran sus objetivos y la naturaleza de las prestaciones, y en forma supletoria se podrán aplicar las disposiciones de nuestro sistema legal en vigor.

Para el acatamiento e interpretación legal del Plan, la empresa y los participantes se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, que serán los únicos competentes para conocer las controversias que se susciten. Por tal motivo, los participantes se sujetan al domicilio legal de la empresa a efecto de ejercer cualquier acción legal.

6.4 Aspectos importantes del Plan de Previsión Social.

Al momento de elaborar un plan de previsión social debemos tomar en cuenta cual es la información que necesitamos plasmar para poder describirlo y que a su vez claramente establezca las circunstancias en las que se aplica y también las que lo limitan, con el fin de que no dé lugar a malos entendidos o interpretaciones erróneas por parte de los trabajadores y del mismo patrón.

De esta manera podemos dividir el plan de previsión social en diferentes apartados o títulos a fin de que la información se encuentre con mayor facilidad y claridad.

Antecedentes

En este apartado debemos plasmar los datos generales como son; nombre de la compañía, el encargado de la elaboración del plan, la persona que lo autoriza, el alcance que tiene así como también podemos anexar una explicación breve del porque de la elaboración del plan, los motivos que dan origen a él.

Constitución y vigencia del plan

Aquí tendremos que sustentar bajo que términos y que disposiciones legales tomamos en consideración para la elaboración del plan así como también tenemos que hacer referencia al tiempo de aplicación del mismo.

Objeto del plan

Aquí tendremos que dar una explicación amplia de las razones que originaron la creación e implementación del Plan de Previsión Social.

Conceptos y términos del plan

En este apartado explicamos el significado de las palabras, frases o conceptos que vamos a manejar dentro del plan de previsión social, con el fin de que sea entendible en su totalidad para cualquier persona interesada incluso aquellas que no estén familiarizadas con términos fiscales y legales, por ejemplo, los trabajadores que son el motivo de elaboración del plan.

Participación

Aquí tenemos que especificar claramente quienes y que requisitos debe reunir los trabajadores que van a tener derecho a percibir las prestaciones estipuladas en este documento.

También tenemos que ser cuidadosos y tener en consideración que en las industrias hay diferentes clases de trabajadores así como también tomar en cuenta cuando haya 1 o más sindicatos dentro de la organización.

Beneficios

Esta es la parte medular del plan ya que en ella debemos estipular cuales son las prestaciones, como se van a otorgar, cuales son los requisitos que debe reunir el trabajador y también cuales son las circunstancias que darán pie a la cancelación de las mismas. Todo esto cobra relevancia ya que debemos de poner candados a interpretaciones erróneas por parte de los trabajadores y ocasionalmente ventajosas ya que eventualmente alguien pudiera tomar como derecho propio algo que en esencia surge de la voluntad del patrón y que por ningún motivo está obligado a proporcionarlo

Administración

Este apartado sirve para delimitar quienes son los responsables de la vigilancia y el cumplimiento de este plan de previsión social, tanto en beneficio para los trabajadores como para el patrón. Generalmente la responsabilidad de este plan recae en el departamento de recursos humanos aunque en empresas más pequeñas el contador general es quien se encarga de ello.

Interpretación y jurisdicción

Finalmente en este apartado tenemos que hacer mención bajo que términos está regulado, así como también que leyes podrán ser aplicables supletoriamente en caso de controversia en la forma de aplicación de este Plan.

Cabe señalar que este apartado cobra una importancia grande, ya que en la medida que nosotros establezcamos los reglamentos y leyes que lo regirán supletoriamente, así será el control que tendremos sobre él y por lo tanto evitaremos situaciones inconvenientes para la empresa.

NOTA: El Plan de Previsión Social anterior es un modelo al que podemos basarnos al momento de realizar un plan para nuestra empresa, sin embargo cabe mencionar que en la medida que la organización crece y se hacen más complejas las necesidades de control también crecen, por lo tanto tendremos que adecuarlo al tamaño y las necesidades que requiere cada organización.

6.5 Análisis comparativo del Plan de Previsión Social.

De todas las opciones que anteriormente mencionamos para plasmar las prestaciones que planeamos establecer en la compañía, debemos de hacer un análisis cuidadoso de cuál es la más indicada en nuestra organización, ya que de ello depende el buen desarrollo y la efectividad en la aplicación de las nuevas medidas y por supuesto del cumplimiento del fin principal, estimular a los trabajadores en su productividad y el mejorar su calidad de vida sin que ello repercuta en ningún aspecto negativo las finanzas o la estabilidad de la compañía en la relación con sus trabajadores.

Este análisis lo podríamos plantear de la siguiente manera;

FORMALIZACION POR:	VENTAJAS	DESVENTAJAS
CONTRATOS COLECTIVOS O LEY	Al momento que realizamos el contrato colectivo o ley, tenemos la plena seguridad que todos los trabajadores conocen las prestaciones de previsión social que pueden gozar.	En cada revisión de contrato colectivo las prestaciones muy probablemente tienden a aumentar y muy raramente podremos disminuirlas. El control de estas prestaciones quedaría

		en manos del sindicato. Estaremos más propensos a tener altercados con el sindicato relacionados con estas prestaciones.
CONTRATOS INDIVIDUALES	En el momento que celebremos el contrato con el trabajador se enterara de las prestaciones que gozara. El control de estas prestaciones lo seguirá teniendo la compañía.	La compañía deberá tener cuidado en el momento que celebre los contratos, de hacer coincidir los periodos de vigencia así como también de otorgar las mismas prestaciones para que se cumpla con el requisito de generalidad establecido en la ley.
MANUALES O CARTELES	El control de estas prestaciones estará 100% en la empresa.	Corremos el riesgo de que no todos los trabajadores se enteren de las prestaciones. No tendremos ninguna forma de comprobar que las prestaciones se otorgan de manera general en toda la compañía.
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO	Tendremos mayor seguridad en el cumplimiento del requisito de generalidad establecido en la ley	Si no tenemos reglamento interior de trabajo tendremos que elaborar uno. Tendremos que tener cuidado en el manejo de este reglamento ya que está regulado en la LFT así como también en sus reglamentos. El control de estas prestaciones estará sujeto a la voluntad del trabajador y el patrón, teniendo estos que estar de acuerdo para realizar cualquier modificación.
PLAN DE PREVISION SOCIAL	La compañía tendrá el control en la aplicación de estas prestaciones , cumpliendo con esto con la naturaleza de la previsión social ya que emana de la voluntad del empleador. Cumpliremos con el requisito de generalidad estipulado en la ley, con mayor facilidad. No existe ningún reglamento o ley que nos obligue a registrarlo.	

	Tendremos la capacidad de adecuar estas prestaciones a las necesidades de la empresa sin tener que realizar ningún trámite engorroso. Evitamos conflictos innecesarios con los trabajadores por lo tanto tendremos un ambiente Laboral más sano.	
--	--	--

De esta forma podemos considerar que la mejor opción para plasmar y controlar las prestaciones de previsión social que otorguemos al personal en nuestra empresa, lo representa el Plan de Previsión Social, ya que nos evitamos trámites engorrosos en las dependencias de gobierno y de una manera más fácil podemos adecuar estas prestaciones conforme el paso del tiempo y conforme la situación económica del país lo amerite, al mismo tiempo evitamos conflictos laborales con los sindicatos y sus representantes, generando así más beneficios que perjuicios tanto para los trabajadores como para el empleador.

CONCLUSION

Sin duda una parte importante en la estabilidad y el crecimiento de una organización lo representa el buen manejo y calidad de la plantilla laboral con que se cuente. Para realizar esto, tendremos que prestar gran importancia y tener los conocimientos necesarios, de cómo se integran un salario, así como las implicaciones y derechos contractuales que estos conllevan.

Primeramente, debemos de saber que dependiendo del tipo de trabajo y la periodicidad con que se paga, este salario se convierte en sueldo en el caso de los trabajadores de confianza y personal administrativo, realizándose en pagos quincenales o mensuales generalmente, o en determinado momento en honorarios, que es la remuneración que se les da a las personas ajenas al negocio que desempeñan algún trabajo temporal para nosotros, dentro de estos honorarios podemos mencionar las asesorías legales o tecnológicas que reciba la empresa.

Otro aspecto que debemos considerar son los salarios mínimos generales y profesionales, ya que de ellos dependen cálculos y exenciones de pago de ISR como son; aguinaldo, primas de antigüedad, vacacional, dominical etc., además de ser la base para los aumentos de sueldo que se realizan cada año. El salario base de cotización es otro elemento importante ya que de ello se desprenden las cuotas que pagamos mensual y bimestralmente al IMSS e INFONAVIT respectivamente y que de los cuales dependen aspectos importantes para el trabajador como lo son, los préstamos para vivienda y sin duda el más importante, su jubilación.

Como pudimos observar también, la importancia que tiene la industria turística en la ciudad de Morelia y el potencial que representa para el desarrollo del país en general, nos debe generar una perspectiva de el porqué de encontrar las alternativas necesarias que nos permitan generar un nivel salarial digno, para que los trabajadores encuentren en esta industria, más que una forma de subsistencia, una oportunidad de crecimiento y desarrollo en todos los ámbitos sociales.

Ahora bien teniendo en consideración todos los empleos que se generan directa e indirectamente de este sector podemos buscar alternativas viables para

mejorar los salarios de los trabajadores en este ramo de la economía. Una de estas alternativas son los estímulos basados en prestaciones de previsión social las cuales pueden incrementar significativamente el ingreso del trabajador , ayudando de esta manera el mejor desarrollo físico, intelectual del individuo así como también de su familia.

La esencia de estas prestaciones radica en la voluntad del empleador al otorgarlas de manera general y sin ninguna presión por parte de las autoridades o de la misma ley, así como tampoco como premio al esfuerzo que pueda o no desarrollar el trabajador en su centro de trabajo. Sin embargo para la aplicación de estas prestaciones debemos ser realistas y considerar que para que los empleadores se interesen en la aplicación de estas prestaciones no les deberá repercutir en sus utilidades o bien generarles gastos excesivos que pongan en riesgo la rentabilidad de la compañía.

De esta manera para poder establecer estas prestaciones debemos considerar que en la LISR viene establecido que este tipo de prestaciones están exentas de pago de ISR para los trabajadores y a su vez las considera como un gasto deducible para el empleador, de esta forma se abre la puerta para que las compañías puedan establecer beneficios adicionales al salario para su plantilla laboral.

Las prestaciones de previsión social además de representar un beneficio explicito para los trabajadores, también pueden influenciar de manera positiva a la compañía que las otorgue, ya que pueden motivar a estos a incrementar su productividad, generar mayor empatía de los trabajadores con su empresa , mejorar el ambiente laboral y evitar la rotación constante de personal dentro de la organización ,ya que este problema se observa generalmente en las pequeñas y medianas empresas de esta región.

Para poder exentar y deducir estas prestaciones la LISR nos marca ciertas reglas y procedimientos los cuales debemos considerar para la buena aplicación de estos beneficios. De esta manera dentro de las organizaciones podemos establecer mecanismos de control y administración que nos ayuden a la mejor aplicación de estas prestaciones, algunas de las herramientas con que contamos son;

- Contratos colectivos o contratos ley.
- Contratos individuales.
- Manuales o carteles.
- Reglamentos interiores de trabajo
- Planes de Previsión Social.

De lo anterior la mejor opción para el control de todas estas prestaciones que vamos a otorgar a los trabajadores, sin duda la representa el Plan de Previsión Social, ya que nos provee de mayor formalidad, seguridad jurídica y a la vez nos da capacidad de maniobra al poder adecuar y modificar este plan, según las circunstancias y las necesidades que la empresa vaya teniendo.

Por otro lado los Planes de Previsión Social también nos evitan las complicaciones legales, logísticas y laborales que por inercia los contratos colectivos, individuales y ley conllevan, siendo de esta manera que el trato con los sindicatos de trabajadores en el caso de las compañías que los tengan se mantiene sin muchas complicaciones. En el caso de los beneficios en comparación con los reglamentos interiores de trabajo, la diferencia es clara, ya que no hay disposición alguna que nos obligue a registrar nuestro plan ante la junta de conciliación y arbitraje u otro organismo del sector laboral, por el contrario del reglamento que está obligado a ser dado de alta en las juntas de conciliación y arbitraje.

Finalmente planteados los beneficios y perjuicios que acarrear las prestaciones de Previsión Social, así como sus variables establecidas en esta tesis, espero que la aplicación de estos preceptos se popularice no solo en el ramo turístico, sino también en aquellos sectores de la economía donde los trabajadores carecen de salarios dignos para satisfacer sus necesidades más elementales.

BIBLIOGRAFIA

- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Seguro Social.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Código Fiscal de la Federación.
- Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única.
- Resolución de la Comisión de los Salarios Mínimos.
- Semanario Judicial de la Federación.
- Revista Tips Fiscales.
- www.scjn.org.mx
- www.banxico.org.mx
- www.morelia.gob
- www.sectur.gob.mx
- www.economia.gob.mx
- www.stps.gob.mx
- www.inegi.org.mx
- www.imss.gob.mx

GLOSARIO DE TERMINOS

- LISR: Ley del Impuesto sobre la renta.
- LSS: Ley del Seguro Social.
- SCJN; Suprema Corte de Justicia de la Nación
- S.M.G: Salario Minino General.
- RLISR; Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..
- CAS: Crédito al Salario.