



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO
FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO

MAESTRIA EN FISCAL

TESIS

MODELO DE APLICACIÓN DE PLAN DE PREVISION SOCIAL RAMO
TURISTICO MORELIA, MICH.

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN FISCAL

PRESENTA:

DAVID ALEJANDRO PRADO CABALLERO

ASESOR:

DR. JOSE LUIS CHAVEZ CHAVEZ

MORELIA MICH.

OCTUBRE DE 2010

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. Objetivo Particular.....	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 del Salario.....	6
2.4. Salario Mínimo.....	8
2.4.1 Salario Mínimos Profesional.....	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 Exencion de la Prevision Social para los Trabajadores.....	32
2.12 Implicaciones de la Prevision Social Excedente.....	36
2.13 Tratamiento de la Prevision Social en el IETU.....	38

CAPITULO III CONTEXTO EMPRESARIAL EN MEXICO

3.1 Clasificación de la Empresa en Mexico.....	39
3.2 Ingreso Promedio de Trabajadores por Estado.....	40
3.3 Ingreso Promedio de Trabajadores por Actividad Economica.....	41
3.4 Ingreso Promedio de Trabajadores por Tipo de Empresa.....	42
3.5 Relevancia Turistica 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

CAPITULO V MARCO LEGAL DE LA PREVISION SOCIAL.

5.1 Formalización de las prestaciones.....	52
5.2 Contrato Colectivo o Contrato Ley.....	53
5.3 Contrato Individual.....	53
5.4 Manuales o Carteles.....	53
5.5 Reglamento Interior de Trabaja.....	54

CAPITULO VI PLANES DE PREVISION SOCIAL

6.1 ¿Qué es un Plan de Previsión Social?.....56

6.2 Recomendaciones en el Otorgamiento de la Previsión Social.....56

6.3 Plan de Previsión Social.....58

6.4 Aspectos Importantes del Plan de Previsión Social.....63

6.5 Análisis Comparativo del Plan de Previsión Social.....67

CONCLUSION.....69

BIBLIOGRAFIA.....72

MODELO DE APLICACIÓN DE PLAN DE PREVISION SOCIAL RAMO TURISTICO MORELIA MICH.

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 nominas 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 nominas y nos mantengamos al corriente en nuestro pago de 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 de 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 a 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 enfocamos también a analiza 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 ingresos semanal o quincenal sea mucho mayor y por consecuencia dispongan de las herramientas necesarias para su optimo desarrollo físico y social.

La importancia en le 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 impuestos para los trabajadores y deducibles de ISR para los empleadores, claro respetando la reglas que a su respecto están estipuladas en las distintas leyes y reglamentos que más adelante mencionaremos.

También, analizaremos la forma en que deben formalizarse estos estímulos para su mejor aplicación y control dentro de la empresa. Este análisis nos llevara 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 en el flujo de efectivo de los trabajadores, sin que esto signifique mermar la rentabilidad e 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 a 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 conocimientos 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 (2009)
- Código Fiscal de la Federación (2009)
- Ley del Impuesto Sobre la Renta (2009)
- Ley Federal del Trabajo (2009)
- Ley del Seguro Social (2009)
- Libros

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 a cabo 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 reala 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 el flujo neto de efectivo que perciben los trabajadores de la industria turística en 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 para los trabajadores y su familia.
- Estabilidad económica de los trabajadores.
- Mejor educación para sus hijos.
- Seguridad para enfrentar contingencias en el caso que se les proporcione seguro de vida a los trabajadores.
- Reducir la desigualdad que generalmente hay entre los salarios entre 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 más antiguo de Roma y por el cual se transportaba 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 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 del a 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 lasque establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida e 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 etnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores

tiene 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 a y las asociaciones políticas aumentan 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 pueda 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 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 puede volver en contra e aquéllos a los que pretenden proteger, al reducir le 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 en la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.”¹

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 profesionales, 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 la Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo q considere indispensables para le 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

¹ Ley Federal del Trabajo, Artículo 90, Primer Párrafo.

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 una diferencia poco significativa, siendo la zona “A” la mejor pagada y la “C” 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 el acta debidamente protocolizada.
3. Se analiza la situación económica del país y se determina 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 desempeñan las diferentes profesiones y actividades económicas que están estipuladas en la legislación antes mencionada y más específicamente en la resolución del 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 entro de una o varias áreas geográficas de aplicación.⁶

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

⁶ Ley Federal del Trabajo, Artículo 93.

actividad la cual este fundamentada en 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 todas 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 puesto 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 patronos, de almacenes y tiendas en que se vendan diversas mercancías útiles; pero se

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

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

advierde 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 último 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 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 causa 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 a favor del patrón o de terceras personas.

⁹ Ley Federal del Trabajo, Artículo 108 y 109.

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

La cuarta parte y ultima; trata e la protección del salario en contra e 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 descuentos no podrán exceder de los porcentajes que las leyes determinan, con el objetivo de que al trabajador, siempre le quede alguna cantidad razonable de la que pueda disponer con la libertad para subsistir.

Estos documentos 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 pagará 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 al menos 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 puede cobrar multas, y por eso nadie puede realizar un trabajo sin que se le pague. El patrón tiene la obligación de pagar, tiene una responsabilidad, sino 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 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 de Seguro Social en

el Título Segundo Capítulo II, (de las bases de cotización y de las cuotas), así mismo en el portal de 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 de que el trabajador tenga cuidado de la cantidad con la cual esta 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 acumule 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 le 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

¹¹ www.imss.gob.mx

Los elementos fijos:

- Sueldo
- Aguinaldo
- Prima Vacacional
- 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 a la integración del 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 cualquier 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 estimara aumentado su salario en un 25% y si recibe ambas se incrementa en un 50%. Si la alimentación no cubre los tres alimentos, por cada uno que reciba, se adiciona le salario en un 8.33%.

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

¹² Ley del Seguro Social, Art. 5°, Fracción XVIII

- Los instrumentos de trabajo.
- El ahorro cuando se integra por una parte del trabajador y otra 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 del 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)
- Despensa en especie o en dinero cuando su importe sea máximo del 40% del Salario Mínimo del D.F.
- 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 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 tres tipos de salario:

¹³ Ley del Seguro Social, Artículo 28

- 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 cinco días hábiles a partir de la fecha en que ocurra la modificación del salario.
- Variable: cinco primeros días hábiles del mes non 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 la 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 dos

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 tienen 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	\$36,959.9	\$38,639.02
B) AGUINALDO	101.26	15.00	1,518.90	
C) PRIMA VACACIONAL(25%)(6 DIAS)	101.26	15.00	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)	<u>38,639.02</u>		1.0454x101.26	105.86
IMPORTE DE SUELDO ANUAL	<u>36959.90</u>			

2.7 La Previsión Social

La Ley Federal de 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 vacacionales y dominical del 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 mensual 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 presentar 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 el 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 podemos 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 permita el mejoramiento de su calida de vida y en la de su familia.¹⁴

En la legislación mexicana encontramos también intentos para asociar el 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 organización social para el trabajo conforme a la ley.”¹⁵ Ahora bien la LFT también menciona al respecto “**El trabajo en 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 incluir 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 gastos 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

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

¹⁵ CPEUM, Artículo 123, Primer Párrafo.

¹⁶ Ley Federal del Trabajo, Artículo 3, Párrafo 1.

beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida, económico, social, cultural e integral.¹⁷

2.8 Partidas que se consideran previsión social.

Como ya hemos mencionado con anterioridad de 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 éstas se prolonga más tiempo o a sus días de descanso.

Ahora bien, las prestaciones de previsión social, al no tener 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.

Subsidio por incapacidad. Se refiere a cubrir al trabajador, la diferencia entre lo que pagan los diferentes 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 tres días por incapacidad por enfermedad no profesional, lapso en el cual el IMSS no paga nada al trabajador.

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

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 producción 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 a la transportación 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 entregadas al trabajador que se casa, para apoyar a los gastos relativos a la formación de una familia.

Fondo de ahorro. Cuando se ingrese 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 rentas. Es una cuota que se le da a los trabajadores para ayudarlos en su alimentación y en el pago de vivienda y siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos estipulados en las leyes.

Fondo 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 algún 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 de 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 organización 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 sabe claramente el destino de esta 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 DETERMINACION DE L IMPUESTO SOBRE LA RENTA. De los antecedentes legislativos de los artículos 31, fracción XII y 109, fracción VI, de la Ley de 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 ala jurisprudencia 2ª. /J. 37/97, 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 DESPENS. 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 como de la vigente, es el que estableció en la ejecutoria referida y que fue adoptado por el legislador en el articulo 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, las becas educacionales, servicios médicos y hospitalarios, fondos de ahorro, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas, fueron los estímulos consagrados a 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 por que 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 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 2006. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Fernando Franco González Salas. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.¹⁸

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 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....

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.

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 impuestos para los trabajadores y gastos deducibles para las empresas que los 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 (RLISR):

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 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 presentaciones 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 a 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 le 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 de los contribuyentes

En determinado momento puede ser el cónyuge o con 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 los requisitos 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:

Quando 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.

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.

¹⁹ Reglamento de la ley de ISR, Artículo 43-C

***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 un promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, un monto igual o menor al del sindicalizado.

NOTA: Los contribuyentes determinarán el promedio aritmético anual por cada trabajador sindicalizado dividiendo el total de las prestaciones cubiertas a todos los trabajadores sindicalizados durante el ejercicio inmediato interior, 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 seguro 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 practica se sigue determinando de esta manera para evitar problemas al momento de la deducción.

EJEMPLO DE DETERMINACIÓN DE PROMEDIO ARITMÉTICO

CONCEPTO	IMPORTE
SUBSIDIO 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 SEGURO DE VIDA	8,000.00
+PRIMA DE GASTOS MEDICOS	6,800.00
+APORTACION AL FONDO DE AHORRO	23,456.00
=TOTAL DE PRESTACIONES PAGADAS	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
+APORTACIONES AL FONDO DE AHORRO	23,456.00
=TOTAL DE CONCEPTOS FUERA DEL PROMEDIO ARITMÉTICO (B)	38,256.00

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

PROMEDIO ARITMÉTICO

TOTAL DE PRETACIONES OTORGADAS A LOS TRABAJADORES	
SINDICALIZADOS EN EL EJERCICIO INMEDIATO ANTERIOR	120,300.00
/ NUMERO DE TRABAJADORES DEL MISMO EJERCICIO	5
=PROMEDIO ARITMÉTICO 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 complementario a los de la LSS
- Erogaciones por gastos médicos
- Erogaciones por primas de seguros de vida

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

Fondo de ahorro Según art. 31, fracción XII, quinto párrafo de la LISR y 42 del RLISR

- Debe otorgarse de manera general a todos los trabajadores
- El monto de la 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
- Deben establecerse por escrito en un plan todas las condiciones del manejo del fondo, por ejemplo;
 - Que todos los trabajadores puedan 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 RLISR

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

Seguro de vida

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

Debe 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 en parcialidades en los términos acordados por las partes

Gastos médicos

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

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

2.11 Extensión 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 recibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otra prestación de previsión social. De naturaleza análoga, que concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.²⁰

Además menciona también como ingresos exentos “Los recibidos por motivo de 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

²⁰ Ley de ISR, Artículo 109, Fracción VI.

²¹ Ley de ISR, Artículo 109, Fracción IV.

El fundamento legal de estas exenciones lo tenemos contemplado en el Artículo 109 de la ley de 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 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 percepción 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 ingresos 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

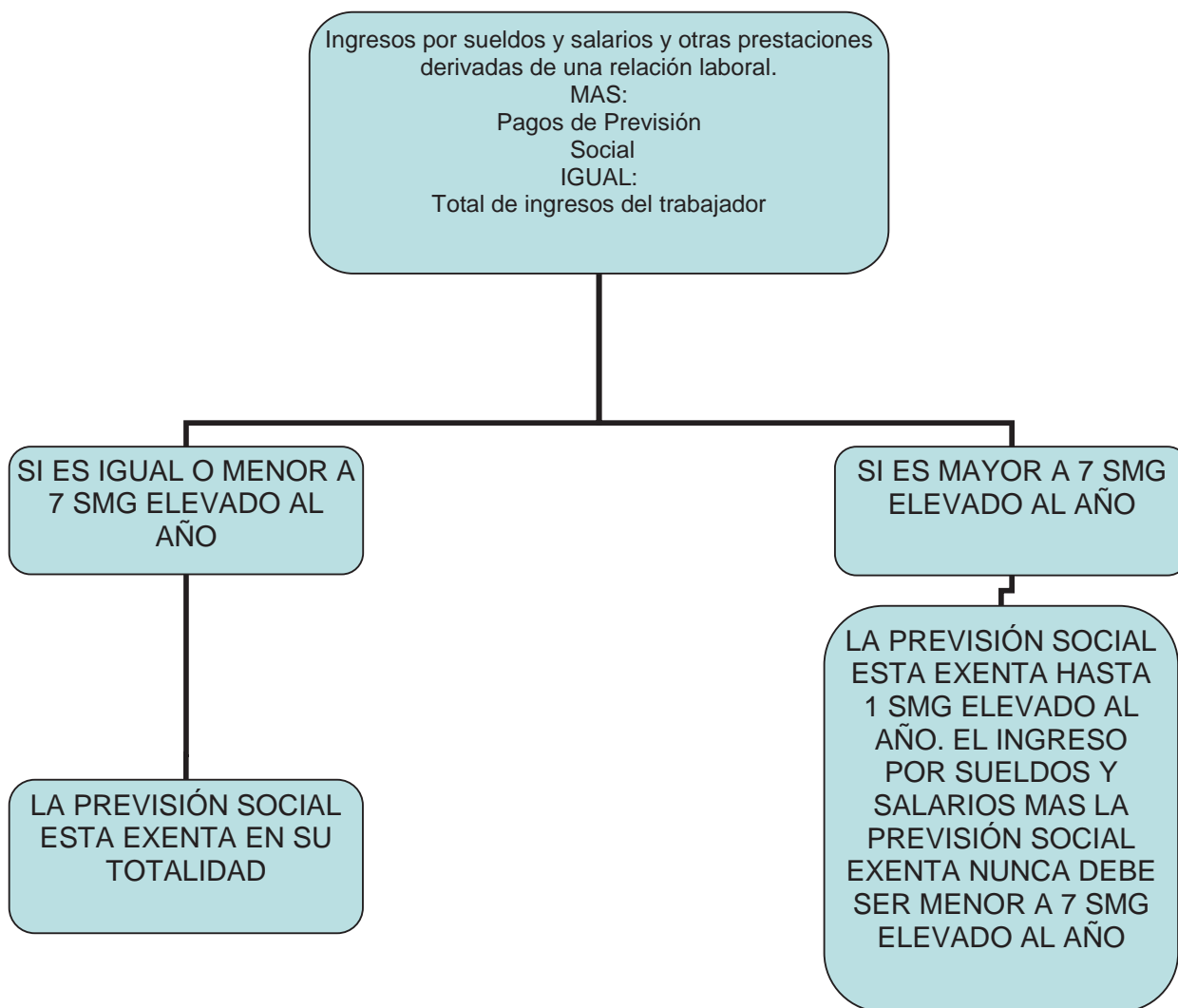
La limitante a la que se refiere el párrafo anterior según el Art. 109 de la Ley del ISR último párrafo queda inaplicable para los conceptos de:

- Jubilaciones
- Pensiones
- Haberes de retiro
- Pensiones vitalicias
- Indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades que se concedan desacuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

²² Ley de ISR, Artículo 109, Penúltimo Párrafo.

- Reembolso 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.
- Seguro 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 SMG elevado al año para el trabajador, por lo que es importante señalar que en los últimos renglones del penúltimo párrafo del Artículo 109 de la ley nos abre la puerta para exentar la diferencia que exista entre los ingresos por sueldos y el importe de 7 veces el SMG elevado al año en lugar de solo 1 SMG elevado al año.

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

CONCEPTO	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3
1SMG ELEVADO AL AÑO	\$ 18,961.75	\$ 8,961.75	\$ 18,961.75
7 VESES EL SMG 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 PREVISIÓN 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	25,732.25
PREVISIÓN SOCIAL GRAVADA	0.00	3,038.255	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 SMG elevado al año por lo tanto está exenta de pago de impuestos 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 SMG 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 SMG elevado al año, en primera instancia tenemos derecho exentar 1 SMG elevado la año, lo cual nos dejaría una previsión 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 SMG elevado al año, en consecuencia podemos exentarla 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 grabada sería \$6,035.25 (\$25,000.00 – 18,961.75), pero como optamos por la segunda opción conseguimos una previsión social gravada de \$ 2,267.25 (\$132,732.25 - 110,000.00) teniendo un diferencia de \$3,771.00, lo cual sin duda beneficia significativamente al trabajador para bajar su base gravable de impuestos.

2.12 Implicaciones de la previsión social excedente.

Los que efectúen pagos por concepto de Previsión Social deben establecer a lo señalado en el Art. 43-A LISR, el cual establece que; “Cuando las prestaciones de previsión social a que se refiere el artículo 31, fracción XII de la Ley de 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 la previsión social excedente, la misma se considerara 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 el 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 se le efectúe al trabajador el importe del excedente de la previsión social.

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) y 17.5 % (2010).

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

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 actividad, 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.

Es por eso que debería de ser deducible la previsión social también para IETU, ya que esta medida lo que hace es que las empresas tomen la decisión de despedir a sus trabajadores. Ya que la autoridad no previo esta situación y en lugar de ayudar al desarrollo del país, lo está afectando, por el hecho de que hay cada vez más despidos dentro de las empresas. Es por eso, de que si bien los trabajadores no pagan este impuesto lo hacen de forma indirecta por medio de sus empleadores. Una alternativa para poder combatir este problema, seria que la autoridad autorizara deducir un porcentaje de la previsión social pagado por el patrón.

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 clasifica 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 Secretaría de Economía al 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 ha 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 desempeñan y que podemos observarla a continuación;

3.2 Ingresos promedio de trabajadores por Estado

SALARIO MEDIO DE COTIZACIÓN AL IMSS POR ENTIDAD FEDERATIVA (INGRESOS EN PESOS POR DIA)

Periodo	Jalisco	México	Michoacán	Nuevo León	Querétaro
2008	220.42	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	151.51	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 de 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 son; problemas políticos, sociales, la poca competitividad de las empresas y el excesos 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 diario.

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	176.49
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	Servicio para empresas y personas	Servicio social
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	195.64	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 es especifico se encuentra controlado casi en su totalidad por el gobierno federal siendo compañías paraestatales las encargadas de l 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 en algunos nichos de la república solamente.

3.4 Ingresos 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 empleos que captan es importante, de ahí la relación 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 demuestra 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 el a

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 de laño 2002, alcanzando los 3,633 millones de pesos en el 2006. Para 2007, Perfi Tur registra una derrama económica superior a los 4,024 millones de pesos.²⁶

Derrama económica del Turismo 2002 – 2007



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

Además debemos considerar que el último dato en cuanto al producto interno bruto, nos hace mención de la importancia que tiene el turismo para el estado, por ejemplo podemos observar que 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	\$1,148,997,366	20 %	\$121,559,627	\$18,490,011	15.20 %
2003	\$6,244,985,439	\$1,270,196,527	20.30	\$135,316,181	\$21,497,270	15.90%

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 patronos o a quien haga los pagos, de retener a sus trabajadores previo calculo que realice, el impuesto sobre la renta que le corresponda y posteriormente lo obliga a pagarlo 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 pagos provisionales a cuanta del impuesto anual.

En el mismo párrafo señala que no se realizará 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 perciben un salario mínimo es por que si se realiza 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 del cálculo de las retenciones a los trabajadores además de considerar todos aquellos factores que 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 le cálculo de este impuesto.

En el Artículo 8º del decreto fracción primera desaparece textualmente el crédito al salario sin embargo **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.

4.1.2 Sujetos a los que se aplica el subsidio al empleo.

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

4.1.3 Sujetos a los que no aplica el subsidio al empleo.

- Textualmente la reforma establece que el subsidio para el empleo no aplicará cuando se trate de ingresos obtenidos como consecuencia del a terminación de una relación laboral.
- También el texto del a 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.)

4.1.4 Cálculo de una retención ordinaria.

Supongamos que EL PARAISO ESCONDIDO 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. JUAN JOSE LOPEZ TORRES 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 un sueldo quincenalmente tendríamos los siguientes datos:

CALCULO DE NOMINA QUINCENAL.

Salario Diario	\$ 100.00
INGRESOS	
Sueldo	\$ 1,500.00
Prima Dominical	\$ 50.00
Día Festivo	\$ -
Horas Extras	\$ -
Total de Ingreso	\$ 1,550.00
INGRESOS EXENTOS	
Por Sueldo	\$ -
Por Prima Dominical	\$ 50.00
Por Días Festivos	\$ -
Por Horas Extras	\$ -
Total Ingreso Exento	\$ 50.00
INGRESO GRAVADO	\$ 1,500.00
Lim. Inf.	<u>244.81</u>
Excedente de límite Inferior	\$ 1,255.19
Tasa	<u>0.06</u>
	\$ 75.31
Cuota Fija	<u>4.65</u>
ISR A Cargo	\$ 79.96
Subsidio al Empleo	<u>200.7</u>
Subsidio para el Trabajador	-\$ 120.74

Suponiendo que la retención por parte del IMSS sea de \$38.00 y que no cuenta con ningún tipo de descuento de préstamo por parte del infonavit tendría un ingreso neto quincenal de \$ 1,632.74

HOTEL EL PARAISO ESCONDIDO S.A DE C.V.
 NOMINA DEL 01 AL 15 DE ENERO DE 2010

TRABAJADOR	JUAN JOSE LOPEZ TORRES	PUESTO	MESERO
R.F.C.	LOTJ7203105G7	NSS	58215692811

PERCEPCIONES		DEDUCCIONES	
SUELDO	\$ 1,500.00	IMSS	\$ 38.00
PRIMA DOMINICAL	\$ 50.00	INFONAVIT	0
DIA FESTIVO	\$ -	OTROS	0
HORAS EXTRAS	\$ -		
PRESTAMOS	\$ -		
S.E.	\$ 120.74		
TOTAL	\$ 1,670.74	TOTAL	\$ 38.00
NETO A RECIBIR	\$ 1,632.74	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 y calidad de vida de la familia y del propio trabajador.

Por otro lado eventualmente este trabajador se vera forzado a buscar alternativas de ingreso para poder solventar sus necesidades y las de su familia las

cuales sin duda crecen con forme al crecimiento de los miembros, ya que se requerirán cada vez más productos y servicios para su subsistencia.

4.2 Declaración anual del Trabajador.

PERSONA FISICA

Juan José López Torres.

Ingresos por Salarios	36,500.00
+ Otras Prestaciones	<u>7,000.00</u>
= Total de Ingresos del Ej.	43,500.00
(-) Ingresos Exentos	<u>7,000.00</u>
= Base	36,500.00
(-) Lim. Inf.	<u>5,952.82</u>
= Excedente	30,547.18
* Tasa	<u>6.40%</u>
= Imp. Marg	1,955.02
+ C.F.	<u>114.24</u>
= ISR	2,069.26
(-) S.E.	<u>4,816.80</u>
= I.S.R. del Ej.	- 2,747.54
(-) Retenciones	<u>0</u>
= I.S.R. a Cargo/Favor	- 2,747.54

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 a cargo.

Desde 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 del 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 2009.

4.3. Declaración anual de la empresa

HOTEL EL PARAISO ESCONDIDO S.A DE C.V. DECLARACION ANUAL EJERCICIO 2009

TOTAL DE INGRESOS ACUMULABLES	\$13,901,113.00
- TOTAL DE DEDUCCIONES AUTORIZADAS	12482993
= UTILIDAD O PERDIDA FISCAL DEL EJERCICIO	\$ 1,418,120.00
- PTU PAGADA EN EL EJERCICIO	191875
- PERDIDAS FISCALES DE EJERCICIOS ANTERIORES	\$ -
= RESULTADO FISCAL	\$ 1,226,245.00
* TASA DEL 2009	0.28
= ISR CAUSADO DEL EJERCICIO	\$ 343,348.60
- REDUCCION DE ISR	
= IMPUESTO DEL EJERCICIO	\$ 343,348.60
- ESTIMULOS POR PROYECTOS E INVESTIGACION	
- P.PROVISIONALES DEL EJERCICIO	302642
- IMPUESTO RETENIDO AL CONTRIBUYENTE	5639
- IMPUESTO ACREDITABLE PAGADO EN EL EXTRANJERO	0
- IMPUESTO ACREDITABLE PAGADO POR DICIDENDOS O UTILIDADES DISTRIBUIDAS	50000
- IMPUESTO A CARGO DE LA CONSOLIDACION FISCAL	
= ISR A FAVOR	-\$ 14,932.40

CAPITULO V. MARCO LEGAL DE LA PREVISION SOCIAL

5.1. Marco legal de las prestaciones.

Debido a que los beneficios de previsión social derivan de la voluntad del empleador, por tanto, se otorgarán bajo sus condiciones, es importante dejar constancia de las mismas para hacerlas participes 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 previsión social como requisito para que el trabajador pueda exentar este pago para ISR o bien para que el empleador pueda deducir estas cantidades otorgadas a los trabajadores en su declaraciones, sin embargo lo mas conveniente para que se cumpla legalmente con estas condiciones, seria 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 ley de ISR. Las prestaciones de previsión social deben de estar contenidas en el contrato colectivo o ley que predomine a la empresa.

En el caso de que en la compañía contemos con uno 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 puede acceder a estas prestaciones, es mediante este plan de previsión social o bien la creación de un apartado especial mediante el contrato colectivo de trabajo donde detallamos 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 minucioso 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 un contrato colectivo o ley dentro de la empresa, e 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 también como las circunstancias y condiciones que les darán origen o extinción a las mismas.

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 aéreas 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 al 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 periodos 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 de 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.
- 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.

²⁷Ley Federal del Trabajo, Artículo 422, Primer Párrafo.

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 programa anterior atenderá las siguientes premisas:

- 1) Se formulará por una comisión mixta de los trabajadores y del patrón.
- 2) Si las partes se ponen de acuerdo, cual quiera de ellas, dentro de los 8 días siguientes a su firma, lo depositaran ante la junta local de conciliación y arbitraje.
- 3) No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a la ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley.
- 4) Los trabajadores o el patrón en cualquier tiempo, podrán solicitar que 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 fijara 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 detalla 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 que se proporcionara.
- La cuantía de la prestación, de ser el caso.

En el plan también se definirá 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. Etc.

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 atendiendo las necesidades del personal, es libre para determinar las prestaciones que bajo este rubro otorgara, para ello, se recomienda:

1. Realizar un análisis previo en la organización.

Con este se detectaran las necesidades de los trabajadores, así como los recursos y medios de los que responde 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 servicios similares o mayores.
- Detectar las prestaciones que puedan proporcionar 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 a 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 previsión social que a continuación se detalla:

PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

Antecedentes

Debido a la importancia que tiene para la empresa HOTEL EL PARAISO ESCONDIDO. 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 gerente general de la empresa HOTEL EL PARAISO ESCONDIDO, manifiesta que 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 día 24 de octubre de 2009.

1. Constitución y vigencia del plan.

La empresa HOTEL EL PARAISO ESCONDIDO, Constituye el plan de previsión social en los términos y las condiciones que al efecto se señalan en este documento y al amparo del art. 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las Ley Federal del trabajo, del Impuestos Sobre la Renta, del Seguro Social, del Instituto Nacional del Fondo 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 Noviembre de 2009, con una vigencia de 1 año contado 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 EL PARAISO ESCONDIDO. Dentro de los 15 días siguientes a la fecha de inicio de la vigencia.

2. Objeto del Plan

El propósito de este plan es dar cabal cumplimiento a los principios y postulados que sobre la previsión social señala 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 de sus familiares, protegiéndolos contra las contingencias que puedan determinar su nivel de vida o su patrimonio familiar, así como también fortalecer el vínculo obrero-patronal.

3. Conceptos del Plan

Cuando en este plan de previsión social se haga referencia a los 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 con forme 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 preste 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.

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 tenga.
2. Se considera suspendido el servicio activo del trabajador y sin goce de los beneficios del plan, por permisos o licencias sin goce de sueldo.
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 en los beneficios del plan.

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 formo 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 de la forma que lo perciban(semanal, quincenal o mensual) según sea el caso.

La empresa deberá de 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 independientemente de donde se encuentre su residencia.

B) Ayuda para transporte

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

C) Ayuda para colegiatura

Los trabajadores recibirán el 25 % de su salario base para cubrir los gastos generados por colegiatura o gastos educacionales de sus hijos.

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

Se solicitara al trabajador el acta de nacimiento de sus hijos, la boleta de calificaciones del último año de estudio cursado, así como el nombre de la institución educativa donde estudie o valla estudiar el beneficiado. Por el primer año de estudio se otorgara la prestación sin distinción y si al termino de este ciclo no se cumple con el promedio, se le dejara de proporcionar el estímulo 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 de encuentra matriculado en dicha institución. En el caso contrario de no presentar la constancia automáticamente perderá este beneficio.

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 proporcionarán los beneficios previstos y preparara los formatos necesarios para la procuración, administración y funcionamiento de este instrumento.

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 acotamiento 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 que se aplica y también las que los 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 aportaciones o títulos a fin de que la información se encuentre con mayor facilidad y claridad.

Antecedentes

En este apartado debemos plasmas los datos generales como son; nombre de la empresa, la persona encargada de elaborar el plan, la persona que lo autoriza, el alcance que tiene 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 aquellos que no estén familiarizados 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 la 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 de 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 de 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 termino está regulado, así mismo 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 de nosotros establezcamos los reglamentos y leyes que los regirán supletoriamente, así será el control que tendremos sobre él, y por los 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 señalar, que en la medida que la organización crece y se hace más compleja 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 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 mejorar su calidad de vida sin que ello repercuta en ningún aspecto negativo, las finanzas o la estabilidad de la compañía en relación con sus trabajadores.

Este análisis lo podemos plantear de la siguiente manera;

ESTIPULADO POR:	VENTAJAS	DESVENTAJAS
CONTRATOS COLECTIVOS O LEY	Al momento que realizamos el contrato colectivo de trabajo 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 de trabajo, las prestaciones muy probablemente tienden a aumentar y muy raramente podemos disminuirlas. El control de estas prestaciones quedaría en manos del sindicato
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 seguirá siendo de 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 la mayor seguridad en el requisito de generalidad establecido en ley.	Si no tenemos reglamento interno de trabajo, tendremos que elaborar uno. Tenemos 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 teniendo que estar de acuerdo para realizar cualquier modificación.
PLAN DE PREVISION SOCIAL	<p>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.</p> <p>Cumpliremos con el requisito de generalidad estipulado en la ley, con mayor facilidad.</p> <p>No existe ningún reglamento o ley que nos obligue a registrarlo.</p> <p>Tendremos la capacidad de adecuar estas prestaciones a las necesidades de la empresa sin tener que realizar ningún trámite engorroso.</p> <p>Evitamos conflictos innecesarios con los trabajadores, por lo tanto tendremos un ambiente laboral más sano.</p>	

De esta forma podemos considerar que la mejor opción para plasmar y controlar las prestaciones de previsión social que otorguemos al personal en nuestra organización, lo representa el plan de previsión social ya que nos evitamos trámites engorrosos en la dependencias de gobierno y de manera más fácil podemos adecuar estas prestaciones con forme al paso del tiempo y conforme a la situación económica del país y de la organización, al mismo tiempo evitamos conflictos laborales con los sindicatos y sus representantes, generando así mas 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 cuenta. Para realizar esto, tendremos que prestar gran importancia y tener los conocimientos necesarios, de cómo se integra un salario, así como las implicaciones y derechos contractuales que estos conllevan.

Primeramente debemos 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 depende cálculos y exenciones de pago de ISR como son; aguinaldo, prima de antigüedad, vacaciones y prima dominical. Etc. Además de ser la base del aumento de sueldos que realiza cada año. El salario base de cotización es otro elemento importante ya que de ello se desprende las cuotas que pagamos mensual o bimestralmente al IMSS e INFONAVIT respectivamente y que de los cuales dependen aspectos importante para el trabajador como lo son, los préstamos para la 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 del por qué encontrar las alternativas necesarias que nos permitan 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 esta prestación radica en la voluntad del empleador de otorgarles de manera general y sin ninguna presión por parte de las autoridades o de las mismas leyes, así como tampoco, como premio al esfuerzo que pueda o no desarrollar el trabajador en su centro de trabajo, sin embargo para la prestación de estas prestaciones no les deberá de 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 la LISR viene estableciendo que 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 platilla laboral.

Las prestaciones de previsión social además de presentar un beneficio expícito para los trabajadores, también puede influenciar de manera positiva a la compañía que las otorga, ya que pueda motivar a estos a incrementar a 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 la organización 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 PREVISION 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 y seguridad jurídica y a la vez da capacidad de maniobra al poder adecuar y modificar este plan según las circunstancias y las necesidades que la empresa valla teniendo.

Por otro lado los planes de previsión social nos evitan las complicaciones legales, logísticas y laborales que por inercia los contratos colectivos, individuales y ley conllevan, siendo que de esta manera el trato con los sindicatos de trabajadores en el caso de las compañías que los tengan se mantienen 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 los contrario del reglamento que está obligado a ser dado de alta ante la junta 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 todos los 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 del Impuesto Sobre la Renta
- Constitución de los Estados Unidos Mexicanos
- Código Fiscal de la Federación
- Resoluciones de la Comisión de Salarios Mínimos
- Semanario Judicial de la Federación
- Delgadillo, Luis Humberto, *Principios de Derecho Tributario*, México, Limusa, 2006.
- www.scjn.org.mx
- www.banxico.org.mx
- www.morelia.gob
- www.sectur.gob.mx
- www.stps.gob.mx
- www.inegi.org.mx
- www.imss.gob.mx